

01.04.2009

# Qualifizierung von Berufskraftfahrern

## Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Mit der Einführung der Pflicht zur fachlichen Qualifizierung des Fahrpersonals im Verkehrsgewerbe steigen nicht nur die Anforderungen an neu einzustellende Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer. Auch auf laufende Arbeitsverhältnisse hat das Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz (BKrFQG) und die hierin begründeten Pflichten erhebliche Auswirkungen.

### BESTANDSPERSONAL

Bei bereits im Fahrbetrieb eingesetzten Fahrern stellt sich zwar in der Regel nicht die Problematik der Grundqualifizierungspflicht. Denn aufgrund von Besitzstandsregelungen sind Fahrer hiervon befreit, die bereits zu den gesetzlichen Stichtagen – 10. September 2008 im Personenverkehr und 10. September 2009 im Güterverkehr – im Besitz der einschlägigen Fahrerlaubnis sind. Etwas anderes gilt nur dort, wo die Fahrerlaubnis aus anderen Gründen als reinem Zeitablauf erlischt, etwa im Falle einer nicht selten vorkommenden Regelentziehung wegen Fahrerflucht. Damit erlischt auch der Besitzstandsschutz. Ist ein Fahrer dann zum Neuerwerb der Fahrerlaubnis verpflichtet, muss zur Durchführung gewerblicher Fahrten auch die Grundqualifikation erstmals erworben werden.

Handlungsbedarf besteht in jedem Fall aber im Hinblick auf die erforderlichen Weiterbildungen. Hier stellt sich für Transportunternehmer zunächst die Frage, ob die Weiterbildungspflicht allein den Fahrern in Eigenregie überlassen wird oder laufende Schulungen von Arbeitgeberseite organisiert und selbst angeboten werden, zum Beispiel im Verbund mit anderen Branchenunternehmen. Zusätzlich muss entschieden werden, wer die Kosten der Weiterbildung trägt und ob die Schulungszeit als vergütete Arbeitszeit gelten soll. Vor dem Hintergrund der andauernden Fahrerknappheit werden viele Arbeitgeber zur Weiterbildung der Fahrer in Regie und auf Kosten des Unternehmens tendieren. Doch gerade dies wirft erhebliche arbeits- und abgabenrechtliche Folgefragen auf.

### SCHULUNGSKOSTEN

Je nach Anbieter fallen für die Schulungen zur beschleunigten Grundqualifikation (mindestens 140 Zeitstunden Theorie und Praxis) Kosten von mindestens 2 100 Euro an. Eine Weiterbildungseinheit schlägt mit Kosten von mindestens 100 Euro pro Theorietag und Fahrer und mindestens 130 Euro pro Praxistag und Fahrer zu Buche. Diese Kosten sind ebenso wie die Kosten der Eintragung auf dem Führerschein grundsätzlich Sache des Arbeitnehmers. Das Bundesarbeitsgericht hatte für die Transportbranche in anderer Sache, nämlich zum Aufwendungsersatz für Kosten der Fahrerkarte entscheiden, dass der Arbeitgeber mangels vertraglicher Verpflichtung nicht zur Übernahme oder zum Ersatz von Aufwendungen verpflichtet sei, die dem Arbeitnehmer aufgrund zwingender gesetzlicher Vorschriften persönlich und ohne jede Anknüpfung an das bestehende Arbeitsverhältnis bei Schaffung von persönlichen Berufsausübungsvoraussetzungen entstehen (Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 16. Oktober

2007, Aktenzeichen 9 AZR 170/07). In solchen Fällen steht das Eigeninteresse des Arbeitnehmers im Vordergrund. Ebenso wie bei der Fahrerkarte ist die Wirkung von Weiterbildung und Eintrag auf dem Führerschein nicht auf das bestehende Arbeitsverhältnis beschränkt und deren Gültigkeitsdauer auch nicht mit dem Bestand verknüpft. Nach § 5 Abs. 3 BKrFQG ist für den Fall eines Arbeitgeberwechsels sogar ausdrücklich die Anrechenbarkeit der erfolgten Weiterbildung vorgeschrieben.

Eine Erstattung solcher Aufwendungen ist deshalb in jedem Falle auch unter steuerlichen Aspekten zu prüfen. Nach Auffassung des Bundesfinanzhofes ist die Übernahme von für die weitere Ausübung des Berufes notwendigen Arbeitnehmeraufwendungen in bestimmten Fällen als steuer- und damit auch sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn anzusehen (Urteil vom 29. Juli 2007, Aktenzeichen VI R 64/06). Hierbei kommt es darauf an, ob das eigene Interesse des Arbeitnehmers an der weiteren Berufsausübung oder aber das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Die Beurteilung wird letztlich am Einzelfall zu erfolgen haben. Dabei wird am ehesten noch in Unternehmen, die Weiterbildungsschulungen selbst organisieren und durchführen, ein überwiegendes eigenbetriebliches Interesse darzulegen sein. Andererseits wären die vom Arbeitgeber getragenen Kosten als geldwerter Vorteil der Arbeitnehmer zu bewerten und hierauf auch Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

#### VERTRAGLICHE REGELUNGEN

Wenn vom Arbeitgeber Aufwendungen im Zusammenhang mit der Berufskraftfahrerqualifikation übernommen werden, sollte hierfür in jedem Falle auch eine vertragliche Grundlage im Verhältnis zum Arbeitnehmer geschaffen werden. Dies ist bereits ratsam, da ansonsten die faktische Übernahme als betriebliche Übung wirken und eine verbindliche Übernahmezusage auch für die Zukunft bewirken kann. Wenn dies nicht gewollt ist, kann dies allein ein ausdrücklicher, rechtswirksam formulierter Freiwilligkeitsvorbehalt verhindern.

