

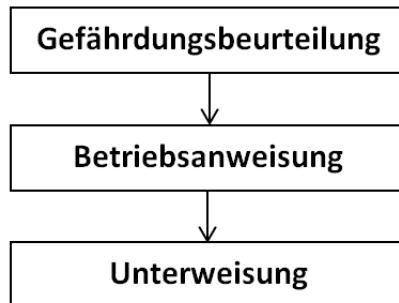
Unterweisungen auf der Baustelle

Auf Baustellen (wie auch in anderen Arbeitsbereichen) darf ein Unternehmer nur Personen einsetzen, die ausreichend qualifiziert sind. Das bedeutet, dass diese – je nach ihrer Tätigkeit – mit den Arbeitsmitteln wie Geräten, Werkzeugen, Maschinen oder Fahrzeugen, mit denen sie umgehen, ausreichend vertraut/qualifiziert sind.

Darunter versteht man auch, dass die Arbeitnehmer hinsichtlich der **Gefahren**, die ihre Arbeit betreffen, aufgeklärt/unterwiesen werden müssen.

Basis dafür ist die **Gefährdungsbeurteilung**, die der Arbeitgeber zu erstellen hat. Das gibt ihm das Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG und die Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV vor.

Aufgrund dieser Gefährdungsbeurteilung hat der Unternehmer für seine Angestellten Anweisungen zu erlassen (ArbSchG § 4 Nr. 7), z. B. schriftliche **Betriebsanweisungen**. Diese sind dann wiederum die Grundlage für die arbeitsbezogenen **Unterweisungen** (Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren, Arbeitsumfeld).



Für bestimmte Arbeitsbereiche hat der Unternehmer Betriebsanweisungen zu erlassen, wenn ihm dies Vorschriften, wie z. B. Unfallverhütungsvorschriften vorgeben.

Beispiel:

Einsatz von Kranen auf einer Baustelle

Hier bestimmt die Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 52 „Krane“ im § 34:

„Der Unternehmer hat für den Einsatz der Krane eine Betriebsanweisung aufzustellen, wenn die betrieblichen Verhältnisse oder die durchzuführenden Arbeiten dies erfordern.“

Das ist klassisch der Fall, wenn schwierige Montagearbeiten auf der Baustelle vorgenommen werden müssen oder mehrere Krane zusammenarbeiten müssen – wie bspw. beim Tandemhub.



Arbeiten mit mehreren Kränen © Riga Mainz

So konkretisiert dies auch die Durchführungsanweisung zu DGUV V 52 § 34.

Die Erstellung von (Betriebs)Anweisungen ist aber nur die eine Seite der Medaille und ohne die zweite sinnlos. Diese 2. Seite fordert nämlich, den Mitarbeitern diese Betriebsanweisungen zugänglich zu machen(z. B. durch Aushang auf der Baustelle) und auf Basis dieser erstellten (Betriebs)Anweisungen die Kollegen explizit zu **unterweisen**.

Arten von Unterweisungen

Der Begriff „Unterweisung“ begegnet uns in der Arbeitssicherheit auf vielen Feldern und in unterschiedlichen Varianten.

Zunächst kann damit gemeint sein, dass die Mitarbeiter auf die Arbeitsmittel, mit denen sie umgehen müssen, (im Sinne einer Ausbildung) **ausreichend qualifiziert** werden.

So bestimmt die BetrSichV z. B. für selbstfahrende Arbeitsmittel – das sind Krane, Fahrzeuge, Flurförderzeuge, Teleskopmaschinen, Hubarbeitsbühnen oder Erdbaumaschinen, die klassischerweise auf Baustellen zum Einsatz kommen:

*„Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass selbstfahrende Arbeitsmittel nur von Beschäftigten geführt werden, die hierfür geeignet sind und eine angemessene **Unterweisung** erhalten haben.“ (BetrSichV Anhang 1 Punkt 1.9a)*

Wie aber sieht diese „angemessene Unterweisung“ aus?

Das muss der Unternehmer ermitteln und umsetzen (Gefährdungsbeurteilung).

Beispiel:

Der Unternehmer will auf einer Baustelle Erdbaumaschinen einsetzen, z. B. Bagger und Lader. Dann muss er sich fragen, welche Voraussetzungen die Kollegen zu erfüllen haben, die diese Maschinen bedienen. Hier könnte ein Blick in die Betriebsanleitung der Fahrzeuge weiterhelfen.



