

BKrFQG / BKrFQV

Profis am Steuer –

Möglichkeiten und Grenzen der Berufskraftfahrerqualifikation

Regierungsrat Thomas Hofstätter

Zur Zielsetzung ein Blick in die Richtlinie 2003/59/EG vom 15. Juli 2003 ...

„Um es den Kraftfahrern zu ermöglichen, sich **auf die neuen Anforderungen** aufgrund der **Weiterentwicklung des Kraftverkehrsmarktes einzustellen**, ...“

„Ziel der neuen gemeinschaftlichen Vorschriften ist die **Qualitätssicherung für den Beruf des Kraftfahrers** in Form einer Qualifikation sowohl für die Aufnahme als auch für die Ausübung des Berufs.“

„Speziell die Pflicht zu einer Grundqualifikation und zur Weiterbildung stellt auf die **Verbesserung der Straßenverkehrssicherheit** und der **Sicherheit des Fahrers** ab, wobei sich dies auch auf das Verhalten des Fahrers bei haltendem Fahrzeug erstreckt. Darüber hinaus dürfte ein **moderner Arbeitsplatz** bei jungen Menschen das **Interesse für den Beruf des Kraftfahrers wecken**, was dazu beitragen dürfte, dass Berufsanfänger den Weg in diesen Mangelberuf finden.“

„Um die **Qualifikation** von Berufskraftfahrern, die ihren Beruf bereits ausüben, **auf dem neuesten Stand zu halten**, sollte für diese Fahrer eine regelmäßige Auffrischung der für die Ausübung des Berufs wesentlichen Kenntnisse vorgeschrieben werden.“

Leider sind diese Zielsetzungen insbesondere in der Bundesrepublik Deutschland allzu häufig aus dem Fokus der Beteiligten geraten („Wieder mal Bürokratie aus Brüssel“).

In einer Rückschau muss konstatiert werden, dass die Umsetzung der einschlägigen EU-Richtlinie anfangs nur halbherzig erfolgte und sehr viel Zeit darauf verwandt wurde, nach Gründen zu suchen, wonach man von dieser nicht betroffen ist („gilt nicht für die öffentliche Hand“, großzügige Auslegung der sog. Handwerkerregelung usw.).

Damit ein Schulungs- bzw. Qualifizierungsprojekt erfolgreich sein kann (noch dazu hier vor dem Hintergrund der Verbesserung der Verkehrssicherheit und damit zum Nutzen aller Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik Deutschland) darf es nicht als zwar notwendiges, aber von Brüssel aufgedrängtes Übel verschrien sein, sondern muss positiv besetzt sein. Eine gewisse Trendwende ist hierzulande erst in den letzten 2-3 Jahren zu verzeichnen, nachdem alle betroffenen Fahrer eine erste Weiterbildung durchlaufen haben und sich seither zwei Lager gegenüberstehen: die positiv von der Sinnhaftigkeit der Berufskraftfahrerqualifikation überzeugten Teilnehmer und jene, die weiter eine ablehnende Haltung einnehmen.

Es stellt sich nun die Frage: **woher kommt diese unterschiedliche Wahrnehmung von Sinn und Zweck der Berufskraftfahrerqualifikation, was sind die Ursachen und wo besteht Verbesserungspotential?**

Zur Definition der Berufskraftfahrerqualifikation

Unter **Qualifikation** (Arbeitsqualifikation; lateinisch *qualis facere*, „Beschaffenheit herstellen“) versteht man allgemein in der Wirtschaft und speziell im Personalwesen die sich aus Fachkompetenz, Sozialkompetenz und Schlüsselqualifikation zusammensetzende Eignung einer Person für einen Beruf oder eine bestimmte Aufgabe.

Unter **Berufsbildung** versteht man die Vermittlung theoretischen und praktischen Wissens, das zur Ausübung eines Berufs befähigt.

