

# Handreichung

## für Unternehmen zur Information über die Ausbildungsmöglichkeiten in der Logistik



Ein Verbundprojekt im Rahmen des BMBF-Programms JOBSTARTER plus  
"Lernumgebung: Digitalisierung der Logistikberufe"



Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

## Impressum:

Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V.  
Heinrich-Lersch-Straße 15  
47057 Duisburg  
Tel: 0203-3630330  
 risp@uni-due.de  
[www.risp-duisburg.de](http://www.risp-duisburg.de)

Die Broschüre „Handreichung für Unternehmen zur Information über die Ausbildungsmöglichkeiten in der Logistik“ ist eine Publikation des Projektes „Lernumgebung: Digitalisierung der Logistikberufe“, Digi4Job.

Dieses Projekt wird durchgeführt vom Lehrstuhl Transportsysteme und Logistik (TUL) der Universität Duisburg-Essen und dem Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. und gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Ministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

Herausgeber: Digi 4 Job  
Stand: überarbeitete Version vom 11. November 2020

Gestaltung und Grafik: Petra Gesk

Text: Dagmar Wäscher

## Digi 4 Job

<https://digi4job.tul.uni-due.de/>



Bildnachweis:

Titelbild: adobe.stock.com/Auszubildende

## Inhaltsverzeichnis

<b>Gute Mitarbeiter finden ist nicht einfach .....</b>	<b>5</b>
<b>Ausbildung sichert Ihnen die Fachkräfte von Morgen .....</b>	<b>6</b>
Bedenken Sie .....	6
Es stehen vielfältige Ausbildungsberufe zur Wahl .....	6
<b>Berufsausbildung pro und kontra.....</b>	<b>8</b>
Pro und kontra zur Ausbildung in Ihrem Unternehmen.....	8
Bedenken Sie auch diese Argumente pro Ausbildung .....	9
Fazit.....	9
<b>Ausbildungshilfen – finanzielle Zuschüsse .....</b>	<b>10</b>
Das Programm „Ausbildungsplätze sichern“ .....	10
Hier können Sie die Förderung beantragen .....	10
Die Ausbildungsprämie.....	10
Die „Ausbildungsprämie plus“ .....	11
Zuschuss zur Ausbildungsvergütung zur Vermeidung von Kurzarbeit .....	11
Die Übernahmeprämie .....	11
Zeiträume für die Förderungen im Programm „Ausbildungsplätze sichern“ .....	12
Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten in Nordrhein-Westfalen .....	12
Höhe der Zuwendung .....	12
Förderung der betrieblichen Ausbildung im Verbund .....	12
Zuwendungsvoraussetzungen .....	12
Höhe der Zuwendung .....	13
Das Antragsverfahren für Kooperative Ausbildung und die Ausbildung im Verbund .....	13
abH - Förderung für Ihre zukünftigen Fachkräfte .....	13
<b>10 Punkte, die Ihnen den Weg zum Ausbildungsunternehmen leicht machen.....</b>	<b>14</b>
1. Ermitteln Sie Ihren Bedarf und legen Sie die Ausbildungsberufe fest .....	14
2. Machen Sie sich mit den Ausbildungsinhalten vertraut.....	14
3. Überprüfen Sie die betriebliche Eignung bzw. erlangen Sie diese.....	14
4. Die Ausbildereignungsprüfung .....	15
5. Machen Sie sich Gedanken zum Auswahlverfahren und zur Bewerbersuche .....	16

6. Was Sie beim Ausbildungsvertrag beachten müssen.....	16
7. Die Ausbildungsvergütung.....	16
8. Ihre Auszubildenden müssen die Berufsschule besuchen .....	16
9. Beachten Sie das Jugendarbeitsschutzgesetz .....	17
10. Unterstützung bekommen Sie von den IHK-Ausbildungsberatern .....	17
Hier bekommen Sie weiterführende Informationen .....	17
<b>Checkliste: So stellen Sie Ihre Eignung zur Ausbildung sicher .....</b>	<b>18</b>
<b>Sie können auch erst einmal mit einem Praktikum starten .....</b>	<b>19</b>
Vorstufe zum Ausbildungsunternehmen .....	19
Was Sie beim Praktikum beachten sollten .....	19
<b>Eine weitere Möglichkeit bietet Ihnen die Einstiegsqualifizierung .....</b>	<b>20</b>
Der Vorteil für Sie .....	20
Einige Eckpunkte zur EQ.....	20
EQs in der Transport-/Logistikbereich.....	21
<b>Worauf Sie bei der Einstellung achten sollten .....</b>	<b>22</b>
Kenntnisse – erworbenes Wissen.....	22
Fähigkeiten – erworbenes Wissen oder Erfahrungen in der Praxis anwenden zu können .....	22
Persönliche Voraussetzungen – Eigenschaften/Persönlichkeitsmerkmale .....	22
Auf welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Eigenschaften Sie achten sollten .....	23
Erstellen Sie ein Anforderungsprofil.....	24
<b>Nutzen Sie das Berufsfahrer-Qualifizierungsgesetz zur Gewinnung neuer Fahrer .....</b>	<b>25</b>
Betrachten Sie Ihre Möglichkeiten realistisch.....	25
Kurz zum Hintergrund des Berufsfahrer-Qualifizierungsgesetz.....	25
Die Weiterbildung.....	25
Beschleunigte Grundqualifikation .....	26
Grundqualifikation.....	26
Wie Sie die beschleunigte Grundqualifikation für sich nutzen können .....	26
Ihr Vorteil bei gemischten Fuhrparks .....	26
Was Sie über die beschleunigte Grundqualifizierung wissen sollten.....	26
Ein klarer Nutzen für Sie .....	27
Welche Kosten kommen auf Sie zu? .....	28

## **Gute Mitarbeiter finden ist nicht einfach**

Sehr geehrte Unternehmerin,  
sehr geehrter Unternehmer,

keiner weiß es besser als Sie, es wird immer schwieriger geeignete Mitarbeiter zu finden. Dies betrifft alle Fach- und Führungskräfte, aber insbesondere den Fahrerbereich. Der Arbeitsmarkt scheint trotz Corona wie leergefegt und allen Prognosen zufolge, wird sich diese Situation in der Zukunft nicht wesentlich ändern.

Wir möchten Ihnen mit dieser Information die Möglichkeit selbst auszubilden oder zu qualifizieren näherbringen. Ja, es ergibt absolut Sinn sich hiermit auseinanderzusetzen. Durch Ausbildung rekrutieren Sie die Fach- und Führungskräfte, die Sie benötigen.

Aber selbst, wenn Sie beispielsweise Ihre Fahrer nur anlernen und hierzu auf Berufsfremde zurückgreifen, müssen Sie das Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz beachten und schon sind Sie mittendrin im Qualifizieren.

Ein weiteres Problem ist, dass Bewerber auch noch die richtige Fahrerlaubnis mitbringen müssen. Insbesondere dieses Problem verschärft sich immer mehr, denn die meisten jungen Leute machen lediglich einen Pkw-Führerschein. Und schon wieder sind Sie mittendrin im qualifizieren/weiterbilden, denn die Fahrerlaubnisklasse C oder zumindest CI braucht ein Quereinsteiger.