Weiterhin ist eine vertragliche Grundlage zur Rückerstattung von arbeitgeberseitigen Weiterbildungsaufwendungen, übernommenen Kosten und ggf. für die Schulungsdauer fort gezahlten Gehältern empfehlenswert. An solche Vereinbarungen sind nach der Rechtsprechung sehr hohe Anforderungen geknüpft. Sie müssen so klar formuliert und angemessen ausgestaltet sein, dass sie auch einer gerichtlichen Inhaltskontrolle standhalten. In Ausbildungsverhältnissen ist die Vereinbarung einer solchen Rückerstattungspflicht von Qualifizierungsaufwendungen des Arbeitgebers oder von Kosten des Fahrerlaubniserwerbs jedoch gesetzlich ausgeschlossen.

#### NEUEINSTELLUNGEN

Damit neu eingestellte Kraftfahrer auch unmittelbar vom Arbeitgeber im Verkehr eingesetzt werden können, sollte das Zustandekommen von Neuverträgen künftig nicht nur – wie heute bereits weit verbreitet – an den Bestand der jeweiligen Fahrerlaubnis, sondern auch an den Nachweis einer erforderlichen Grundqualifikation und einen gültigen Weiterbildungsnachweis geknüpft werden. Das BKrFQG kommt einstellenden Transportunternehmen dabei insoweit entgegen, als ausdrücklich die arbeitgeberunabhängige Anerkennung absolvierter Weiterbildungseinheiten vorgeschrieben ist. Bereits im Vorstellungsgespräch sollten Bewerber deshalb nach dem Ablauf des laufenden Weiterbildungsintervalls und den hierin bereits erhaltenen Weiterbildungen befragt werden.

#### KÜNDIGUNGEN

Verfügt ein angestellter Fahrer nicht oder nicht mehr über einen hinreichenden Qualifizierungsnachweis, so ist er für den Arbeitgeber aufgrund des gesetzlichen Verbotes des § 2 Abs. 3 BKrFQG im gewerblichen Verkehr nicht mehr einsetzbar. Soweit daneben keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einer anderen, den Qualifikationen des Arbeitnehmers entsprechenden Stelle besteht, kann dies den Arbeitgeber nach

erfolgloser Aufforderung zur Nachholung im Einzelfall auch zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen.

## BUSSGELDER

Um die Einhaltung des Gesetzes zu gewährleisten, können Verstöße – auch gegen die Mitführungspflicht – in jedem Einzelfall mit Bußgeldern von bis zu 5 000 Euro gegen Fahrer und bis zu 20 000 Euro gegen Unternehmen geahndet werden. Dies sind Obergrenzen. Das Bundesamt für Güterverkehr hat zwischenzeitlich Regelsätze für einzelne standardisierte Verstöße herausgegeben. In bußgeldrechtlicher Hinsicht sind sowohl Fahrer als auch Unternehmer gleichermaßen zur Einhaltung verpflichtet. Wie bereits bei Verstößen gegen die Lenk- und Ruhezeitenverordnung üblich, wird bei festgestellten Fahrerverstößen immer auch ein eigenständiges Verfahren gegen den Arbeitgeber eingeleitet werden. Der Arbeitgeber wird sich dabei seiner Verantwortlichkeit nur mit dem Nachweis geeigneter Betriebsabläufe entziehen können, denen zufolge grundsätzlich nur Fahrer eingesetzt werden können, die die Qualifizierungsvoraussetzungen erfüllen. Erforderlich sind hier insbesondere aktuell nachgehaltene Terminlisten, mit denen der Ablauf von Weiterbildungsintervallen überwacht wird. Auch eine regelmäßige stichprobenartige Kontrolle der Weiterbildungsnachweise auf den Führerscheinkarten kann erforderlich sein.

Übernimmt übrigens der Arbeitgeber letztlich das gegen seinen Fahrer verhängte Bußgeld oder erstattet er es nachträglich, so handelt es sich auch hierbei um einen der Lohnsteuer- und Beitragspflicht unterliegenden geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers. Bußgelder sind in jedem einzelnen Falle gegen den gesetzlich Verpflichteten, also auch den Fahrer persönlich gerichtet. Ein eigenbetriebliches Erstattungsinteresse erkennen die Finanzgerichte deshalb grundsätzlich nicht an.

Marcus Menster

## ANSPRECHPARTNER



Standortpolitik

**ELKE ARNOLDY**

Tel.: 0651 9777-921

Fax: 0651 9777-505

arnoldy@trier.ihk.de