© Wacker Neuson SE, München

Dort finden wir Formulierungen wie:

*„Es darf nur **geschultes und unterwiesenes Personal** eingesetzt werden.“ (Auszug aus einer Betriebsanleitung der Fa. Wacker Radlader)*

Das wird auch von rechtlichen Vorgaben gefordert (s. a. BetrSichV Anhang 1 Punkt 1.9a).

Für Erdbaumaschinen wird dies konkretisiert in der berufsgenossenschaftlichen Regel

DGUV R 100-500 Kap. 2.12 „Betreiben von Erdbaumaschinen“ (Punkt 3.2):

„Mit dem selbstständigen Führen oder Warten von Erdbaumaschinen dürfen nur Personen beschäftigt werden, die

1. *das 18. Lebensjahr vollendet haben,*
2. *körperlich und geistig geeignet sind,*
3. *im Führen oder Warten der Erdbaumaschine unterwiesen sind und ihre Befähigung hierzu gegenüber dem Unternehmer nachgewiesen haben, und von denen*
4. *zu erwarten ist, dass sie die ihnen übertragenen Aufgaben zuverlässig erfüllen.“*

Bevor gegenüber dem Unternehmer die Befähigung des Mitarbeiters hinsichtlich des Führens der Maschine nicht nachgewiesen wurde, darf er ihn nicht einsetzen/beauftragen.

Immer wieder sieht man auf Baustellen, dass die Kollegen entweder gar keine Unterweisung/Schulung auf diese Maschinen erhalten haben und/oder keinen Befähigungsnachweis besitzen bzw. der Unternehmer oder der von ihm beauftragte Verantwortliche einen Befähigungsnachweis nicht bestätigen kann.



Eine Form des Befähigungsnachweises für Erdbaumaschinenführer © Resch-Verlag.

Das kann nicht nur für den Fahrer, sondern auch für den Unternehmer erhebliche rechtliche Konsequenzen haben.

Beispiel:

Ein Kollege muss von einem Ende der Baustelle zum anderen Ende laufen. Der Radladerfahrer hat den gleichen Weg und bietet an, ihn auf der Auftrittsstufe mitfahren zu lassen. Bei der Fahrt muss der Fahrer wegen eines Hindernisses plötzlich ruckartig bremsen. Dabei fällt der Kollege von der Auftrittsstufe und verletzt sich erheblich.

Bei den Unfallermittlungen trägt der Fahrer vor, er habe geglaubt, das sei erlaubt. Auf Nachfrage der Ermittlungsbehörden, ob er in seiner Unterweisung nicht gelernt habe, dass das verboten sei, stellt sich heraus, dass es eine solche gar nicht gegeben hat.

Jetzt muss sich der Unternehmer fragen lassen, ob er diese Person überhaupt hätte beauftragen dürfen (s. DGUV R 100-500 Kap. 2.12 Punkt 3.2 und Betriebsanleitung).

Stellt der Verletzte Strafanzeige wegen fahrlässiger Körperverletzung, wird die Staatsanwaltschaft unweigerlich auch zu prüfen haben, ob nicht fälschlicherweise eine nicht qualifizierte Person mit dem Führen der Erdbaumaschine eingesetzt wurde (wegen fehlender Unterweisung und fehlendem Befähigungsnachweis). Dies kann auch zur Haftung des Unternehmers führen.

Unterweisung – Einweisung

Der Begriff „Unterweisung“ darf nicht mit dem Begriff der „Einweisung“ in die konkrete Maschine verwechselt werden. Das sind zwei vollkommen verschiedene „Paar Schuhe“.

Beispiel:

Bleiben wir bei den Erdbaumaschinen.

Ein Erdbaumaschinenführer ist in seiner praktischen Ausbildung/Unterweisung auf einem Bagger des Herstellers A ausgebildet worden. Im Betrieb soll er nun die gleiche Bauart (also Bagger) bedienen, aber vom Hersteller B. Dann bedarf es auf dieses Fahrzeug eine fahrzeugbezogene

Einweisung, aber keine Ausbildung/Unterweisung mehr, denn auf die Bauart Bagger ist er ja bereits ausgebildet worden.

Einweisungen sollten stets dokumentiert werden.

Regelmäßige Unterweisung

Nicht nur die Auswahl „richtiger“ Personen, d. h. unterwiesen/geschult und eingewiesen ist Aufgabe des Unternehmers/Arbeitgebers, sondern auch die Durchführung regelmäßiger Unterweisungen. Das gilt auch für Arbeiten auf Baustellen.

Auch das ist rechtlich geregelt.

