

Die neue TRBS 1116

Qualifikation, Unterweisung und Beauftragung von Beschäftigten für die sichere Verwendung von Arbeitsmitteln

Dipl.-Ing. Volker Münch



Am 22. März 2023 wurde mit der Veröffentlichung im Gemeinsamen Ministerialblatt die neue Technische Regel für Betriebssicherheit „Qualifikation, Unterweisung und Beauftragung von Beschäftigten für die sichere Verwendung von Arbeitsmitteln“ (TRBS 1116) bekannt gemacht. Darin wird für den Geltungsbereich der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) erstmals ein Verfahren mit Vermutungswirkung beschrieben, das es Unternehmen ermöglicht, rechtssicher Beschäftigte auszuwählen und zu qualifizieren, wenn sie diese mit der Verwendung von Arbeitsmitteln beauftragen wollen. In diesem Artikel werden wesentliche Aspekte der TRBS 1116 aufgezeigt.

→ Die „Technischen Regeln für Betriebssicherheit“ (TRBS) geben den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für die Verwendung von Arbeitsmitteln wieder. Sie werden vom Ausschuss für Betriebssicherheit ermittelt bzw. angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBL) bekannt gegeben.

Kein Muss, aber Richtlinie für zu erbringenden Standard

Eine TRBS konkretisiert im Rahmen ihres Anwendungsbereichs Anforderungen der Betriebssicherheitsverordnung. Bei Einhaltung dieser Technischen Regel kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnung erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

Die Einhaltung einer TRBS ist demnach kein „Muss“. Wählt ein Arbeitgeber aber eine andere Lösung, muss diese mindestens gleichwertig zu der in einer TRBS beschriebenen Lösung sein.

Mehr Rechtssicherheit durch TRBS

Hält sich ein Arbeitgeber an eine TRBS, kann er davon ausgehen, die jeweiligen Anforderungen der Betriebssicherheitsverordnung damit eingehalten zu haben. Diese Eigenschaft einer TRBS wird „Vermutungswirkung“ genannt. Wenn es für einen konkreten Fall also eine TRBS gibt, ist man als Arbeitgeber gut beraten, diese im Unternehmen umzusetzen. Dadurch erhält der Arbeitgeber ein hohes Maß an Rechtssicherheit. Im umgekehrten Fall, also wenn für einen bestimmten Fall keine TRBS existiert oder der Fall in einer TRBS nicht beschrieben ist, muss der Arbeitgeber die Maßnahmen für die sichere Verwendung eines Arbeitsmittels selbst ermitteln und festlegen. Dabei ist das einschlägige Regelwerk, soweit zutreffend, zu beachten. In diesem Fall gibt es keine Vermutungswirkung, die Rechtssicherheit ist also geringer.

Fehlende Aussagen zu den Anforderungen an Bediende von Arbeitsmitteln

Bislang gab es von staatlicher Seite keine spezifischen Ausführungen dazu, wie Arbeitgeber feststellen können, ob Mitarbeiter geeignet sind, mit dem Bedienen von Arbeitsmitteln beauftragt zu werden. Mit der neuen TRBS 1116 wird nun beschrieben, wie Beschäftigte, die Arbeitsmittel verwen-



Bild: © scusi - stock.adobe.com

den sollen, qualifiziert, unterwiesen und beauftragt werden können und wie der Arbeitgeber das beurteilen kann. Dabei liegt der Fokus der TRBS vor allem auf Arbeitsmitteln, deren Verwendung mit besonderen Gefährdungen verbunden ist (gem. § 12 [4] BetrSichV) und auf der Durchführung von Instandhaltungsarbeiten. Arbeitgeber, die Beschäftigte mit solchen Tätigkeiten beauftragen wollen, haben nun die Möglichkeit, diesen Vorgang rechtssicher zu gestalten.

Auswahl von Beschäftigten

Ein wesentlicher Aspekt für die sichere Verwendung von Arbeitsmitteln ist die Auswahl geeigneter Beschäftigter, die diese bedienen sollen. Diese müssen in der Lage sein, das jeweilige Arbeitsmittel so zu verwenden, dass sie dabei nicht sich selbst oder andere gefährden. Diese Beschäftigten müssen ausreichend qualifiziert und unterwiesen sein. Die reine Fähigkeit, eine Maschine zu steuern, reicht demnach nicht aus. Diese Fähigkeit kann geprüft und wenn notwendig durch Qualifizierungsmaßnahmen erreicht werden. Darüber hinaus muss aber auch geprüft werden, ob der oder die Beschäftigte z. B. das notwendige Verantwortungsbewusstsein mitbringt, mit der Steuerung eines Arbeitsmittels im betrieblichen Umfeld einhergeht.

