

Pflichten des Arbeitgebers: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser!

Leider zeigt unsere Erfahrung, dass die Zahl der Berufskraftfahrer, die ohne gültige Lenkberechtigung auf den Straßen unterwegs sind, erschreckend hoch ist. Aufgrund von Beeinträchtigungen durch Alkohol oder Suchtgifte wurde ihnen vorläufig der Führerschein abgenommen, manchmal ist auch lediglich die Gültigkeit der Lenkberechtigung verfallen. Die Betroffenen verheimlichen dies jedoch oft gegenüber ihrem Arbeitgeber aus Angst vor einer Kündigung.

Mit rechtlichen Konsequenzen haben in solchen Fällen aber nicht nur die Fahrer, sondern auch deren Arbeitgeber, die in der Regel auch Zulassungsbesitzer des Fuhrparks sind, zu rechnen. Laut § 103 Kraft-

fahrgesetz (KFG) gehen mit dem Zulassungsbesitz nämlich folgende Pflichten einher:

„Der Zulassungsbesitzer darf das Lenken seines Kraftfahrzeuges oder die Verwendung seines Anhängers nur Personen überlassen, welche die erforderliche Lenkberechtigung und das erforderliche Mindestalter oder den erforderlichen Fahrerqualifizierungsnachweis (Code 95) besitzen und für die kein Lenkverbot gemäß § 99d Abs. 2 StVO gilt.“

Der Arbeitgeber ist also dafür verantwortlich, dass die von ihm beauftragten Fahrer über eine gültige Fahrerlaubnis und, sofern nötig, den erforderlichen Fahrerqualifizierungsnachweis (Code 95) verfügen.

Es ist für ihn also ratsam, nicht nur zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses, sondern auch danach mindestens zweimal jährlich – wir empfehlen sogar quartalsmäßig – zu kontrollieren, ob die von ihm beschäftigten Fahrer noch einen Führerschein besitzen und die darin vermerkten Auflagen (Zahlencodes) erfüllen (§ 2 Führerschein-Durchführungs-Verordnung/Eintragungen im Führerschein). Diese Kontrollen sollten natürlich auch erfasst werden, damit sie bei Bedarf nachgewiesen werden können.

Umgekehrt sollten auch die Arbeitnehmer verpflichtet sein, bei jeglicher Änderung bezüglich ihres Führerscheins oder anderer wichtiger Dokumente den Arbeitgeber unverzüglich zu verständigen. Es empfiehlt sich, eine entsprechende Klausel in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Auch wenn im hektischen Arbeitsalltag kaum Zeit dafür bleibt, sollten diese wichtigen Kontrollen dennoch nicht auf die lange Bank geschoben, sondern aktiv, regelmäßig und vor allem auch nachweislich durchgeführt werden. ■



Arno Pirchner

Analyse / Schulung
/ Begleitung
Hauptstraße 69,
A-6824 Schlins
Tel. +43 (0) 5524 30 400

office@arno-pirchner.at
www.arno-pirchner.at