Warum sollten Sie also nicht zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen? Durch Ausbildung, Weiterbildung oder Qualifizierung geben Sie jungen Menschen eine Chance und rekrutieren so Ihre Fachkräfte von Morgen.

**Ihr Projektteam**  
**Digi 4 Job**



## **Ausbildung sichert Ihnen die Fachkräfte von Morgen**

Werden kleinere und mittlere Transportunternehmen auf das Thema Ausbildung angesprochen, winken diese meistens ab. Dies hat zur Folge, dass Ausbildung im Logistik-/Transportbereich überwiegend in größeren Unternehmen stattfindet. Laut Erhebung des Bundesamts für Güterverkehr gab es 2015 im Güterkraftverkehrsbereich 630.249 Beschäftigte von denen lediglich 9.605 Auszubildende (Stand: November 2015 - Erscheinungsweise: jährlich bis Ausgabe 2010, danach fünfjährlich) waren, die überwiegend in den größeren Unternehmen ausgebildet werden.

### **Bedenken Sie**

Viele der großen Logistikdienstleister und Speditionen bilden aufgrund der Ausgliederung ihres Fuhrparks seit längerem nicht mehr in den Fahr- und Zustellberufen aus. Sie können also in diesem Bereich selten auf Personal zurückgreifen, das von anderen Unternehmen ausgebildet wurde. Die Bundeswehr liefert schon lange keine potenziellen Bewerber mit entsprechendem Lkw-Führerschein mehr und die Agenturen für Arbeit halten sich mit Fahrerausbildungen im Moment aufgrund der guten Arbeitsmarktsituation ein wenig bedeckt.

Sie müssen somit selbst aktiv werden und in Ausbildung, Qualifizierung oder Weiterbildung investieren, um Ihren Personalbedarf langfristig sicher zu stellen. Es bestehen viele Möglichkeiten, die Sie nutzen können, um Ihre Personalplanung auf solide Füße zu stellen.

### **Es stehen vielfältige Ausbildungsberufe zur Wahl**

Es bieten sich je nach Größe und Schwerpunkt Ihres Unternehmens unterschiedliche Ausbildungsberufe an. Sie decken sowohl den kaufmännischen Bereich wie auch den Lager- und Zustellbereich ab. Ergänzt werden diese durch weitere Verkehrsträger spezifische und allgemeine Ausbildungsberufe.

Die Tabelle gibt Ihnen einen Überblick über die bekannten, aber auch über die weniger bekannten Ausbildungsberufe, die im Transport-/Logistikbereich ausgebildet werden.

<b>Ausbildungsberufe im Fahr- und Zustellbereich</b>	<b>Ausbildungsdauer</b>
Berufskraftfahrer/innen	3 Jahre
Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2 Jahre
Fachkräfte für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	3 Jahre
Servicefahrer/innen	2 Jahre
Binnenschiffer/innen	3 Jahre
Eisenbahner/innen	3 Jahre
Hafenschiffer/innen	3 Jahre
<b>Ausbildungsberufe im Lager- und Umschlagbereich</b>	<b>Ausbildungsdauer</b>
Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	3 Jahre
Fachkräfte für Hafenlogistik	3 Jahre
Fachkräfte für Lagerlogistik	3 Jahre
Fachlageristin/Fachlagerist	2 Jahre
<b>Ausbildungsberufe im kaufmännischen Bereich</b>	<b>Ausbildungsdauer</b>
Kaufleute im Eisenbahn- und Straßenverkehr	3 Jahre
Kaufleute für Büromanagement	3 Jahre
Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	3 Jahre
Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung	3 Jahre
Kaufleute im Groß- und Außenhandel	3 Jahre
Luftverkehrskaufleute	3 Jahre
Schiffahrtskaufleute	3 Jahre

## Berufsausbildung pro und kontra

Die Gründe, die Unternehmer in Ihrer Branche anführen, die gegen Ausbildung im eigenen Unternehmen sprechen, sind vielfältig. Zu jedem Kontra gibt es aber auch ein Pro. Aber wenn mehr als eine halbe Million Unternehmen regelmäßig ausbilden, zeigt dies nicht nur eine gesellschaftliche Verantwortung, sondern auch den Nutzen von Ausbildung. Sie haben es in Hand, durch Ausbildung einen individuellen Nutzen für Ihr Unternehmen zu erzielen.

### Pro und kontra zur Ausbildung in Ihrem Unternehmen

Kontra	Pro
Unser Unternehmen ist zu klein!	Selbst als kleines Unternehmen können Sie ausbilden. Falls nicht alle Kenntnisse des jeweiligen Ausbildungsberufs im Unternehmen vermittelt werden können, kann durch eine Verbundausbildung diese Lücke geschlossen werden. Ansprechpartner ist Ihre IHK.
Wir sind nicht als Ausbildungsbetrieb zugelassen!	Die Hürden zur Zulassung als Ausbildungsbetrieb sind überwindbar (siehe Seite 14).
Uns fehlt Ausbildungspersonal!	Alle Fachkräfte können auf ihrem Gebiet ausbilden. Benötigt wird eine Ausbildereignung, die durch eine Prüfung IHK abgelegt werden muss (siehe Seite 15).
Der organisatorische Aufwand ist zu hoch!	Durch frühzeitiges und stetiges Einbinden des Auszubildenden in die Praxis lässt sich der Betreuungsaufwand begrenzen. Außerdem lernen Ausbildungsbetriebe auch von ihren Auszubildenden; so bleiben sie „jung“ und innovationsbereit.
Die Kosten sind zu hoch!	Den Kosten steht schon während der Ausbildung ein erheblicher Nutzen durch die Mitarbeit des Auszubildenden gegenüber. Außerdem ergibt sich ein langfristiger Nutzen, beispielsweise durch den Wegfall der ständigen Mitarbeitersuche und die Kosten der Einarbeitung.
Es gibt keine geeigneten Auszubildenden!	Es gibt viele leistungsbereite Bewerber, aber bei der Auswahl spielt die Festlegung der benötigten Qualifikationen und das geeignete Auswahlverfahren eine wesentliche Rolle (siehe Seite 22).
Nach der Ausbildung verlassen mich die guten Ausgebildeten!	Natürlich bleiben nicht immer alle Auszubildenden bei Ihnen und das ist auch gut so, denn junge Menschen müssen zur Weiterentwicklung Erfahrungen sammeln. Sie können aber selbst eine Menge dazu beitragen Ihre Auszubildenden im Unternehmen zu halten. Hierzu gehören eine leistungsgerechte Bezahlung und vor allem ein gutes Betriebsklima.
Mir hilft keiner!	Die Ausbildungsberater der IHK bieten Beratung und Unterstützung an. Die Agenturen für Arbeit sind ein weiterer Ansprechpartner ebenso wie Unternehmensverbände. Außerdem gibt es in vielen Regionen Projekte, die sich mit Ausbildung auseinandersetzen und unterschiedliche Unterstützung bieten, wie das Projektteam von Digi 4 Job, das Sie gern unterstützt und berät.