Legt man die in der Anlage 1 zur BKrFQV gelisteten Kenntnisbereiche, die vermittelt werden sollen, zugrunde, so stellt der Gesetz- und Verordnungsgeber wohl mehr auf Letzteres ab, d. h. korrekt müsste es wohl besser heißen: „Berufskraftfahrer-Berufs(weiter)bildung“

Denn im Vordergrund steht eindeutig die Vermittlung / Aktualisierung theoretischen und praktischen Wissens, das zur Ausübung des Berufs des Kraftfahrers befähigt (siehe Vorbemerkungen der EU-Richtlinie); dies vor dem Hintergrund, dass der überwiegende Teil der Berufskraftfahrer diese Tätigkeit ausübt, ohne diese jemals als ordentlichen (staatlich anerkannten) Ausbildungsberuf erlernt und mit einer Prüfung abgeschlossen zu haben.

Die Berufskraftfahrerqualifikation wird also im Ergebnis nicht die ordentlichen Ausbildungsberufe „Berufskraftfahrer“ oder „Fachkraft im Fahrbetrieb“ ersetzen können!

Die Personengruppe der „Berufskraftfahrer“

... ist somit nicht homogen, auch wenn die Bezeichnung „Berufs“ zunächst vermuten lässt, dass alle Fahrer bzgl. Qualifikation und Ausbildungsstand den gleichen Level aufweisen.

Im Gegenteil weisen Berufskraftfahrer die unterschiedlichsten, oft berufsfremden Qualifikationen auf oder sind als „Ungelernte“ irgendwann beim Fahren eines LKW oder Busses gelandet, nachdem sie zumindest die fahrerlaubnisrechtlichen Voraussetzungen dafür nachweisen konnten. Unter den fahrerlaubnisrechtlichen Voraussetzungen ist die (gesundheitliche) Eignung und die Befähigung zum Führen eines entsprechenden Fahrzeuges sowie die Kenntnis der Verkehrsregeln zu verstehen. Diese wiederum unterscheiden sich somit erheblich von den Kenntnisbereichen der Anlage 1 zur BKrFQV, über welche sich viele Fahrer zuvor nur unzureichende Kenntnisse durch langjährige Erfahrung (ggf. über Bußgelder und das Wissen, wie man es nicht machen sollte) oder falsches Angelerntwerden erworben haben. Hinzu kommt generelles Nichtwissen bzw. die Überzeugung, aus langjähriger Fahrtätigkeit heraus grundsätzlich alles richtig zu machen, sowie eine Art „Schlendrian“ beim Befolgen wichtiger (Sicherheits-)Regeln, nachdem „bislang ja nie etwas passiert ist“.

Jahr(zehnt)elang nicht beschult, sind Pädagogik und Didaktik hier besonders gefordert bzw. kommen schnell an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit. Der zu unterrichtende Personenkreis ist also schlichtweg eine „Herausforderung“!

Einstellung des Fahrers

Motivation bezeichnet die Gesamtheit aller Motive (Beweggründe), die zur Handlungsbereitschaft führen, das heißt das auf emotionaler und neuronaler Aktivität beruhende Streben des Menschen nach Zielen oder wünschenswerten Zielobjekten.

Das Verhalten des Fahrers ist im Wesentlichen geleitet von der Aussicht auf konkrete Vorteile oder Belohnungen von außen (extrinsisch). Beispielsweise möchte er Geld verdienen, sieht seine derzeitige Tätigkeit (das Fahren) möglicherweise als Zwischenschritt auf der Karriereleiter zum Fuhrparkverwalter, Werkstattleiter etc. oder Berufswechsel.

Interne Prozessmotivation (intrinsic process): Das besondere Merkmal dieser Motivation besteht darin, dass jemand eine Aufgabe um ihrer selbst willen bewältigt. Der Fahrer fährt für das Unternehmen, einfach weil es ihm Spaß macht. Er denkt gar nicht lange darüber nach, warum er das macht und welche Vorteile oder Belohnungen er dafür bekommt.

Nur Gelegentlich (meist in kleinen Betrieben) kommt die Internalisierung von Zielen (goal internalization) hinzu: Die Personen dieser Gruppe machen sich die Ziele des Unternehmens zu eigen. Der Fahrer strengt sich hier an, weil er der Überzeugung ist, dass der Vertrieb die wichtigste Funktion im Unternehmen ist, ohne die das Unternehmen am Markt nicht überleben kann. Hier ist eine Kombination aus Zugehörigkeits- und Leistungsmotiven im Spiel.