Besondere Gefährdungen

Der oben beschriebene Aspekt spielt vor allem dann eine Rolle, wenn die Verwendung eines Arbeitsmittels mit besonderen Gefährdungen verbunden ist. In diesem Fall sieht die BetrSichV vor, dass diese Arbeitsmittel nur von vom Unternehmer beauftragten Beschäftigten verwendet werden dürfen. Das gilt auch für Beschäftigte, die Instandhaltungsmaßnahmen durchführen. Diese müssen zudem eine „Fachkunde“ nach BetrSichV mitbringen.

In der TRBS 1116 werden Beispiele aufgeführt, aus denen sich beim Betrieb von Arbeitsmitteln diese besonderen Gefährdungen ergeben können. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung muss der Arbeitgeber diese ausmachen und dann die Arbeitsmittel bestimmen, für die die Beauftragung von Beschäftigten erforderlich ist. Besondere Gefährdungen ergeben sich u. a. aus

- der Möglichkeit instabiler oder gefährlicher Betriebszustände des Arbeitsmittels.
Das können z. B. die Kippgefahr von Radladern oder die Überlastung von Kranen sein;
- dem Aufenthalt von Personen im Gefahrenbereich des Arbeitsmittels.
Das ist z. B. oft beim Betrieb von Baumaschinen (Bagger, Lader, Krane, Teleskopstapler) auf Baustellen der Fall;
- Wechselwirkungen mit der Arbeitsumgebung, Arbeitsgegenständen und mit anderen Arbeitsmitteln.
Das ist auf Baustellen beim Betrieb von mobilen Arbeitsmitteln der Regelfall. Lasten werden aufgenommen, verfahren und wieder abgesetzt, auch mit mehreren Arbeitsmitteln gleichzeitig. Dabei sind fast immer auch Beschäftigte zu Fuß in der Nähe;
- der Vielseitigkeit und Komplexität von Bedien- und Steuerungsfunktionen des Arbeitsmittels.
Das ist z. B. bei modernen Hydraulikbaggern der Fall. Neben der Möglichkeit, sich sehr schnell um 360° zu drehen, kann der Bagger zeitgleich vor oder zurückgefahren und zudem noch der Ausleger bewegt werden. Dabei muss der Fahrer den Bagger steuern (mit Händen und auch Fingern), das Umfeld, eine angeschlagene Last und das Maschinendisplay im Auge haben – und das unter Zeitdruck über mehrere Stunden am Tag.

Zusätzlich zur Auflistung besonderer Gefährdungen werden beispielhaft konkrete Arbeitsmittel genannt, für deren Verwendung eine Beauftragung nach § 12 (3) BetrSichV erforderlich ist. Das sind:

1. Flurförderzeuge mit Fahrersitz,
2. Flurförderzeuge mit Fahrerstand,
3. Flurförderzeuge, die durch Mitgänger geführt werden,
4. Teleskopstapler,
5. Hubarbeitsbühnen,
6. Krane,
7. Bagger und Lader,
8. Anlagen und Arbeitsmittel, wenn während der Instandhaltung die für den Normalbetrieb getroffenen Schutzmaßnahmen ganz oder teilweise außer Betrieb gesetzt werden.

Jedes dieser Arbeitsmittel wird auf Baustellen und/oder in den Bauhöfen der Bauunternehmen eingesetzt. Wie eingangs beschrieben, ist die Anwendung einer TRBS kein „Muss“. Da aber für die aufgeführten Arbeitsmittel eine Beauftragung der Maschinenführer explizit erwähnt wird und die Rechtssicherheit über die Vermutungswirkung der TRBS sehr hoch ist, sollten die Verantwortlichen in den Unternehmen die Beauftragung der Maschinenführer für die genannten Arbeitsmittel umsetzen.