## **Bedenken Sie auch diese Argumente pro Ausbildung**

Wenn Sie immer noch nicht davon überzeugt sind, dass Ausbildung in Ihrem Unternehmen gut ist, dann überzeugen Sie vielleicht diese Argumente.

- Sie können ganz individuell für Ihren eigenen Bedarf ausbilden.
- Sie können die Auszubildenden umfassend kennen lernen und so die persönliche und berufliche Eignung sowie die Motivation feststellen.
- Sie kennen die Stärken und Schwächen Ihrer Auszubildenden und können so freierwerdende Stellen gut besetzen.
- Die von Ihnen ausgebildete Fachkraft ist sofort einsetzbar. Betriebsfremde müssten Sie zunächst gründlich einarbeiten.
- Fehlbesetzung durch Betriebsfremde minimieren Sie durch Ausbildung.
- Eine gute Ausbildung verstärkt das Zugehörigkeitsgefühl zu Ihrem Unternehmen und die Übernahme von Verantwortung.
- Und ein ganz wichtiger Imagepunkt: Ausbildung steigert die Attraktivität für Sie als Arbeitgeber.

## **Fazit**

Sagen Sie nicht sofort: Nein, ich bilde nicht aus. Lassen Sie sich alle Pros und Kontras in Ruhe noch einmal durch den Kopf gehen. Und lesen Sie den nächsten Artikel. Dann werden Sie feststellen, Ausbildungsunternehmen werden ist kein Hexenwerk, sondern für viele machbar. Vielleicht auch für Sie.

## **Ausbildungshilfen – finanzielle Zuschüsse**

Es gibt häufig zeitlich befristete Unterstützungen durch bestimmte Förderprogramme der Länder oder des Bundes, wie jetzt das Programm „Ausbildungsplätze sichern“. Zudem gibt es auch immer wieder Möglichkeiten der Unterstützung durch die Agenturen für Arbeit.

### **Das Programm „Ausbildungsplätze sichern“**

Mit dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung Ausbildungsbetriebe in allen Bereichen der Wirtschaft und ausbildende Einrichtungen in den Gesundheits- und Sozialberufen. Das Bundesprogramm geht auf Ziffer 30 des Beschlusses des Koalitionsausschusses „Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken“ vom 3. Juni 2020 zurück.

Ausbildungsbetriebe und ausbildende Einrichtungen können seit Anfang August Ausbildungsprämien bei Erhalt oder Erhöhung ihres Ausbildungsniveaus, Förderung von Ausbildungsvergütung bei Vermeidung von Kurzarbeit und Übernahmeprämien bei Übernahme von Auszubildenden aus pandemiebedingt insolventen Betrieben beantragen.

### **Hier können Sie die Förderung beantragen**

Die Umsetzung erfolgt durch die Bundesagentur für Arbeit. Die entsprechenden Anträge können seit Anfang August bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit stellt [Antragsformulare](#) als PDF-Dateien online zur Verfügung. Der Antrag ist ausgefüllt und unterschrieben per Post oder eingescannt als Datei per E-Mail einzureichen.

Seit Anfang November 2020 kann die Förderung von Auftrags- und Verbundausbildungen bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See beantragt werden. Unter [www.kbs.de/bpa](http://www.kbs.de/bpa) finden Sie das Antragsformular und weitere Informationen.

### **Die Ausbildungsprämie**

Eine Ausbildungsprämie kann einem Ausbildungsbetrieb gewährt werden,

- der durch die Corona-Krise in erheblichem Umfang betroffen ist,
- für ein oder mehrere Ausbildungsverhältnisse im Ausbildungsjahr 2020/21,
- wenn er die Zahl der für das neue Ausbildungsjahr geschlossenen Ausbildungsverträge auf dem durchschnittlichen Niveau der letzten drei Jahre hält.

Die Ausbildungsprämie beträgt 2.000 € je Ausbildungsvertrag und wird nach erfolgreicher Beendigung der Probezeit ausgezahlt

### **Die „Ausbildungsprämie plus“**

Eine Ausbildungsprämie plus kann einem Ausbildungsbetrieb gewährt werden,

- der durch die Corona-Krise in erheblichem Umfang betroffen ist,
- für ein oder mehrere Ausbildungsverhältnisse im Ausbildungsjahr 2020/21,
- wenn er durch diese/s für das neue Ausbildungsjahr eine höhere Anzahl an Ausbildungsverträgen abschließt, als er es im Durchschnitt der letzten drei Jahre getan hat.

Die Ausbildungsprämie plus beträgt 3.000 € je zusätzlichem Ausbildungsvertrag und wird nach erfolgreicher Beendigung der Probezeit ausgezahlt.

### **Zuschuss zur Ausbildungsvergütung zur Vermeidung von Kurzarbeit**

- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung werden einem Ausbildungsbetrieb gewährt, der Kurzarbeit durchführt und dessen Arbeitsausfall mindestens 50 Prozent beträgt,
- trotz relevantem Arbeitsausfall aufgrund der Corona-Krise im Betrieb oder in einer Betriebsabteilung Auszubildende und - außerhalb von Zeiten des Berufsschulunterrichts - deren Ausbilder\*innen, die jeweils von dem erheblichen Arbeitsausfall betroffen sind, nicht in Kurzarbeit bringt oder hält, sondern seine laufenden Ausbildungsaktivitäten fortsetzt.

Der Zuschuss beträgt 75 % der Ausbildungsvergütung (Arbeitgeber-Brutto) ohne Berücksichtigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

### **Die Übernahmeprämie**

Die Übernahmeprämie wird ausbildenden KMU gewährt,

- die eine Berufsausbildung fortführen (siehe dazu unter „Welche Arten von Berufsausbildung werden durch das Bundesprogramm gefördert?“),
- die zuvor wegen einer Corona-krisenbedingten Insolvenz eines ausbildenden KMU vorzeitig beendet wurde.

Die Auftrags- oder Verbundausbildung muss vereinbart worden sein, weil der Stammausbildungsbetrieb im Ausbildungsjahr 2020/21 die Ausbildung pandemiebedingt temporär nicht im eigenen Betrieb beginnen oder weiterführen kann.

Die Übernahmeprämie beträgt 4.000 € für jeden Ausbildungsvertrag. Sie wird ausgezahlt, wenn sich der Auszubildende nicht mehr in Probezeit befindet.

## **Zeiträume für die Förderungen im Programm „Ausbildungsplätze sichern“**

- Ausbildungsprämien: für das Ausbildungsjahr 2020/2021.
- Vermeidung von Kurzarbeit: bis zum 31. Dezember 2020.
- Übernahmeprämie: bis 30. September 2021.

## **Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten in Nordrhein-Westfalen**

Gefördert wird die Bereitstellung von Ausbildungskapazitäten im Rahmen einer kooperativen Ausbildung zwischen Bildungsträger und insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen an Kohlestandorten in Nordrhein-Westfalen durch theoretische und fachpraktische Qualifizierung.