Erwartungen des Arbeitgebers

Das Verhalten des Unternehmers ist ebenfalls im Wesentlichen geleitet von der Aussicht auf konkrete Vorteile oder Belohnungen von außen (extrinsisch). Beispielsweise möchte er den Profit des Unternehmens mehren, Aufträge erteilt bekommen, konkurrenzfähig bleiben. Die Führungsebene sieht zudem ihre derzeitige Tätigkeit häufig als Notwendigkeit, um sich für höhere und noch lukrativere Tätigkeiten zu empfehlen (wirtschaftlicher Erfolg als Basis für den persönlichen Aufstieg).

Hinzu kommt auch hier die Internalisierung von Zielen (goal internalization): Die Personen dieser Gruppe machen sich die Ziele des Unternehmens zu eigen. Der Manager möchte einen Beitrag zur Verwirklichung der Mission des Unternehmens leisten; d.h. er legt Wert darauf, dass das Unternehmen von einer leistungsbereiten und konkurrenzfähigen Belegschaft getragen wird.

Internes Selbstverständnis (internal self concept): Das Verhalten und die Werte dieser Personengruppe orientieren sich an internen Standards und Maßstäben. Sie haben, meistens aus nicht mehr nachvollziehbaren oder unbewussten Gründen, eine Idealvorstellung als Leitlinie ihres Handelns verinnerlicht. So geht es dem Manager wie dem Controller, die etwas nach ihren Vorstellungen bewirken möchten. Bei dieser Quelle der Motivation ist das Leistungsmotiv besonders stark angeregt.

Zwischenfazit

Vorgenannte Faktoren bestimmen wesentlich über Erfolg oder Misserfolg der Berufskraftfahrerqualifikation nach BKrFQG / BKrFQV.

Insbesondere die Aus- und Weiterbildungsbetriebe, aber auch die Arbeitgeber der Fahrer müssen sich klar darüber sein, dass es sich bei der Gruppe der Berufskraftfahrer nicht um eine homogene Gruppe handelt, sondern dass jeder Fahrer einer Einzelbetrachtung unterzogen werden sollte hinsichtlich der Erwartungen, die an sein Qualifizierungs-/ Berufsbildungspotentials gestellt werden. Der Umgang mit diesen Personen ist dann vor dem Hintergrund der Erweckung einer ausreichenden Motivation zur Schulungsteilnahme individuell zu gestalten, je nachdem, welchem „Motivationsstyp“ der Fahrer angehört und welche Grundvoraussetzungen er in seine Tätigkeit mitgebracht hat.

Die Motivation von Unternehmen / Management und Fahrer sind im Regelfall nicht deckungsgleich. Eine 1:1 – Übertragung der Unternehmensziele auf den Fahrer wird daher nicht den gewünschten Effekt einer erfolgreichen Schulungsteilnahme nach sich ziehen. Es bedarf vielmehr zusätzlicher Motivation durch (monetäre) Belohnung, Lob, Wertschätzung, Aufstiegsmöglichkeiten etc.; dies auch, um die Qualifizierungsmaßnahme nicht einzig als lästiges Übel (von der EU erdacht) erscheinen zu lassen, sondern als Chance, beiderseits qualitativ im Arbeitsumfeld voranzukommen.

Wesentlicher Erfolgsfaktor: Die Qualität des Unterrichts

Soweit vorgenannte Faktoren als „stimmig“ vorliegend unterstellt werden können, hängt der Erfolg letztendlich von der Qualität des Unterrichts in der Berufskraftfahrerausbildung und –weiterbildung ab.

Zwischenzeitlich hat sich – ausgehend von einem eher starren „Modul-Denken“ eine Vielzahl von qualitativ guten bis hervorragenden – aber naturgemäß auch teureren - Konzepten zur individuellen Unterrichtsgestaltung am Markt herauskristallisiert.

Diesem Angebot steht eine Reihe von qualitativ geringwertigen, dem Preisdumping geschuldeten Schulungsangeboten gegenüber, die geprägt sind vom Vorlesen fertiger Foliensätze / Power-Point-Präsentationen durch unzureichend qualifizierte Referenten und ohne praktische Schulungsinhalte am Fahrzeug.

