

## Mitarbeiterqualifizierung optimal gestalten

Motivierte und gut qualifizierte Mitarbeiter sind eine wichtige Säule unternehmerischen Erfolgs. Es ist somit im Interesse des Unternehmens, die Mitarbeiterqualifikation mit den Marktentwicklungen zu verzahnen. „Lebenslanges Lernen“ ist nicht nur ein Slogan, sondern im Zeitalter der Digitalisierung und zunehmender Komplexität der Anforderungen an die einzelnen Berufsgruppen und Verantwortungsebenen für das Bestehen am Markt unerlässlich.

Zudem sorgen immer neue und häufig auch kompliziertere rechtliche Regelungen für weitere Erfordernisse der Qualifikation. Vor diesem Hintergrund ist die Organisation von Qualifikation, Aus- und Weiterbildung auch in Verkehrsunternehmen „Chefsache“. Das ist naturgemäß mit einem gewissen Aufwand verbunden, kann sich aber – einmal installiert – durchaus zu einem nützlichen Instrument der Betriebsführung entwickeln.

Der nachfolgende Beitrag soll eine Orientierungshilfe bilden, kann aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Passgenauigkeit für alle Unternehmensstrukturen erheben.

### ➔ Wie geht man vor?

Zunächst sollte man sich einen Überblick verschaffen welche fachlichen Qualifikationen die verschiedenen Mitarbeitergruppen prinzipiell benötigen. Dazu ist ab einer bestimmten Betriebsgröße ein Überblick über die Betriebsstruktur (Organigramm) hilfreich. Vereinfacht ausgedrückt strukturiert man in Verkehrsunternehmen

- Unternehmensleitung/Geschäftsführung
- Kaufmännische Mitarbeiter (Auftragsverwaltung, Rechnungswesen/Controlling, Vertrieb, Personalwesen, ...)
- Technische Mitarbeiter mit Führungsverantwortung (Fuhrpark, Werkstatt)
- Disposition

- Fahrer
- Sonstige Mitarbeiter (Schlosser, Mechatroniker, Lageristen, Baugeräteführer, ...)

Für die Ermittlung der Qualifikationsanforderungen trägt man zusammen:

- Welche Berufsabschlüsse weisen die Mitarbeiter für ihre jeweiligen Tätigkeitsfelder idealerweise auf?
- Welche gesetzlichen Vorschriften bestehen für welche Mitarbeiter einmalig und regelmäßig?
- Gibt es weitere normierte Qualifikationserfordernisse (z. B. auf Basis bestimmter Zertifizierungs- oder QM-Systeme)?
- Existiert ein Einarbeitungsplan, um neu eingestellte Mitarbeiter mit den von Ihnen genutzten Fahrzeugen und Geräten vertraut zu machen?
- Welche zusätzlichen Qualifikationen eignen sich besonders, die Qualität und Kompetenz der Mitarbeiter bei ihrer Aufgabenerfüllung zu verbessern?

Auf dieser Basis wird ein Schulungsplan erstellt, der regelmäßig aktualisiert wird. Schließlich wird ermittelt, welche Qualifikationsangebote am Markt den betrieblichen, zeitlichen und preislichen Erfordernissen am ehesten entsprechen. Die ausgewählten konkreten Veranstaltungen und Termine können bereits im Schulungsplan vermerkt werden. Idealerweise wird ein Mitarbeiter mit Personalverantwortung damit betraut, die Einhaltung des Schulungsplans zu überwachen und damit im Zusammenhang stehende Veranlassungen zu treffen.

### Gesetzlich vorgeschriebene Qualifikationen

Der Gesetzgeber hat in einer Vielzahl von Branchen verbindliche Qualifikationen festgelegt, die oftmals zusätzlich regelmäßig durch Fortbildungen zu ergänzen sind. Beispielfhaft genannt seien die Grundqualifikation

und Weiterbildungen für LKW- und Busfahrer, die Gefahrgutfahrerqualifikation, die Grund- und Fortbildungslehrgänge für verantwortliche Mitarbeiter in Entsorgungsbetrieben und Unternehmen, die für die Beförderung gefährlicher Abfälle über eine Beförderungserlaubnis nach Abfallrecht verfügen oder im Betrieb intern bestellte Datenschutzbeauftragte. Aber auch die obligatorischen Ersthelferschulungen und –weiterbildungen sowie ggf. Schulungen für Arbeiten in kontaminierten Bereichen am Bau (z. B. nach TRGS 519) gehören dazu.