Voraussetzung für die Gewährung einer Zuwendung ist, dass

- es sich um eine Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HWO) anerkannten Ausbildungsberuf handelt.
- die Zuwendungsempfänger den Ausbildungsvertrag abschließen.

## **Höhe der Zuwendung**

Je Auszubildendem und Monat wird eine Pauschale von 900 € gewährt.

Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ermäßigt sich die Pauschale ab dem Folgemonat auf 350 €. Die gewährte Pauschale darf bis zu 6 Monaten gewährt werden, soweit der Durchführungszeitraum nicht vorher endet.

## **Förderung der betrieblichen Ausbildung im Verbund**

Gefördert wird die Bereitstellung betrieblicher Ausbildungsplätze in einem Ausbildungsverbund zwischen

- a) Betrieben.
- b) Betrieb/Betrieben und einem Bildungsdienstleister.

## **Zuwendungsvoraussetzungen**

- Die zuständige Kammer erklärt, dass der den Ausbildungsvertrag abschließende Betrieb in der Regel weniger als 250 Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) hat.
- Die zuständige Kammer bestätigt, dass das Unternehmen nicht allein ausbilden kann.
- Der Antragstellende erklärt bei Verbänden zwischen Betrieben, dass die Verbundpartner unterschiedliche natürliche oder juristische Personen oder Personengesellschaften sind.

## **Höhe der Zuwendung**

Je Ausbildungsplatz wird eine Pauschale von 4.500 € gewährt. Die Auszahlung je Ausbildungsplatz erfolgt grundsätzlich auf Anforderung je zur Hälfte zum 30.11. im Jahr der Bewilligung (1. Teilbetrag) und zum 30.11. des Folgejahres (2. Teilbetrag).

## **Das Antragsverfahren für Kooperative Ausbildung und die Ausbildung im Verbund**

Der Antrag auf Gewährung einer Zuwendung ist schriftlich bei der zuständigen Bezirksregierung zu stellen. Grundsätzlich ist die Bezirksregierung zuständig, in deren Bezirk die Maßnahme durchgeführt wird.

Die Antragsunterlagen stehen im Internet unter [www.mags.nrw](http://www.mags.nrw) zur Verfügung oder Sie können diese bei der zuständigen Bezirksregierung anfordern werden.

## **abH - Förderung für Ihre zukünftigen Fachkräfte**

Wenn Sie benachteiligten Jugendlichen die Chance auf eine Ausbildung geben möchten, unterstützt Sie Ihre Agentur für Arbeit und das Jobcenter dabei, z.B. mit dem Programm Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH).

Es sind erfahrungsgemäß immer wieder die gleichen Gründe, die zu Problemen in der Ausbildung führen:

- Bildungsdefizite
- Lücken in der Fachtheorie
- Lernhemmungen, Prüfungsängste
- Sprachprobleme
- Schwierigkeiten im sozialen Umfeld

Handeln Sie rechtzeitig. Eine abgebrochene Ausbildung bedeutet für Sie einen Verlust Ihrer getätigten Ausbildungsinvestitionen und führt den jungen Menschen häufig in die Arbeitslosigkeit. Das sollten wir gemeinsam verhindern. Die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter unterstützt Sie dabei.

Ihnen entstehen keinerlei Kosten. Diese werden durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter vollständig getragen.

## 10 Punkte, die Ihnen den Weg zum Ausbildungsunternehmen leicht machen

Zugegeben, der Weg zum Ausbildungsunternehmen bedarf einer gewissen Zeitinvestition, aber wenn Sie sich mit den folgenden Punkten auseinandersetzen, sind Sie auf einem guten Weg und sparen Zeit.

### 1. Ermitteln Sie Ihren Bedarf und legen Sie die Ausbildungsberufe fest

Stellen Sie fest, welche Fachkräfte Sie zukünftig in Ihrem Unternehmen benötigen und wählen Sie dementsprechend die Ausbildungsberufe aus. Planen Sie nicht zu knapp. Denken Sie auch an Vertretungspersonal für Urlaub und Krankheit.

Das Angebot an staatlich anerkannten Ausbildungsberufen im Bereich Logistik/ Transport verfügt über eine breite Spanne. Sie reicht von Fahr- über verschiedene Fachkräftetätigkeiten bis zu den kaufmännischen Berufen (siehe Seite 7).

### 2. Machen Sie sich mit den Ausbildungsinhalten vertraut

<b>Ausbildungsverordnung</b>	Grundlage jeder staatlich anerkannten Ausbildung ist die Ausbildungsverordnung. Sie ist die Rechtsverordnung für die Ausbildung im Rahmen des dualen Systems (Schule und Unternehmen).
<b>Ausbildungsrahmenlehrplan</b>	Der Ausbildungsrahmenlehrplan ist überwiegend praxisbezogen und enthält eine zeitliche Gliederung zu den betrieblichen Ausbildungsinhalten und dient Ihnen als Rahmen für den Ablauf der betrieblichen Ausbildung. Der Ausbildungsrahmenlehrplan hilft Ihnen auch bei der Erstellung eines zeitlich gegliederten Ausbildungsplans.
<b>Rahmenlehrplan</b>	Vom Ausbildungsrahmenplan ist noch der Rahmenlehrplan, der überwiegend theoriebezogen ist, zu unterscheiden. Der Rahmenlehrplan dient als Grundlage für den Berufsschulunterricht.

Am Ende dieses Artikels nennen wir Ihnen Webseiten, wo Sie auch die Verordnungen und den Rahmenlehrplan finden.

### 3. Überprüfen Sie die betriebliche Eignung bzw. erlangen Sie diese

Sie müssen sicherstellen, dass im Unternehmen die Fertigkeiten und Kenntnisse der Ausbildung in der Praxis vermittelt werden können. Den Ausbildungsrahmenlehrplan mit der zeitlichen Gliederung können Sie hierbei als Checkliste verwenden und so abgleichen, ob Sie alle Inhalte abdecken.

Falls einzelne Inhalte in Ihrem Unternehmen nicht vermittelt werden können, besteht die Möglichkeit diese Lücken durch externe Ausbildungsmaßnahmen, Kooperationen oder

Ausbildungsverbände zu schließen. Ihre ortsansässige IHK ist hierbei Ihr erster Ansprechpartner, weil sie die Ausbildung koordiniert und begleitet.

Zudem müssen zwei weitere Sachverhalte erfüllt werden:

1. Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Die persönliche Eignung ist gegeben, wenn keine gravierenden Gründe dagegensprechen. Gravierende Gründe wären z.B. eine Verurteilung wegen eines Verstoßes gegen das Betäubungsmittelgesetz oder wegen der Verbreitung jugendgefährdender Schriften.
2. Im Unternehmen muss jemand für die Ausbildung verantwortlich sein, der neben der persönlichen Eignung ebenfalls berufs- und arbeitspädagogisch geeignet ist.