So bestimmt die BetrSichV im § 12 Absatz 1 Satz 2:

„Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten vor Aufnahme der Verwendung von Arbeitsmitteln tätigkeitsbezogen ... zu unterweisen. Danach hat er in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch einmal jährlich, weitere Unterweisungen durchzuführen.“

Dies bestimmt auch die Unfallverhütungsvorschrift DGUV V 1 „Grundsätze der Prävention“ in § 4.

Sinn dieser regelmäßigen Unterweisungen ist es, Arbeitsunfälle zu verhindern, indem die Mitarbeiter bezogen auf ihre Arbeit informiert, aufgeklärt, belehrt und geschult werden. Der Grundgedanke ist: Dort wo regelmäßig und sorgfältig unterwiesen wird, ist die Wahrscheinlichkeit, das Unfälle passieren, wesentlich geringer.

Die Durchführung regelmäßiger Unterweisungen ist Unternehmerpflicht!

Wichtig ist, dass sie immer tätigkeitsbezogen sind, d. h. abgestellt auf die konkreten Arbeiten, die sich auf der Baustelle abspielen – unter Einbeziehung der Arbeitsabläufe und Arbeitsmittel, die zum Einsatz kommen.

Da der Unternehmer als Verantwortlicher seines Betriebes die sog. Organisationsbefugnis hat, hat er im Rahmen dieser Aufgabe auch den **Unterweisungsbedarf** zu ermitteln. Das bedeutet zu berücksichtigen, welche Gefahren den Mitarbeitern begegnen – zum einen generell baustellen- und tätigkeitsbezogen, zum anderen konkret auf die Arbeit in der Gegenwart.

Beispiel (generelle Baustellengefahren):

Auf Baustellen ist die Gefahr von Abstürzen groß. Sie enden oft tödlich oder mit sehr schweren Verletzungen. Nach Angaben der BG Bau gab es in den letzten 10 Jahren 92.500 Absturzunfälle auf Baustellen in Deutschland, 341 davon mit tödlichem Ausgang. Dabei spielen „große“ Höhen gar nicht die entscheidende Rolle. 2/3 der tödlichen Abstürze ereignen sich aus weniger als 5 m Höhe, 1/4 sogar aus weniger als 2 Metern.

Bezüglich dieses Hintergrundes ist es naheliegend für den Unternehmer, sich darüber Gedanken zu machen, dass er seine Mitarbeiter unterweist in Themen wie sicherer Aufbau von Gerüsten, richtiger Umgang mit Leitern, wie verrutschsichere Aufstellung (= generelle Gefahr).

Kommt jetzt dazu, dass auf der aktuell zu arbeitenden Baustelle ganz konkrete Gefahrensituationen existieren, kann dies den Unterweisungsbedarf erweitern (= individueller Unterweisungsbedarf).



Damit es dazu nicht kommt, sollte vorher unterwiesen werden (generelle Gefahr). Wenn der Verantwortliche vor Ort so etwas sieht, sollte das dringend ein Grund für eine zusätzliche Unterweisung sein (individuelle Gefahr).

© B. Zimmermann

Das kann mitunter auch dazu führen, dass mehrfach jährlich zu unterweisen ist.

Sehen zudem Spezialvorschriften Unterweisungsverpflichtungen vor, muss der Unternehmer dem nachkommen.

Beispiele:

- Auf der Baustelle wird mit Gefahrstoffen umgegangen. Dann bestimmt die Gefahrstoffverordnung, dass die Kollegen auf diesem „Sonderbereich“ vor Arbeitsaufnahme und mindestens 1 x jährlich unterwiesen werden (GefStoffV § 14 Abs. 2).
- Bei Arbeiten in (nach der Lärm- und Vibrationsarbeitsschutzverordnung näher definierten) Lärmbereichen hat der Unternehmer die dort arbeitenden Mitarbeiter entsprechend zu unterweisen – insbesondere auf die Gesundheitsgefahren durch Lärm hinzuweisen (LärmVibrations ArbSchV § 1).
- Ist das Tragen von PSA erforderlich oder ordnet der Unternehmer dies an, hat er diesbezüglich zu unterweisen; sind spezielle Kenntnisse zur PSA erforderlich, hat er sogar zusätzlich zu schulen (PSA-Benutzungsverordnung § 3). Das ist z. B. bei PSA gegen Absturz der Fall. Hier hat nicht nur vor der ersten Benutzung eine entsprechende Schulung stattzufinden, sondern auch danach mindestens 1 x jährlich (s. DGUV R 112-198 „Benutzung von PSA gegen Absturz“, Punkt 7.2).
- Gerade auf Baustellen ist es unvermeidbar, dass Lasten von Menschen selbst bewegt werden müssen, trotz Einsatz von Maschinen. Das kann das Abstützen, Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen etc. einer Last sein. Dies belastet den Körper je nach Konstitution des Mitarbeiters. Deshalb hat der Unternehmer gezielt zu unterweisen und Angaben über die sachgerechte Art des Lastenbewegens zu machen sowie auf Gefahren hinzuweisen, denen die Mitarbeiter ausgesetzt sind, wenn sie unsachgemäß arbeiten (z. B. gleichzeitiges Heben einer schweren Last bei Drehung der Wirbelsäule). Gleiches gilt für damit verbundene Schäden wie Bandscheibenvorfälle (s. Lasthandhabungsverordnung § 4).