Bild: © Grispb - stock.adobe.com



Bild: © H. ZWILLER Werbegesellschaft GmbH - BG BAU



Bild: © Industrieblick - stock.adobe.com



Bild: © Kenon – stock.adobe.com

Qualifikation von beauftragten Beschäftigten

Unter Qualifikation versteht die TRBS „die angemessene Befähigung zur sicheren Verwendung von Arbeitsmitteln und umfasst die hierfür erforderlichen Fachkenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten“ (Absatz 2.1 [1] der TRBS 1116). Ist für die Verwendung eines Arbeitsmittels eine Beauftragung erforderlich, muss der Arbeitgeber u. a. die dafür benötigten Kompetenzen (Qualifikation) ermitteln. Soll ein Beschäftigter beauftragt werden, muss sich der Arbeitgeber davon überzeugen, dass dieser die notwendigen Kompetenzen besitzt. Diese können schon z. B. durch eine Berufsausbildung oder zeitnah ausgeübte entsprechende berufliche Tätigkeit erlangt worden sein. Sind die notwendigen Kompetenzen nicht vorhanden, müssen diese durch eine angemessene Qualifizierung vermittelt werden. Die TRBS 1116 dient den Arbeitgebern dabei als Leitfaden. Sie zeigt auf, wie sich Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmen rechtsicher beschreiben und umsetzen lassen.

Hinsichtlich der Gestaltung der Qualifizierung muss sich der Arbeitgeber nun Gedanken machen, wie welche Inhalte vermittelt werden – über Theorie und Praxis, über Lehrmethoden, über den zeitlichen Rahmen usw. Im Abschnitt 4 der TRBS werden die Anforderungen an die Durchführung der Qualifizierung genauer beschrieben. Wird die Qualifizierung entsprechend durchgeführt UND mit einer erfolgreichen Lernerfolgskontrolle (Prüfung) abgeschlossen, kann davon ausgegangen werden, dass der Beschäftigte ausreichend qualifiziert ist.

Für regelmäßig stattfindende Qualifizierungsmaßnahmen, z. B. für Hydraulikbagger oder Radlader, wird empfohlen, einen „Themen-Zeiten-Plan“ (Lehrplan) zu erstellen und zu dokumentieren. Schließt ein Mitarbeiter diese Qualifizierung mit einer erfolgreichen Lernerfolgskontrolle ab, kann der Unternehmer nun davon ausgehen, dass der Mitarbeiter ausreichend qua-

lifiziert ist. Diese Qualifizierung entbindet den Unternehmer aber nicht davon, zu überprüfen, ob der Mitarbeiter nun auch in der betrieblichen Praxis die an ihn gestellten Anforderungen erfüllt.

Qualifizierungsmaßnahmen kann der Arbeitgeber im eigenen Unternehmen durchführen oder damit externe Stellen beauftragen. Der Arbeitgeber bleibt aber in jedem Fall verantwortlich für die ausreichende Qualifikation und den Nachweis der erforderlichen Kompetenzen der beauftragten Beschäftigten.

Beauftragung von Beschäftigten

Die Beauftragung von Beschäftigten zum Verwenden eines Arbeitsmittels soll nachvollziehbar erfolgen. Das ist, wenn auch in der BetrSichV und der TRBS nicht explizit gefordert, nur in Schriftform möglich. Die TRBS nennt zur Form einige Beispiele, wie die Ausstellung eines Fahrer- oder Bedienerausweises, einen dokumentierten Arbeitsauftrag oder einen Erlaubnisschein. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass bei besonderen Anlässen die Beauftragung auch zurückzuziehen ist, z. B. wenn Zweifel an der Kompetenz oder ausreichenden Qualifikation bestehen oder nach Unfällen und Beinahe-Unfällen. Damit wird noch einmal die Verantwortung des Unternehmers klargestellt, dass auch das Verhalten der beauftragten Beschäftigten im laufenden Betrieb beobachtet und beurteilt werden muss (s. o.).