<b>berufliche Eignung</b>	<b>arbeitspädagogische Eignung</b>
Die berufliche Eignung ist erfüllt, wenn Ausbilder das 24. Lebensjahr vollendet und einen Berufsabschluss in der entsprechenden Fachrichtung bestanden haben sowie über Berufspraxis verfügen. Bei fehlendem Berufsabschluss kann die Eignung unter Umständen zuerkannt werden, wenn ausreichende Praxiszeiten nachgewiesen werden können.	Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung ist grundsätzlich durch Ablegen einer Ausbilderprüfung nachzuweisen. Die IHK kann Sie in Ausnahmefällen vom Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung von der Prüfung befreien, wenn eine ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist.

Dieser Punkt ist ein ganz wesentlicher beim Weg zum Ausbildungsunternehmen, deshalb finden Sie hierzu eine Checkliste auf Seite 18.

#### **4. Die Ausbildereignungsprüfung**

Die Ausbildereignungsprüfung müssen Sie vor der für Sie zuständigen IHK ablegen. Zu den Prüfungsinhalten gehören:

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
- Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
- Ausbildung durchführen und
- Ausbildung abschließen.

Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil. Im schriftlichen Teil müssen Sie Fragen zu den oben genannten Handlungsfeldern beantworten. Im praktischen Teil müssen Sie eine Ausbildungseinheit ausarbeiten und hierzu ein Prüfungsgespräch führen.

Wie bei jeder Prüfung kommen Sie um das Lernen nicht herum, aber es wird nichts Unmögliches von Ihnen verlangt. Es empfiehlt sich aber ein Vorbereitungsseminar, um sich mit den Inhalten vertraut zu machen. Ihre IHK kann Ihnen Seminaranbieter nennen.

## **5. Machen Sie sich Gedanken zum Auswahlverfahren und zur Bewerbersuche**

Bevor Sie auf die Bewerbersuche gehen, sollten Sie unbedingt die Qualifikationen/Anforderungen festlegen, die erfüllt werden müssen, und ein Auswahlverfahren festlegen. Beachten Sie hierzu auch unsere Hinweise auf Seite 22.

Für die Suche können Sie z. B. Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit die Ausbildungsstelle mit Nennung Ihrer Anforderungen melden. Außerdem können Sie die Stelle kostenfrei auf der Internet-Lehrstellenbörse der IHK anbieten oder in weiteren Internetbörsen.

## **6. Was Sie beim Ausbildungsvertrag beachten müssen**

Sie müssen vor Beginn der Berufsausbildung mit dem Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag abschließen. Diesen senden Sie mit dem Antrag auf Eintragung und dem von Ihnen zeitlich gegliederten Ausbildungsplan an die örtlich zuständige IHK. Vertragsmuster stellt Ihnen Ihre ortsansässige IHK zur Verfügung.

## **7. Die Ausbildungsvergütung**

Die Höhe Ihrer Ausbildungsvergütung richtet sich danach, ob Sie

1. Tarifvertrag gebunden sind,
2. sich an einen Tarifvertrag anlehnen oder
3. nicht tarifvertraglich gebunden sind.

Wenn die ersten beiden Punkte auf Sie zutreffen, haben Sie keinen Spielraum. Sie müssen sich an die Ausbildungsvergütung halten, die der Tarifvertrag vorgibt. Gehören Sie zu den nicht tarifgebundenen Unternehmen, dürfen Sie die in Ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Sätze nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20 % unterschreiten.

## **8. Ihre Auszubildenden müssen die Berufsschule besuchen**

Jeder Auszubildende, der bei Ausbildungsbeginn noch nicht 21 Jahre alt ist, muss die Berufsschule besuchen. Der Unterricht findet je nach Ausbildungsberuf ein bis zwei Mal wöchentlich statt oder als sogenannter Blockunterricht von bis zu sechs Wochen - 2 bis 4 Mal jährlich, je nach Länge des Blockunterrichts.

Der Auszubildende sollte von Ihnen möglichst frühzeitig beim zuständigen Berufskolleg angemeldet werden. Bedenken Sie hierbei, dass das Schuljahr in der Regel im August beginnt. Anschriften und Ansprechpartner nennen Ihnen die Ausbildungsberater der IHK.



## **9. Beachten Sie das Jugendarbeitsschutzgesetz**

Natürlich muss bei der Ausbildung von Jugendlichen unter 18 Jahren das Jugendarbeitsschutzgesetz beachtet werden. Hier ist z. B. bestimmt, dass Jugendliche nur an 5 Tagen in der Woche, nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeiten dürfen.

Zudem müssen Sie beachten, dass die Ausbildung von Jugendlichen bis 18 Jahre nur begonnen werden darf, wenn der Jugendliche innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und dem Arbeitgeber eine entsprechende Bescheinigung vorlegt. Nach einem weiteren Jahr muss eine Nachuntersuchung erfolgen. Die Kosten dieser Untersuchung trägt das jeweilige Bundesland.

## **10. Unterstützung bekommen Sie von den IHK-Ausbildungsberatern**

Die Ausbildungsberater der IHK stehen Ihnen in allen Fragen der Berufsbildung zur Verfügung. Sprechen Sie diese an. Die Beratungsleistungen sind für Sie kostenlos.

### **Hier bekommen Sie weiterführende Informationen**

- Ihr erster Ansprechpartner zur Berufsausbildung ist Ihre ortsansässige IHK. Diese stellen auch auf ihren Webseiten ausführliche Hinweise zur Verfügung.
- Die kostenlose Broschüre „Ausbildung & Beruf - Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung informiert Sie auf 248 Seiten detailliert zu vielen Sachverhalten. Die Broschüre finden Sie unter [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de) im Bereich Publikationen.
- Informationen zu den vielfältigen Ausbildungsberufen finden Sie unter <http://berufenet.arbeitsagentur.de>.
- Die Ausbildungsverordnungen und Rahmenlehrpläne finden Sie beim Bundesinstitut für Berufsbildung ([www.bibb.de](http://www.bibb.de)).
- Die Ausbilder-Eignungsverordnung finden Sie unter [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de).