Mitunter erschließt sich die Qualifizierungspflicht aber auch erst auf den zweiten Blick. Beispielfhaft sei hier Artikel 33 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 angeführt.

Dort heißt es in Absatz 1: *„Das Verkehrsunternehmen hat verantwortlich dafür zu sorgen, dass seine Fahrer hinsichtlich des ordnungsgemäßen Funktionierens des Fahrtenschreibers angemessen geschult und unterwiesen werden, unabhängig davon, ob dieser digital oder analog ist; es führt regelmäßige Überprüfungen durch, um sicherzustellen, dass seine Fahrer den Fahrtenschreiber ordnungsgemäß verwenden, und gibt seinen Fahrern keinerlei direkte oder indirekte Anreize, die zu einem Missbrauch des Fahrtenschreibers anregen könnten“.* Sofort identifizierbar ist die Schulungsverpflichtung für die Fahrer, wer aber schult diese?

Eine solche Aufgabe kann nur jemanden übertragen werden, der selbst die dafür erforderliche Qualifikation besitzt. Da oftmals verschiedene Tachografengenerationen in den Fuhrparks vorhanden sind, ist es sinnvoll, im Betrieb einen oder mehrere Mitarbeiter so zu qualifizieren, dass sie neu eingestellte Kraftfahrer oder bereits im Betrieb tätige Fahrer, bei denen Bedienfehler auftreten, rechtsicher im Umgang mit dem jeweiligen Kontrollgerät unterweisen können.

Ein großer, mitunter etwas aus dem Blickfeld geratender Komplex obligatorischer Qualifikationen sind die Unfallverhütungsvorschriften der Be-

rufsgenossenschaft(en). So besteht in Transportunternehmen die Verpflichtung, eine Vielzahl von Geräten, Behältern u. ä. regelmäßig (oftmals lautet die Formulierung „...*mindestens jährlich*“) auf ihren technischen und/oder betriebssicheren Zustand zu überprüfen. Beispielhaft genannt seien Wechselbrücken, Ladebordwände oder Abroll- bzw. Absetzcontainer. Werden Betriebsangehörige mit dieser Funktion betraut (die Rede ist dann meist von „Sachkundigen“), bedürfen auch diese einer entsprechenden Qualifikation.

Doch auch für die Bedienung und den Umgang mit zahlreichen Maschinen und Geräten besteht berufsgenossenschaftlich eine Einweisungs- und Unterweisungspflicht. Das beginnt mit der Einweisung in die im Betrieb genutzten LKW oder Busse bei Neueinstellung und endet noch nicht beim Gabelstapler- oder dem Ladekranschein.

Darüber hinaus kann es weitere gesetzlich erforderliche Aus- und Weiterbildungspflichten geben, die branchenspezifisch für das jeweilige Transportsegment definiert sind.


### Sonstige Qualifikationen

Vielfach bedarf es für bestimmte Verantwortungsbereiche oder Tätigkeiten keiner explizit gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikation. Um den Anforderungen an die entsprechenden Tätigkeiten jedoch gerecht werden zu können, sollte auch hier eine entsprechende Weiterbildung absolviert werden. Dies gilt beispielsweise für Disponenten, bei denen es sich oft um erfahrene Kraftfahrer handelt und die in ihre Disponentenfunktion „hineinwachsen“.

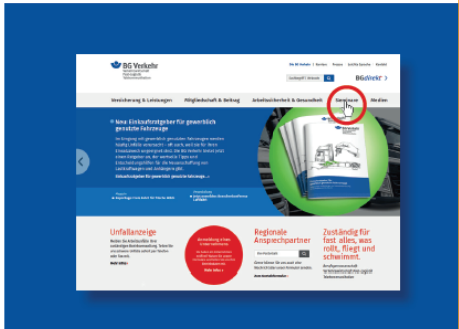
Auch Verantwortliche für die Einhaltung und Überprüfung der Ladungssicherung gehören zu diesem Personenkreis. Eine fachspezifische

Qualifikation bietet nicht nur die Basis für die verantwortungsvolle Tätigkeit und weitet nicht nur den Horizont für den betreffenden Mitarbeiter, sondern trägt auch zur Absicherung des Unternehmers bei, wenn dieser jemanden neu mit einer solchen Funktion betraut. Ähnlich verhält es sich mit verschiedenen anderen kaufmännischen Tätigkeiten. Veränderungen im Buchführungs-, Steuer- und Abgabenrecht haben Auswirkungen auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Wird diese direkt im Betrieb und nicht vom Lohnbüro oder dem Steuerberater erstellt, sollten regelmäßige Schulungen für die jeweiligen Mitarbeiter vorgesehen werden.