Anforderungen an die Qualifizierung

Im Abschnitt 4 der TRBS werden Angaben zur Gestaltung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen gemacht. Qualifizierungsmaßnahmen setzen sich aus theoretischen und aus praktischen Inhalten zusammen. Für die Vermittlung der jeweiligen Inhalte müssen je nach Erfordernis Unterrichtsräume (z. B. ein Besprechungsraum), Übungsflächen, Lehrmittel (z. B. Computer und Beamer) usw., für die praktische Qualifizierung ein entsprechendes Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Soll für einen Mobilbagger qualifiziert werden, muss ein solcher vorhanden sein. Es muss sich dabei aber nicht um genau das Modell handeln, das der Beschäftigte später bedienen soll. Es geht um die prinzipielle Vermittlung der Inhalte. Simulatoren können anteilig genutzt werden, aber das reale Arbeitsmittel, insbesondere in der Lernerfolgskontrolle, nicht vollständig ersetzen.

Der zeitliche Umfang der Qualifizierung ist anhand der festgelegten Anforderungen an die zu vermittelnden Inhalte festzulegen. Dabei können bereits früher erlangte Qualifikationen berücksichtigt und die Qualifizierungsdauer entsprechend verkürzt werden.

Die Personen, die mit der Durchführung beauftragt werden, sei es im eigenen Unternehmen oder von externen Anbietern, müssen über die erforderliche Fachkunde verfügen. Neben den rein fachlichen Kompetenzen sollten diese auch über didaktische Fähigkeiten verfügen.

DGUV Grundsätze

Im berufsgenossenschaftlichen Regelwerk existieren schon lange Grundsätze zur Qualifizierung und Beauftragung von Bedienern verschiedener Arbeitsmittel. In diesen Grundsätzen wird für die darin behandelten Arbeitsmittel beschrieben, wie eine Qualifizierung konkret gestaltet werden kann und welche Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln sind. Auf diese Grundsätze wird im Abschnitt 5 der TRBS verwiesen:

- **DGUV Grundsatz 308-001**
„Qualifizierung und Beauftragung der Fahrerinnen und Fahrer von Flurförderzeugen außer geländegängigen Teleskopstaplern“
- **DGUV Grundsatz 308-009**
„Qualifizierung und Beauftragung der Fahrerinnen und Fahrer von geländegängigen Teleskopstaplern“
- **DGUV Grundsatz 308-008**
„Ausbildung und Beauftragung der Bediener von Hubarbeitsbühnen“
- **DGUV Grundsatz 309-003**
„Auswahl, Unterweisung und Befähigungsnachweis von Kranführern“
- **DGUV Grundsatz 301-005**
„Qualifizierung und Beauftragung von Fahrern und Fahrerinnen von Hydraulikbaggern und Radladern“

Ist ein Beschäftigter entsprechend einem dieser Grundsätze qualifiziert worden, kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen an die Qualifizierung gemäß TRBS für das jeweilige Arbeitsmittel erfüllt sind. Damit erhalten die DGUV Grundsätze quasi die Vermutungswirkung (s. o.).



Bild: © DOCCABE Media – stock.adobe.com

Im Grundsatz für Hydraulikbagger und Radlader wird auf den Lehrgang „Geprüfter Baumaschinenführer/geprüfte Baumaschinenführerin in der Bauwirtschaft – Maschinenkategorie Bagger/Lader“ nach dem ZUMBau-Standard verwiesen. Damit gilt für diese Maschinenkategorie der Nachweis einer erfolgreich abgelegten ZUMBau-Prüfung auch als Nachweis für die ausreichende Qualifikation nach dem DGUV Grundsatz und damit auch nach der TRBS 1116. So werden dann rechtssicher die Forderungen der Betriebssicherheitsverordnung und des berufsgenossenschaftlichen Regelwerks erfüllt. Die BG BAU fördert Mitgliedsunternehmen die Teilnahme an ZUMBau-Lehrgängen (www.bgbau.de/praeemie/zumbau-kranfuhrerqualifikation-und-maschinenfuhrerqualifikation).

Fazit:

Die TRBS 1116 beantwortet viele Fragen, die sich in der Vergangenheit zur Beauftragung und Qualifikation von Bedienern von Arbeitsmitteln gestellt haben. Mit dieser Schrift ist es nun möglich, Qualifizierungsmaßnahmen für alle Arten von Arbeitsmitteln rechtssicher zu beschreiben. Für die in der TRBS genannten Arbeitsmittel, für die bereits DGUV Grundsätze bestehen, können diese verwendet werden. Damit wird dem berufsgenossenschaftlichen Regelwerk ein hoher Stellenwert beigemessen. Die Unternehmer der Bauwirtschaft können die spezifischen Angebote der BG BAU nutzen, um Beauftragung und Qualifikation der Bediener von Arbeitsmitteln zu regeln.