## Checkliste: So stellen Sie Ihre Eignung zur Ausbildung sicher

<b>Vorüberlegungen</b>	
In welchen Ausbildungsberufen wollen Sie ausbilden?	
Liegt Ihnen die Ausbildungsordnung vor?	ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/>
Liegt Ihnen der Rahmenlehrplan vor?	ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/>
Wie viele Auszubildende wollen Sie ausbilden?	
Wie viele Ausbilder benötigen Sie? *	
Sind Sie oder Mitarbeiter fachlich und pädagogisch als Ausbilder geeignet?	ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/>
Welche Mitarbeiter sind interessiert an der Übernahme einer Ausbildungstätigkeit?	_____
Haben Sie oder Mitarbeiter bereits die Ausbildereignungsprüfung oder andere Voraussetzungen?	_____
Welche zusätzliche Ausstattung benötigen Sie?	_____
Können Sie alle erforderlichen Inhalte abdecken oder muss eine überbetriebliche Ergänzungsausbildung stattfinden?	_____

* Als Empfehlung gilt folgende Faustregel des Bundesausschusses für Berufsbildung:	
1 Auszubildenden	1 bis 2 Fachkräfte
2 Auszubildende	3 bis 5 Fachkräfte
3 Auszubildende	6 bis 8 Fachkräfte
für jeden weiteren Auszubildenden	je eine Fachkraft

<b>Eignung feststellen</b>	
Sind die Voraussetzungen der persönlichen und der fachlichen Eignung der Ausbilder erfüllt?	ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/>
Ist die notwendige Ausstattung vorhanden?	ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/>
Hat die IHK der Eignung als Ausbildungsbetrieb zugestimmt?	ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/>

## **Sie können auch erst einmal mit einem Praktikum starten**

Sie können sich noch nicht entscheiden, Ausbildung in Ihrem Unternehmen umzusetzen? Aber Sie sind grundsätzlich nicht abgeneigt, mit jungen Menschen zu arbeiten oder dies auszuprobieren, dann bietet Ihnen ein Praktikum eine gute Alternative. Schüler müssen in der Regel ein Pflichtpraktikum zur Berufsfindung durchlaufen. Praktikumsplätze sind in vielen Bereichen händeringend gesucht.

### **Vorstufe zum Ausbildungsunternehmen**

Durch ein Praktikum könnten Sie quasi als Vorstufe zur Ausbildung einen Test machen und hierbei Fragen wie diese klären:

- Finden sich genügend Bewerber?
- Kann ich mit jungen Leuten umgehen?
- Wie fügen sich junge Menschen in meinen Betrieb ein?
- Habe ich bzw. meine Mitarbeiter genügend Zeit, sich um den Praktikanten zu kümmern?
- Ergibt sich ein Nutzen durch den Praktikanten?
- Was müsste sich in meinem Unternehmen ändern, um ein Praktikum sachgerecht zu gestalten?

Diese Testzeit könnten Sie auch dazu nutzen, mit der IHK alle wichtigen Punkte hin zum Ausbildungsunternehmen zu klären (siehe Seiten 14, 15 und 18).

### **Was Sie beim Praktikum beachten sollten**

Wenn Sie einem Schüler einen Praktikumsplatz bieten wollen, denken Sie daran, dass dieser vielleicht noch nie gearbeitet hat. Er möchte bei Ihnen erste Eindrücke sammeln. Sie sollten einen Praktikanten nicht als billige Arbeitskraft betrachten, sondern bei ihm die Freude am Berufsleben wecken.

Hier einige Punkte, die Sie vor Praktikumsbeginn klären sollten:

- Dauer des Praktikums
- Arbeitszeit (Sie müssen das Jugendarbeitsschutzgesetz beachten)
- Einsatzbereich
- Vergütung
- Urlaubsanspruch
- Kündigung
- Praktikumsbescheinigung

Am besten halten Sie diese Punkte in einem Praktikumsvertrag fest.

Wichtig ist auch, dass Sie dem Praktikanten einen festen Ansprechpartner zuweisen, also jemanden der für ihn zuständig ist und ihm alles erklärt.

## **Eine weitere Möglichkeit bietet Ihnen die Einstiegsqualifizierung**

Es ist für Sie immer schwieriger, geeignete Bewerber zu finden. Mit der Einstiegsqualifizierung (EQ) gibt es ein hervorragendes Instrument, Ihre Fachkräfte von morgen zu sichern. Denn mit einer EQ geben Sie schwächeren Jugendlichen eine Chance, sich in Ihrem Betrieb zu beweisen.

Durch die EQ erhalten Jugendliche die Möglichkeit, in einem Zeitraum von 6 bis 12 Monaten Teile eines Ausbildungsberufes, einen Betrieb und das Berufsleben kennen zu lernen.

### **Der Vorteil für Sie**

Sie können sich von den Fähigkeiten und der Eignung der Bewerber überzeugen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Für junge Leute mit schlechtem oder keinem Schulabschluss eine tolle Chance auf Ausbildung. Umgekehrt erhalten die Betriebe die Möglichkeit, die jungen Leute kennen zu lernen.

Zwischen Betrieb und dem Jugendlichen wird ein Vertrag über die Einstiegsqualifizierung geschlossen, der von der IHK registriert wird.

### **Einige Eckpunkte zur EQ**

- Sie setzen die Jugendlichen in Ihrem Unternehmen ein und vermitteln die fachspezifischen und sozialen Kompetenzen. Die Jugendlichen verpflichten sich zu lernen.
- Bei Berufsschulpflicht ermöglichen Sie den Jugendlichen den Schulbesuch.
- Die Arbeitsagentur erstattet die Vergütung der Einstiegsqualifizierung von bis zu 247 € monatlich zuzüglich eines Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von monatlich 121 Euro unabhängig von der tatsächlichen gezahlten Förderung.
- Die Unternehmen stellen am Ende der Einstiegsqualifizierung ein betriebliches Zeugnis aus und bewerten die Leistungen. Die IHK stellt auf Anfrage ein Zertifikat aus.
- Die IHK vergibt auf Antrag ein Zertifikat, das den Übergang in eine spätere Ausbildung oder Berufstätigkeit erleichtert.
- Bei anschließender Ausbildung kann die Ausbildungszeit um bis zu 6 Monate verkürzt werden.

## **EQs in der Transport-/Logistikbereich**

Im Transport-/Logistikbereich stehen 6 EQs zur Verfügung. In Anlehnung an sechs Ausbildungsberufe sind dies:

1. Gütertransportbegleitung,
2. Lagerlogistik – Güterbewegung im Lager,
3. Montage von Küchen- und Möbelteilen,
4. Vorbereitung von Servicetouren,
5. Expeditionelle Dienstleistungen sowie
6. Vorsortierung und Auslieferung von Sendungen.

**Wichtig:** Bitte nehmen Sie vor Antragstellung Kontakt zu Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit auf.

## **Worauf Sie bei der Einstellung achten sollten**

In der Logistik greifen viele Tätigkeiten und Bereiche wie Zahnräder ineinander oder sind wie Kettenglieder (Logistikkette) miteinander verbunden. Dies bringt mit sich, dass Sie unterschiedliche, teilweise hohe Anforderungen an Bewerbende stellen. Hierzu gehören die drei klassischen Bereiche:

### **Kenntnisse – erworbenes Wissen**

Kenntnisse werden in der Schulzeit erworben und sind je nach erreichtem Schulabschluss unterschiedlich tief und breit vorhanden. Zusätzliche Kenntnisse können durch Berufstätigkeiten oder „learning-by-doing“ erworben worden sein. Sie können Kenntnisse meist einfach durch Zeugnisse oder in einem Einstellungstest prüfen.

### **Fähigkeiten – erworbenes Wissen oder Erfahrungen in der Praxis anwenden zu können**

Erworbene Fähigkeiten durch Berufstätigkeiten können Sie in der Regel auch den Arbeitszeugnissen entnehmen. Aber Fähigkeiten, die beispielsweise durch ein ehrenamtliches Engagement erworben wurden, sind nicht belegbar. Somit können Sie individuelle Fähigkeiten eher in einem Bewerbungsgespräch oder durch einen Einstellungstest bewerten.