Auch Mitarbeiter mit Personalverantwortung sollten sich fortbilden. Rechtsetzung und Rechtsprechung im Arbeitsrecht sind so komplex, dass sie im Tagesgeschäft oft nur mit Verzögerung aufgegriffen werden. Ein jährliches Update über aktuelle Ent-



**Wie finde ich das passende Seminar für mich?**  
Das Seminarangebot der BG Verkehr finden Sie online unter [www.bg-verkehr.de/seminare](http://www.bg-verkehr.de/seminare). Dort sind alle Seminartermine sowie umfassende Informationen zu den Seminarinhalten aufgeführt.  
Wählen Sie zunächst Ihre Region aus, um Seminartermine in Ihrer Nähe sowie im gesamten Bundesgebiet zu erhalten. Für Unternehmen der Luftfahrt, Binnenschifffahrt sowie der Seeschifffahrt und Fischerei gibt es gesonderte Angebote, die Sie gezielt auswählen können. Bitte prüfen Sie bei der Auswahl, ob Sie zur Zielgruppe des Seminars gehören, die Teilnahmevoraussetzungen erfüllen und ob die Inhalte Ihren Wünschen entsprechen.




Die BG Verkehr bietet jährlich rund 300 Seminare für über 5.000 Akteure und Multiplikatoren an, die im Betrieb mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit betraut sind. Grundlage hierfür ist der gesetzliche Auftrag nach § 23 SGB VII.

**Zu welchen Themen werden Seminare angeboten?**  
Sie finden spezielle Angebote, die sich mit der Minimierung von branchenspezifischen Gesundheitsgefahren beschäftigen. Hinzu kommen branchenübergreifende Seminare zu Themen, die für alle Mitgliedsunternehmen eine hohe Bedeutung besitzen. Insgesamt bietet die BG Verkehr etwa 70 verschiedene Seminarthemen an.

**Wer kann an den Seminaren teilnehmen?**  
Die Seminare sind offen für Akteure im Arbeitsschutz aus allen Mitgliedsunternehmen der BG Verkehr:

- Unternehmerinnen und Unternehmer
- Führungskräfte
- Sicherheitsbeauftragte
- Mitglieder der Betriebsvertretungen
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Betriebsärztinnen und Betriebsärzte
- andere Akteure im Arbeitsschutz



**Wie ist die Ausbildung der Sicherheitsbeauftragten geregelt?**  
Sicherheitsbeauftragte können ein gemeinsames Grundseminar für alle Branchen und Betriebsgrößen besuchen. Daneben gibt es eine breite Palette an Fachseminaren, die unterschiedlichen Zielgruppen offenstehen und auch von Sicherheitsbeauftragten für ihre Fortbildung genutzt werden können. Nach jedem Seminar erhalten Sie eine Teilnahmebescheinigung der BG Verkehr.

**Wer sind die Seminarleitungen?**  
Die Seminarleitungen sind Aufsichtspersonen der BG Verkehr, interne Fachleute der BG Verkehr sowie externe Referentinnen und Referenten. Sie alle verfügen über hohe Expertise für aktuelle rechtliche, technische und wissenschaftliche Entwicklungen für sicheres und gesundes Arbeiten und kennen die Bedingungen in den Betrieben vor Ort.

**Wie sind die Seminare gestaltet?**  
Die Seminarleitungen arbeiten mit modernen Methoden der Erwachsenenbildung: Es erwartet Sie eine abwechslungsreiche Mischung aus Fachvorträgen und Praxisübungen. Zudem haben Sie die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch.

Abb. 1

wicklungen im Arbeits- und Sozialrecht hilft den zuständigen Mitarbeitern, aber auch dem Unternehmer zur Vermeidung von Fehlern.