Und auch kriminelle Machenschaften (Teilnahmebescheinigung gegen Bargeld ohne abhalten von Unterricht) waren in den letzten 10 Jahren seit Bestehen des BKrFQG keine Seltenheit und können wohl nur durch die Schaffung eines nationalen BKF-Registers wie in den Niederlanden oder der Schweiz wirksam eingedämmt werden – ohne an dieser Stelle hierauf detailliert eingehen zu wollen.

Die Voraussetzung für eine erfolgreiche Wissensvermittlung durch die Ausbildungsstätten für die beschleunigte Grundqualifikation und die Weiterbildung sind im Regelfall gegeben, wenn

- ✓ sie über die personellen und sächlichen Voraussetzungen für die Vermittlung der für die beschleunigte Grundqualifikation und Weiterbildung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen,
- ✓ sie im angemessenen Verhältnis zur Zahl der Aus- und Weiterbildungsteilnehmer ausreichendes Lehrpersonal beschäftigen,
- ✓ geeignete Unterrichtsräume sowie für jeden Teilnehmer geeignete und ausreichende Lehrmittel für die Durchführung des Unterrichts vorhanden sind,
- ✓ eine fortlaufende Fortbildung des Lehrpersonals gewährleistet wird und
- ✓ keine Tatsachen vorliegen, die gegen die persönliche Zuverlässigkeit des Antragstellers sprechen.

Die **personellen Voraussetzungen** für die Vermittlung der für die beschleunigte Grundqualifikation und Weiterbildung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten hat der Gesetz- und Verordnungsgeber nicht abschließend definiert. Ausdrücklich genannt sind zwar u.a. die Berufsgruppen der Fahrlehrer, der Kraftverkehrsmeister, der Berufskraftfahrer (angeschlossene Berufsausbildung) .

In der Praxis stellt sich jedoch heraus, dass diese Berufsgruppen für sich alleine regelmäßig nicht das gesamte Spektrum der Kenntnisbereiche nach Anlage 1 zur BKrFQV abdecken können. Außerhalb der gesetzlichen Anerkennung von Aus- und Weiterbildungsbetrieben (§ 7 Abs. 1 Nrn. 1-4 BKrFQG) sind die Anerkennungsbehörden im Rahmen der staatlichen Anerkennung nach § 7 Abs. 1 Nr. 5 BKrFQG) daher dazu übergegangen, in den Anerkennungsbescheiden individuell festzulegen, zur Vermittlung welcher Kenntnisbereiche ein Referent anerkannt wird. Ob „Ein-Mann-Schulungsbetriebe“ hier die zu fordernde Wissensvermittlung qualitativ gut abdecken können, darf daher bezweifelt werden. Der Trend geht somit dahin, sich Experten als Referenten in den Schulungsbetrieb zu holen (Fahrzeugingenieure, Ernährungswissenschaftler, Rettungsassistenten, Polizisten und BAG-Kontrollpersonal, Verkehrsjuristen usw.).

Die **sächlichen Voraussetzungen** für die Vermittlung der für die beschleunigte Grundqualifikation und Weiterbildung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten hat der Gesetz- und Verordnungsgeber ebenfalls nicht abschließend definiert. Ausdrücklich genannt ist hier nur das „Vorhandensein von geeigneten und ausreichenden Lehrmitteln zur Gestaltung des Unterrichts und zur Visualisierung“.

In der Praxis fächern sich hier die Angebote der Schulungsstätten am weitesten auf. Einer Schulungsstätte, die in der Lage ist, auf die individuellen Anforderungen des Nachfragers (Fahrer oder dessen Betrieb) einzugehen, ist hier qualitativ klar im Vorteil. Denn was nützt es einem Tankwagenfahrer, wenn er im Rahmen der Schulung „Ladungssicherung“ das richtige Verzurren von Euro-Paletten auf der Ladefläche beigebracht bekommt? Inzwischen gibt es zwar von den Verkehrsverlagen ein deutlich differenzierteres Angebot an vorgefertigten sog. Unterrichtsmodulen zu besonderen Themen; diese muss ein Schulungsanbieter dann aber auch auf die individuellen Bedürfnisse des Nachfragers anwenden bzw. übertragen können, falls er selbst nicht bereit ist, individuelle Konzepte für den Kunden „maßzuschneidern“.