### **Persönliche Voraussetzungen – Eigenschaften/Persönlichkeitsmerkmale**

Die so genannten Soft Skills (weiche Kriterien) gewinnen im Berufsleben immer mehr an Bedeutung. Mit dem Begriff Soft Skills sind jene menschlichen Eigenschaften gemeint, die über Kenntnisse und Fähigkeiten hinausgehen, sich aber auch nicht immer trennscharf von den Fähigkeiten abgrenzen lassen. Hierzu gehören z. B.:

- Kontaktstärke
- Leistungsbereitschaft
- unternehmerisches Denken
- Lernbereitschaft
- soziale Kompetenzen
- Offenheit

Persönliche Eigenschaften können Sie nur durch ein ausführliches Bewerbungsgespräch oder durch Probearbeiten/Praktikum wirklich bewerten. Häufig zeigen sich viele Eigenschaften erst bei einer Zusammenarbeit, im positiven wie im negativen Sinne.

### **Auf welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Eigenschaften Sie achten sollten**

Die Tabelle gibt Ihnen die Voraussetzungen zu den o.g. Bereichen wieder, die Unternehmen im Transport-/Speditionsbereich von Bewerbenden überwiegend erwarten.

<b>Kenntnisse (Wissen)</b>	<b>Fähigkeiten (Können)</b>	<b>persönliche Voraussetzungen</b>
Deutschkenntnisse	Kommunikationsfähigkeit	Belastbarkeit
Mathekenntnisse	Sinn für Zahlen und Daten	Ehrlichkeit
gutes Allgemeinwissen	Gewissenhaftigkeit	Verantwortungsbewusstsein
wirtschaftliche Grundkenntnisse	gute Auffassungsgabe	Freundlichkeit
Englischkenntnisse	Konfliktfähigkeit	Lernwillen
weitere Fremdsprache	Teamfähigkeit	Flexibilität
Kenntnisse beim Umgang mit dem PC	Aufmerksamkeit	Organisationstalent

Bewerber müssen natürlich nicht für jeden Beruf die gleichen oder alle hier genannten Voraussetzungen mitbringen. Sie setzen die Prioritäten für Ihr Unternehmen und für jede zu besetzende Stelle anders gemischt. Im kaufmännischen Bereich werden Sie andere Maßstäbe ansetzen als im Fahr- und Zustellbereich.

## Erstellen Sie ein Anforderungsprofil

Die Erstellung eines Anforderungsprofils, also einer Zusammenfassung dessen, was Ihr neuer Mitarbeiter an Voraussetzungen erfüllen sollte, kann Ihnen bei der Bewerberauswahl helfen. Hier ein kurzes Beispiel:

Kenntnisse und Fähigkeiten	Berufsausbildung als ... Zusatzqualifikation in ... gearbeitet als... ... Jahre Berufspraxis usw.
Persönliche Voraussetzungen	Männlich, weiblich oder divers mindestens ... Jahre alt höchstens ... Jahre alt verheiratet oder ledig Kinder oder keine Kinder keine Eintragungen im polizeilichen Führungszeugnis
"Weiche" Kriterien	zuverlässig flexibel belastbar seriöses äußeres Erscheinungsbild freundlich kommunikationsfähig berufserfahren motiviert

**Achtung:** Aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz – dürfen Sie niemanden aufgrund seiner ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligen. Lehnen Sie Bewerber nie aufgrund der hier genannten Kriterien ab. Es könnten hohe Schadensersatzforderungen auf Sie zukommen.



## **Nutzen Sie das Berufsfahrer-Qualifizierungsgesetz zur Gewinnung neuer Fahrer**

Viele Unternehmen im Speditions- und Transportgewerbe sehen im Berufsfahrer-Qualifizierungsgesetz (BKrFQG) mit der verpflichtenden Grundqualifikation ein Hemmnis, um Quereinsteiger einstellen zu können. Ja, es stimmt, das ist eine Hürde für Sie, Berufsfremde als potenzielle Fahrer zu gewinnen. Aber Sie können darin auch eine Chance sehen, neue Fahrer zu gewinnen ohne selbst auszubilden und dies in einer viel kürzeren Zeit.

### **Betrachten Sie Ihre Möglichkeiten realistisch**

Welche Perspektiven haben Sie Anbetracht des Arbeitsmarktes und der sich abzeichnenden Situation, dass immer weniger Bewerber über die Fahrerlaubnisklasse C oder C1 verfügen? Sie müssen auf irgendeine Weise in die Ausbildung Ihres Fahrernachwuchses investieren. Hier bietet sich über kurz oder lang neben der klassischen Berufsausbildung nur noch die Grundqualifikation an. Somit macht es durchaus Sinn, dass Sie sich hiermit auseinandersetzen und entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten umsetzen.

### **Kurz zum Hintergrund des Berufsfahrer-Qualifizierungsgesetz**

Fahrer (selbstständige und angestellte), die gewerblichen Güterkraft- oder Werkverkehr durchführen, müssen eine besondere Qualifikation nachweisen, um in diesem Bereich tätig zu sein. Im BKrFQG ist bestimmt, dass

- Fahrer, die Fahrzeuge über 3,5 t Gesamtgewicht lenken, alle fünf Jahre an einer 35-stündigen Weiterbildung teilnehmen müssen.
- Fahrer, die ihre Fahrerlaubnis nach dem 10.09.2009 erworben haben und zukünftig erwerben, müssen zusätzlich an einer Grundqualifizierung oder einer beschleunigten Grundqualifizierung teilnehmen.

### **Die Weiterbildung**

Die 35stündige Weiterbildung umfasst fünf Module zu je 7 Stunden:

- (Sozial)-Vorschriften für den Güterverkehr
- Schaltstelle Fahrer: Dienstleister, Imagerträger, Profi
- Sicherheitstechnik und Fahrsicherheit
- Ladungssicherung
- Wirtschaftliches Fahren (Eco-Training)

Diese fünf Module mussten alle Fahrer, die ihre Fahrerlaubnis bis zum Stichtag (10.09.2009) erworben haben, erstmalig bis spätestens zum 10.09.2014 absolviert und nachgewiesen haben, um Fahrzeuge mit gewerblichen Transporten lenken zu dürfen. Diese Weiterbildung müssen Fahrer alle 5 Jahre wiederholen.

**Achtung:** Bei Missachtung drohen sowohl Ihnen wie auch Ihrem Fahrer Bußgelder, zwischen 30 und 250 € für Ihren Fahrer und 500 oder 1.000 € je Arbeitsschicht für Sie.