## → Weitere Fragestellungen

Für die Umsetzung der geplanten Qualifikationen gilt es, weitere Fragestellungen zu beantworten. So sollte geprüft werden, welche Anbieter zu welchen Kosten welche Weiterbildungen anbieten.

Hier bietet die jährliche Seminar- und Lehrgangsbroschüre des Tochterunternehmens der Fuhrgewerbe-Innung, der FGIBB Service GmbH, eine gute Orientierung und Hilfestellung.



Auch die Berufsgenossenschaften – für Mitgliedsunternehmen der Fuhrgewerbe-Innung im Regelfall die BG Verkehr – bieten ein breites Spektrum an Seminaren und Fortbildungen, in allererster Linie im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Für bei der jeweiligen Berufsgenossenschaft versicherte Unternehmen sind die Seminare häufig kostenfrei. (s. Abb. 1 S. 7)

Auch empfiehlt es sich zu prüfen, welche Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen werden können. Für Güterverkehrsunternehmen sind dies beispielsweise das BAG-Förderprogramm „Weiterbildung“, das für nicht gesetzlich vorgeschriebene Qualifikationen anteilige Förde-

rungen ermöglicht, daneben gibt es auch Fördermöglichkeiten nach dem Qualifizierungschancengesetz (siehe Abbildung 2) sowie für verschiedene Seminarveranstaltungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Mitunter ist es überlegenswert, Leistungen am Markt einzukaufen und Qualifikationsveranstaltungen als Inhouse-Schulungen zu konzipieren.

Hier lassen sich mitunter auch verschiedene Aspekte miteinander verknüpfen, z. B. mit der Arbeitssicherheitsunterweisung oder einem Firmenfest. Nebeneffekte können dann mitunter auch erzielt werden, in dem die Veranstaltungen von den Teilnehmern nicht ausschließlich als obligatorisch empfunden werden, gerade wenn sie – was häufig nicht anders zu realisieren ist – an Samstagen stattfinden.

Hier gibt es viele positive Erfahrungen in den Innungsbetrieben, die zur Nachahmung empfohlen werden.

## Fazit

Das Themenfeld Qualifizierung stellt neben dem Tagesgeschäft in den Unternehmen eine zusätzliche Herausforderung dar, ist aber aus vielerlei Gründen – nicht zuletzt in einer Zeit dynamischer Informationsvermittlung, neuer Technologien und neuer Medien – ein wichtiger Faktor für den unternehmerischen Erfolg, für rechtskonformes Handeln aller Hierarchieebenen und für optimale betriebliche Prozesse, aber auch für Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterzufriedenheit.



## ZUSCHÜSSE ZU WEITERBILDUNG & ARBEITSENTGELT nach Unternehmensgröße

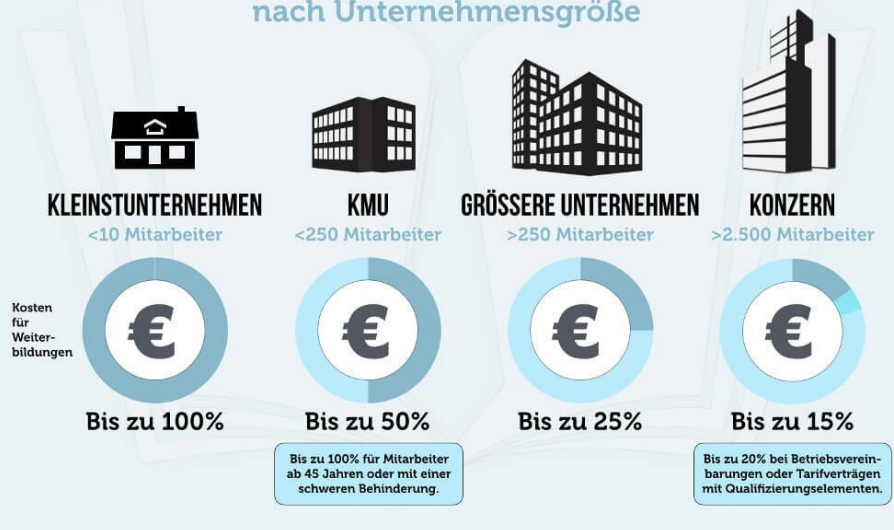


Abb. 2 Quelle: www.karrierebibel.de