Hohe Praxisanteile, d.h. das Üben direkt am Fahrzeug, haben sich hier bei den einschlägigen Schulungsthemen als besonders effektiv in der Wissensvermittlung erwiesen. Insoweit sollte eine Schulungsstätte auch Fahrzeuge vorhalten oder flexibel genug sein – vorausgesetzt, dies ist von der Anerkennung auch gedeckt – beim Kunden an dessen Fahrzeug zu schulen.

Der Beschäftigung von ausreichend Lehrpersonal in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Aus- und Weiterbildungsteilnehmer kommt ebenfalls große Bedeutung zu.

Nachdem in den vergangenen 10 Jahren in vielen Bundesländern in Anlehnung an die DV-FahrlG bis zu 36 Teilnehmer in einem Kurs als „Standard“ angesehen wurden (teilweise wurden auch Kurse mit rund 50 Teilnehmern geduldet), ist der Gesetz- und Verordnungsgeber nun eingeschritten und hat die max. Teilnehmerzahl bei 25 gedeckelt. Zwar sind Ausnahmen weiterhin möglich, allerdings dürfte dies im Sinne einer pädagogisch-didaktisch erfolgreichen Wissensvermittlung allerdings nur „nach unten“ (d.h. eher weniger Teilnehmer) auszulegen sein. Qualitativ gute Aus- und Weiterbildungsstätten mit einem hohen Anteil praktischer Übungen deckeln seit jeher die Teilnehmerzahl pro Kurs schon allein aus Gründen der besseren Durchführbarkeit bei etwa 12-15 Teilnehmern.

Im Regelfall fordern die Anerkennungsbehörden im Anerkennungsverfahren nicht nur ein aussagekräftiges und nachvollziehbares Curriculum, sondern darin eingeflochten auch Aussagen dazu, mit wie viel und welchem Lehrpersonal dieses bewältigt werden soll. „Ich-AGs“ (Ein-Mann-Schulungsbetriebe), die unzählige Kurse im Jahr kalkulieren, muss daher ein gewisser Realitätsverlust unterstellt werden, was die Umsetzung qualitativ guter Unterrichte anbelangt (vgl. auch die Ausführungen zu personellen und sächlichen Voraussetzungen).

Das vergangene Jahrzehnt seit Einführung von BKrFQG und BKrFQV hat ebenfalls gezeigt, dass es durchaus divergierende Vorstellungen hinsichtlich **geeigneter Unterrichtsräume** zwischen den Anerkennungs-/Überwachungsbehörden auf der einen Seite, und den Schulungsanbietern bzw. deren Kunden (Inhouse-Schulungen) auf der anderen Seite gibt.

Legt man zu Grunde, dass der Schultag mindestens 7 Zeitstunden Unterricht umfassen muss, so sind Räume ohne Fenster (Tageslicht), zugige Werkshallen, umfunktionierte Flure usw. regelmäßig nicht geeignet, ordnungsgemäße Schulungen abzuhalten. Insbesondere auch die Möblierung gestattet es häufig nicht, Tagesschulungen durchzuführen; so werden bei Inhouse Schulungen gerne Biertisch-Garnituren aufgestellt, neigen Fahrschulen in Ihrer Ausstattung zu Bistro-/Eisdielen- oder Cocktail-Lounge-Möblierungen und auch typische Gastronomieräume (Eckbänke, indirekte Beleuchtung) erfüllen regelmäßig nicht die Anforderungen, die man üblicherweise an ordentliche Seminarräume stellt.

Schlechte Ausstattungen der Schulungsräume, die die Teilnahme (geprägt von stundenlangem Sitzen) zur „Qual“ machen, sind häufig auch verantwortlich für massives Desinteresse der Teilnehmer („Kann kaum mehr sitzen; bin froh, wenn ich hier raus bin“), aber auch ein Grund für mangelnde Interaktion sowie fehlende Kommunikation und damit Ursache für fehlenden Informationsaustausch; damit einher geht häufig eine vorzeitige – widerrechtliche – Beendigungen des Unterrichts.