<b>2Beschleunigte Grundqualifikation</b>	<b>Grundqualifikation</b>
<p>Eine beschleunigte Grundqualifikation können „Neueinsteiger“ für die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fahrerlaubnisklassen C1 oder C1E und Vollendung des 18. Lebensjahres und</li> <li>• für die Fahrerlaubnisklassen C oder CE und Vollendung des 21. Lebensjahres absolvieren.</li> </ul> <p>Sie wird durch eine Prüfung vor der IHK nach einem verpflichtenden Lehrgangsbesuch nachgewiesen. Der Pflichtlehrgang umfasst 140 Stunden zu jeweils 60 Minuten mit abschließender 90-minütiger theoretischer Prüfung. Der Prüfling muss noch nicht über die entsprechenden Fahrerlaubnisse verfügen.</p>	<p>Eine Grundqualifikation kann erworben werden durch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine abgeschlossene Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer,</li> <li>• eine abgeschlossene Ausbildung zur Fachkraft im Fahrbetrieb,</li> <li>• einen alternativen Ausbildungsberuf mit staatlicher Anerkennung (Abschluss) oder</li> <li>• eine umfangreiche Prüfung vor der IHK. Hier ist der Besuch eines Lehrganges nicht erforderlich, aber der Prüfling muss in Besitz der entsprechenden Fahrerlaubnis sein, weil auch eine praktische Fahrprüfung stattfindet.</li> </ul>

### **Wie Sie die beschleunigte Grundqualifikation für sich nutzen können**

Anbetracht dessen, dass der Arbeitsmarkt Ihnen (in Zukunft) nicht mehr genügend Bewerber mit der entsprechenden Fahrerlaubnis bietet, müssen Sie vermehrt darüber nachdenken, Neueinsteiger fahrerlaubnistechnisch zu qualifizieren. Im Klartext: Sie übernehmen die Kosten für den Erwerb der Fahrerlaubnisklasse C1 oder C. Und genau hier ergeben sich Synergien zum BKrFQG, denn die beschleunigte Grundqualifikation kann parallel zur Führerscheinausbildung absolviert werden.

### **Ihr Vorteil bei gemischten Fuhrparks**

Wenn Sie über einen gemischten Fuhrpark verfügen, in dem auch 3,5 Tonner vorkommen, gewinnen Sie noch mehr. Sie können die „Neuen“ direkt auf diesen Fahrzeugen einsetzen und die Qualifizierung sowie der Führerscheinerwerb laufen parallel. Diese Vorgehensweise bietet Ihnen noch einen Vorteil: In der Regel kommen Quereinsteiger mit einem kleineren Fahrzeug am Anfang besser zu recht. Dies bewahrt Sie vor unnötigen Schäden und Sie können die Neuen erst einmal testen ehe Sie in sie investieren.

### **Was Sie über die beschleunigte Grundqualifizierung wissen sollten**

Die Prüfung muss vor der zuständigen IHK abgelegt werden. Sie besteht aus einem schriftlichen Teil von 90 Minuten. Um zur Prüfung zugelassen zu werden, muss der Teilnehmer eine Bescheinigung über den absolvierten 140stündigen Lehrgang vorlegen. Die Lehrgänge sind unterteilt in 130 Stunden theoretische und 10 Stunden praktische Ausbildung. Sie werden von Weiterbildungsinstitutionen und Fahrschulen angeboten. Ihr IHK kann Ihnen Institutionen und Fahrschulen nennen.

Die Prüfung enthält Fragen aus drei Kenntnisbereichen. Die Kenntnisbereiche und die entsprechenden Lernziele sind in der Anlage 1 der Berufskraftfahrer-Qualifikations-Verordnung (BKrFQV) aufgeführt. Die Tabelle gibt die drei Kenntnisbereiche wieder und einige Lernziele.

Kenntnisbereiche	Beispiele Lernziele
Verbesserung des rationellen Fahrverhaltens auf der Grundlage der Sicherheitsregeln	<p>Fähigkeit zur Optimierung des Kraftstoffverbrauchs</p> <p>Kenntnis der technischen Merkmale und der Funktionsweise der Sicherheitsausstattung des Fahrzeugs und Nutzung</p>
Anwendung der Vorschriften	<p>Kenntnis der sozialrechtlichen Rahmenbedingungen und Vorschriften für den Güterkraftverkehr</p> <p>Kenntnis der Vorschriften für den Güterkraftverkehr, insbesondere: Beförderungsgenehmigungen</p>
Gesundheit, Verkehrs- und Umweltsicherheit, Dienstleistung, Logistik	<p>Bewusstseinsbildung für Risiken des Straßenverkehrs und Arbeitsunfälle</p> <p>Sensibilisierung für die Bedeutung einer guten körperlichen und geistigen Verfassung</p>

### Ein klarer Nutzen für Sie

Mit der Qualifizierung werden wichtige Grundlagen für die Fahrtätigkeit vermittelt. Hierdurch haben Sie Fahrer, die in vielen Bereichen ein gutes Grundwissen mitbringen. Sie verfügen beispielsweise über Kenntnisse zu

- Lenk- und Ruhezeiten,
- Vorschriften zum Frachtbrief,
- Mitführungspflichten,
- Ladungssicherung und
- ökonomischer Fahrweise.

Dies erspart Ihnen Zeit und Kosten bei der Einarbeitung. Zudem tragen Sie mit gut ausgebildeten und umsichtigen Fahrern zur Verkehrssicherheit bei. Dies ist auch ein wichtiger Hintergrund, warum das BKrFQV eingeführt wurde. Aber nicht nur, dass: Umsichtige Fahrer sind auch bei Ihren Kunden gern gesehen und dies hebt Ihr Image als Unternehmen.

## Welche Kosten kommen auf Sie zu?

Ja, die Qualifizierung ist mit Kosten verbunden, wobei die IHK-Prüfungsgebühr zurzeit (Online-Prüfung wegen Corona) mit rund 60 € (je nach Kammer unterschiedlich) für die beschleunigte Grundqualifizierung den geringsten Teil ausmacht. Der 140stündige Lehrgang schlägt mit 2.500 bis 3.000 € zu Buche. Hinzu kommen dann noch die Kosten für die Fahrerlaubnisklasse C1 oder C, die zwischen 3.000 und 5.000 € liegen.

Aber auch bei den Kosten lassen sich Lösungen finden. Beispielsweise durch

- die Aus- und Weiterbildungszuschüsse vom Bundesamt für Güterverkehr im Rahmen der Mautkompensation (siehe [www.bag.bund.de](http://www.bag.bund.de)),
- Zuschüsse, die Arbeitnehmer erhalten – z .B. Bildungsscheck und Bildungsprämie und
- die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter mit den Programmen WeGeBau oder U25 sowie Umschulungen oder Modulausbildungen.

Letzteres ist zwar mittlerweile etwas eingeschränkt worden, aber in vielen Regionen sind die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter sehr wohl bereit Qualifizierung zu finanzieren.

Außerdem könnten Sie auch versuchen mit Ihrer Fahrschule Vorort eine Vereinbarung zu treffen. Sie können mit der Fahrschule einen günstigeren Preis vereinbaren, indem Sie darauf hinweisen, dass Ihre zukünftigen Fahrer sowohl die beschleunigte Grundqualifizierung wie auch die Führerscheine dort machen.