Die TRBS 1116 kann unter <https://www.baua.de/trbs-1116> heruntergeladen werden.

Autor:

Dipl.-Ing. Volker Münch

Referat Tiefbau

BG BAU Prävention

FAQ

Müssen Beschäftigte, die schon seit Jahren ein Arbeitsmittel bedienen, noch einmal qualifiziert werden?

Unter Abschnitt 3.5 Abs. 4 der TRBS heißt es: „Abhängig vom individuellen Ausbildungs- und Erfahrungsstand der Beschäftigten kann auf eine Qualifizierung anteilig oder ganz verzichtet werden, wenn eine gleichwertige Qualifikation bereits erlangt wurde, z. B. durch eine Berufsausbildung oder zeitnah ausgeübte entsprechende berufliche Tätigkeit, ggf. auch bei anderen Arbeitgebern.“ Das bedeutet, dass für jeden Beschäftigten eine individuelle Betrachtung erfolgen soll. Übt ein Mitarbeiter die konkrete Tätigkeit (z. B. als Baggerfahrer) schon seit Längerem im Unternehmen aus, entspricht das einer „zeitnah ausgeübten entsprechenden beruflichen Tätigkeit“. Unternehmer sollten sich erkundigen, ob es keine Hinweise auf Probleme gibt, z. B. durch Nachfrage bei den Kollegen und Vorgesetzten auf den Baustellen. Theoretische Kenntnisse können z. B. in einem Gespräch mit dem Mitarbeiter „geprüft“ werden. Gibt es keine Hinweise auf ein Defizit, kann auf eine Qualifizierung ganz verzichtet werden. Sind Defizite vorhanden, muss entsprechendes Wissen noch vermittelt werden. Es empfiehlt sich für Arbeitgeber, diese individuelle Betrachtung für den jeweiligen Beschäftigten zu dokumentieren. Arbeitnehmer, die eine auf das Arbeitsmittel bezogene Berufsausbildung abgeschlossen haben, gelten als qualifiziert.

Was kann ich tun, wenn ich mir unsicher bin, ob ein neuer Mitarbeiter ausreichend qualifiziert ist?

Wenn Qualifikationen nicht im eigenen Einflussbereich, z. B. bei anderen Arbeitgebern oder im Ausland erworben wurden, stellt sich die Frage, ob der neue Beschäftigte ausreichend qualifiziert ist. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die vorliegenden Zeugnisse und Nachweise prüfen. Liegen diese nicht vor oder bestehen weiterhin Zweifel, kann der Arbeitgeber eine eigene theoretische und praktische Überprüfung durchführen. Existiert ein DGUV Grundsatz zu einem Arbeitsmittel, kann dieser als Leitfaden für die Überprüfung herangezogen werden. Kann der Beschäftigte die dort beschriebenen Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen, ist er ausreichend qualifiziert.

Wie kann ich feststellen, ob die Qualifizierungsmaßnahme eines externen Anbieters den Anforderungen der TRBS genügt?

Das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für das Bedienen von Arbeitsmitteln ist groß. Wenn unklar ist, ob ein Qualifizierungsangebot den Anforderungen der TRBS 1116 genügt, kann der Arbeitgeber das anhand des Abschnitts 4 der TRBS prüfen. Folgende Fragestellungen können bei der Beurteilung helfen:

- Werden die notwendigen Kenntnisse vermittelt (hier helfen z. B. die DGUV Grundsätze zur Überprüfung)?
- Ist die Dauer der Maßnahme geeignet, um die Inhalte und Fähigkeiten zu vermitteln?
- Sind die notwendigen Räumlichkeiten, Übungsflächen und Arbeitsmittel vorhanden?
- Besitzen die Personen, die die Qualifizierung durchführen, die erforderliche Fachkunde?
- Wird die Maßnahme mit einer Lernerfolgskontrolle abgeschlossen?

Der Arbeitgeber bleibt für die ausreichende Qualifikation der Beschäftigten in der Verantwortung. Kommt es während des Betriebs zu besonderen Anlässen, die Zweifel an der ausreichenden Qualifikation begründen, z. B. Unfälle oder Beinahe-Unfälle, muss die Beauftragung zurückgezogen werden.