

Entwicklung der Berufskraftfahrerqualifizierung aus Sicht eines
Bildungsdienstleisters
Dr. Peter Littig, DEKRA Akademie GmbH

**ZUKUNFT
GESTALTEN**



Politische Interessenlage

Als Bildungsdienstleister sind wir insbesondere an Fragen interessiert, die

- » sich auf die Größenordnung des bis September 2014 zu bewältigenden Mengengerüsts beziehen
- » sich mit der Eindämmung der Gefahr des missbräuchlichen Handels mit Teilnahmebescheinigungen gemäß BKrFGQ befassen
- » sich mit dem Problem auseinandersetzen, wie den potenziellen Gefahren eines sich verstärkenden Mangels an BerufskraftfahrerInnen begegnet werden kann
- » die qualitativen Aspekte der Grund- und Weiterbildung in den Mittelpunkt rücken
- » sich damit befassen, welche Aspekte bei eine zukünftigen Novellierung der aktuellen Gesetzgebung zu berücksichtigen sind

Mengengerüst für die Weiterbildung bis 09/2014

- » **Bedarf an gesichertem Datenmaterial**
- » **Subjektive Befürchtungen, dass es am Ende tatsächlich „eng werden“ kann**
- » **Zwischenzeitliche Verunsicherung der Logistikunternehmen führten zu Verzögerungen (Stichwort: BAG Förderung)**
- » **Wunsch an die Politik: Größere Klarheit, mehr politische Öffentlichkeitsarbeit in Richtung Arbeitgeber und deren Berufskraftfahrerinnen und -fahrer**

Qualitative Aspekte

- » **Einhaltung der Mindeststundenzahl, insbesondere aber auch der „Sieben-Stunden-Regel“**
- » **Sind 35 Stunden zur Weiterbildung hinsichtlich der Zielsetzung der EU - Richtlinie tatsächlich ausreichend für Fahrerinnen und Fahrer mit nicht ausreichenden Deutschkenntnissen?**
- » **Wie soll zukünftig mit der Thematik des Einsatzes virtueller Lernformen im Rahmen der BKF-Weiterbildung umgegangen werden?**
- » **Was wird seitens der Politik gegen missbräuchlichen Handel mit Teilnahmebescheinigungen unternommen?**

Zentrales Problem: FahrerInnenmangel:

Ursachen

- Fehlende Lern- und Trainingskultur in der Branche und gering qualifizierte Arbeitskräfte
- Negatives Image der Branche und des FahrerInnenberufs in der Öffentlichkeit/ mangelnde Attraktivität für Jugendliche
- Geringes Einkommensniveau
- Mangelnde Work-life-balance
- Schlechte Arbeitsbedingungen
- Generell alterndes Arbeitskräftepotential

Strategien

- **Stärkung der Schnittstelle zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt**
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Erhöhung des Einkommensniveaus
- Verbesserung der Anwerbestrategien
- Verbesserung des Images in der Öffentlichkeit
- Verbesserung der Managementpraxis

Mögliche Beiträge der Berufsbildung

- Förderung des lebenslangen Lernens und Entwicklung einer Lern-/ Trainingskultur im Berufsfeld
- Entwicklung **Lebenslanger Lernprogramme/ Lernmöglichkeiten für BerufskraftfahrerInnen**, die die Anforderung der Industrie erfüllen und regelmäßig überprüft werden
- Eröffnung/Aufzeigen von **Karrieremöglichkeiten/-pfaden** für BerufskraftfahrerInnen

Mögliche Beiträge der Berufsbildung II

- Unterstützung von Arbeitgebern im **Human Resource Management** (Rekrutierung, Bindung, etc.) und im Hinblick auf das Management von Turnover
- (Stärkere) Integration von **Gesundheits- und Arbeitsschutz-**thematiken in die Aus- und Weiterbildung
- **Mobilität** von BerufskraftfahrerInnen und Transparenz von Qualifikationen auch über Ländergrenzen hinaus
- **Bewusstseinsbildung für und Information** über den Beruf, seine Anforderungen, Trainings-/Qualifizierungsstandards und Karrieremöglichkeiten

Aus- und Weiterbildung für Berufskraftfahrer

Stand in Europa zur Ausbildung:

- Ausbildung zum/r BerufskraftfahrerIn nur in wenigen Europäischen Ländern vorhanden z.B. AT, DE, NL, FR, HU (in den meisten Ländern keine entsprechende Qualifikation)
- Ausbildung ist in NL und FR Voraussetzung für die Berufsausübung Europaweit verpflichtende Grundausbildung nach Richtlinie 2003/59

Stand in Europa zur Weiterbildung:

- Bisher unterdurchschnittliche Beteiligung an/ sehr schlechter Zugang zu Weiterbildung
- Verpflichtende periodische Weiterbildung nach Richtlinie 2003/59 (5 Tage in 5 Jahren) für alle BerufskraftfahrerInnen in Europa

Aus- und Weiterbildung für Berufskraftfahrer

Resultate der Befragungen zu existierenden Berufsbildungsangeboten:

- Aus- und Weiterbildung nach Richtlinie 2003/59/EC entspricht nicht den Anforderungen des Arbeitsmarktes - besonders **mangelnde Praxisrelevanz** und **theorielastiger Frontalunterricht** als unzureichend bemängelt (träges Wissen)
- **Klassische Berufsausbildungen** besonders im dualen System (soweit sie existieren) werden als den Arbeitsmarktanforderungen entsprechend bewertet, aber trotzdem **verhältnismäßig wenig genutzt(!)**
- **Wachsendes Bewusstsein von Arbeitgebern** für gut ausgebildete FahrerInnen durch den FahrerInnenmangel, die steigenden/ sich ändernden Anforderungen und neue Rekrutierungsansätze

Karrierewege für BerufskraftfahrerInnen

Resultate der Befragungen zu Karrierewege:

- Berufskraftfahren wird weitgehend als „**Sackgasse**“ und „**letzte Wahl**“ wahrgenommen
- **Nur vereinzelt Fortbildungsmöglichkeiten**, die aber kaum durch BerufskraftfahrerInnen in Betracht gezogen werden
- **Aufstiegs-/Veränderungsmöglichkeiten** im Unternehmen sind selten und **eher „informell“** vorhanden (weitgehend unbekannt und nur selten von formalen Lernmöglichkeiten begleitet)
-> werden von BerufskraftfahrerInnen aber kaum als solche wahrgenommen

Karrierewege für BerufskraftfahrerInnen II

4 Karrierewege kristallisieren sich (trotzdem) heraus:



Qualifikationsrahmen und Kreditpunktesysteme

- Aufzeigen von **vertikalen und horizontalen beruflichen Entwicklungs-/Veränderungsmöglichkeiten** (Durchlässigkeit) durch sektorale Qualifikationsrahmenansätze (Übergänge statt Sackgassen)
- **Aufwertung des Status‘ und Verdeutlichung des Anspruchs** eines Berufes (Imageverbesserung) durch Integration in einen QR
- **Ausdifferenzierung des Berufs** an den Anforderungen der Industrie
- Anwendung des EQR Lernergebnisansatzes zur **Überwindung der mangelnden Praxisrelevanz** durch Orientierung an der eigentlichen Tätigkeit (Anpassung der Lehrinhalte) und der Anwendung entsprechender Methoden im Unterricht/Training
- **Sicherung der Vergleichbarkeit und Transparenz** in Europa durch den Lernergebnisansatz

Richtlinie 2003/59/EC

- StakeholderInnenperspektive:
 - **kein einheitliches Basis-Qualifikationsniveau** in Europa
 - sehr **unterschiedliche Auffassungen** im Hinblick auf ihre Auswirkung auf den FahrerInnenmangel – basierend auf der generellen Wahrnehmung der Berufsbildung in der Branche und den nationalen Rahmenbedingungen
 - aber - ein erster Schritt, um überhaupt **Berufsbildung europaweit in diesem Beruf zu verankern**

- Mögliche Maßnahmen zur Sicherung der Wirksamkeit:
 - Anwendung des **EQR-Lernergebnisansatzes**
 - **Integration** der Richtlinienumsetzung **in bestehende Berufsbildungssysteme** statt losgelöste Initiativen ohne Anschlussfähigkeit an existierende Strukturen

Offene Fragen und zukünftige Forschungsfelder

- **Eingeschränkte direkte Wirkung** von Möglichkeiten der Berufsbildung und Europäischer Instrumente bei der Adressierung des (aktuellen) FahrerInnenmangels
- **Kommunikation und Wahrnehmung des Beruf**
BerufskraftfahrerIn als Karrieremöglichkeit – notwendige Voraussetzungen und Maßnahmen weit über Berufsbildung hinaus
- **Schlechte Datenbasis** zu den Charakteristika und Ursachen des FahrerInnenmangels in Europa – fragliche Übertragbarkeit von Daten zwischen den einzelnen Europäischen Ländern? – Auswirkung auf eine Europäische Strategie

Vielen Dank!

DEKRA Akademie GmbH

Dr. Peter Littig
Direktor Bildungspolitik und -
strategie

Telefon +49.711.7861.2965

Fax +49.711.7861-2655

peter.littig@dekra.com

www.dekra-akademie.de