Der neu gefasste § 8 BKrFQV gibt seit dem Jahreswechsel erstmals konkret eine Pflicht zur regelmäßigen **Fortbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen** vor:

(1) Ausbilder und Ausbilderinnen, die Unterricht im Sinne des § 2 Absatz 2 und des § 4 Absatz 2 durchführen, haben ihre Kenntnisse regelmäßig durch eine dreitägige Fortbildung, die alle Gebiete erfassen soll, die für diese berufliche Tätigkeit des Ausbilders oder der Ausbilderin von Bedeutung sind, zu aktualisieren. Die Fortbildung dauert pro Tag acht Unterrichtseinheiten und ist spätestens alle vier Jahre zu absolvieren. Der Unterricht im Sinne des § 2 Absatz 2 und des § 4 Absatz 2 darf nicht von Ausbildern oder Ausbilderinnen, die sich nicht regelmäßig fortbilden, durchgeführt werden.

...

Die vorgenannten Regelungen sind zur qualitativen Verbesserung des Unterrichts im Rahmen der Aus- und Weiterbildung für Berufskraftfahrer eindringlich zu begrüßen, aber:

Was auf den ersten Blick wie eine abschließende Regelung erscheint, wirft in der Praxis eine Menge ungelöster Fragen und Probleme auf:

Überhaupt nicht geregelt ist, wer derartige Referenten-Fortbildungen anbieten darf und unter welchen Voraussetzungen diese auch wertig sind.

In jüngster Zeit bildet sich hierüber ein grauer Markt, auf dem zu überzogenen Preisen nicht nachprüfbar Referenten-Fortbildungen angeboten werden.

Der Kunde hat keine Chance zu erkennen, ob es sich um eine wertige Fortbildung handelt; dies erfährt er möglicherweise erst Jahre später im Zuge der Regelüberwachung der Ausbildungsstätte.

Erste gute Ansätze mit entsprechend hochwertigem Curriculum gibt es bereits vereinzelt bei guten Schulungsanbietern; mangels vergleichbarem Anerkennungsverfahren wie z.B. im Fahrlehrerrecht (§33a FahrlG a.F. bzw. künftig § 51 FahrlG n.F.) für die BKF-Referenten-Fortbildung haben diese Anbieter jedoch erhebliche Probleme, sich für den Nachfrager ausreichend erkennbar und nachprüfbar von o.g. grauem Markt abzusetzen.

Es wird somit deutlich, dass es weiterer, klarer Definitionen bedarf, wie qualifiziert ein Anbieter der Referenten-Fortbildungen sein muss und auf welchem – deutlich höheren - Level sich das Curriculum zu „Train the Trainer“ bewegen muss.

Und schließlich ist dann noch die **persönliche Zuverlässigkeit der für die Durchführung des Unterrichts verantwortlichen Person** zu prüfen. In Anbetracht zahlreicher Betrugsskandale im BKF-Schulungsbereich kommt diesem Aspekt verstärkt Bedeutung zu.

Neigt ein Schulungsanbieter dazu, die Schulungen nicht im bescheinigten Umfang oder überhaupt nicht durchzuführen, liegt der erhoffte Qualifizierungseffekt bei Null; bei den Nachfragern steht hier der erhoffte Zeitgewinn durch die „Nichtteilnahme“ im Vordergrund, so dass sich beide Seiten schnell handelseinig werden.

Hier wird der Standard sein müssen, dass bei Antragstellung ein „Führungszeugnis zur Vorlage bei Behörden“, welches der Anerkennungsbehörde von Seiten des Zentralregisters direkt übersandt wird, gefordert wird. Handelt es sich im Antragsteller entsprechendem Migrationshintergrund oder deutsche Staatsbürger nach Wiederzuzug aus dem einschlägigen Ausland, so ist ein sog. „europäisches Führungszeugnis“ zu fordern, um auszuschließen, dass im benachbarten Ausland während der dortigen Wohnsitznahme Straftaten begangen wurden, die einer positiven Einschätzung der Zuverlässigkeit des Antragstellers entgegenstehen.

Im laufenden Schulungsbetrieb kommt hier zudem einer effektiven Kontrolle durch die Überwachungsbehörden eine erhebliche Bedeutung zu, da „ein blütenweißes Führungszeugnis“ diverse Verfehlungen im Schulungsbetrieb nicht per se ausschließt.



Danke
für Ihre Aufmerksamkeit!