(Auf die Verpflichtung des Unternehmers, den Mitarbeitern geeignete Arbeitsmittel zur „Entlastung“ zur Verfügung zu stellen, soll hier nicht eingegangen werden.)

Art, Form und Inhalt der Unterweisung ist nicht zwingend vorgegeben. Sie können vom Unternehmer frei festgelegt werden. So können theoretische Unterweisungen erfolgen als auch praktische oder eine Kombination aus beiden.

Auch wen der Unternehmer mit der Durchführung der Unterweisung beauftragt, liegt in seinem Ermessen. Möchte er z. B. als praktische Unterweisung auf der Baustelle für alle Kranführer sowie Anschläger das Thema „Anschlagen von Lasten“ behandeln, kann er einen erfahrenen Anschläger damit beauftragen. Für theoretische Unterweisungen sind u. a. Sicherheitsbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Ausbilder Ansprechpartner, letztere insbesondere deshalb, weil sie über die notwendige Fachkunde verfügen. Auch externe Unterweiser können beauftragt werden, was häufig nicht die schlechteste Lösung ist – können diese den Wissensstand der zu unterweisenden Kollegen von außen objektiv einschätzen und „den Finger in die Wunde legen“. Sie entdecken ggf. Unzulänglichkeiten in Betriebsabläufen oder Wissenslücken, auf die ein betriebsinterner Unterweiser nicht gestoßen wäre. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von der sog. „Betriebsblindheit“. Auch die Länge einer regelmäßigen Unterweisung ist nicht zwingend vorgegeben. Man kann als Faustregel festlegen: Solange der Unterweiser braucht, das Thema angemessen und sorgfältig zu behandeln und sicherzustellen, dass die Unterwiesenen den Inhalt auch verstanden haben.

Thematische Hilfestellungen zu Unterweisungen bieten zahlreiche Vorschriften und Broschüren der Berufsgenossenschaften.

Beispiel:

Auf der Baustelle wird viel mit Arbeits- und Schutzgerüsten gearbeitet und der Unternehmer möchte zu diesem Thema auch wegen der oben geschilderten Absturzgefahren eine jährliche Unterweisung anbieten. Dann kann er die DGUV I 201-011 „Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten“ zurate ziehen.



© BGHM

Unterweisungsanlässe

Genauso, wie die Themen der Unterweisungen vielfältig sein können, können auch die Unterweisungsanlässe komplex sein.

Beispiele:

- Unterweisung nach Fehlverhalten von Beschäftigten (z. B. Nichtragen von PSA),
- Unterweisung nach Unfällen, Beinaheunfällen oder Betriebsstörungen,
- Unterweisung zur Auffrischung von Wissen (Wiederholung),
aber auch
- persönliches Interesse an Aufgabenbereichen der Mitarbeiter.

Übrigens:

Betreffend des Unterweisungsgrundes „Auffrischung von Wissen“ sollte der Unternehmer nicht glauben, dass Kollegen, die ständig das gleiche arbeiten oder mit denselben Arbeitsmitteln umgehen, alles richtig machen. Das ist häufig nicht der Fall. Also macht auch hier Wiederholung durchaus Sinn – und wenn es nur die Bestätigung bringt, dass die Kollegen es richtig machen. Hier

kann der Unterwiesene im Übrigen auch geschickt die jungen Kollegen von den Erfahrungen der „alten Hosten“ durch Erfahrungsaustausch profitieren lassen – das schafft auch ein Miteinander und erhöht die Kollegialität untereinander.

Anlassbezogene Unterweisungen

Von den regelmäßig vorzunehmenden Unterweisungen zu unterscheiden sind die sog. anlassbezogenen Unterweisungen.

So bestimmt das ArbSchG in § 12, dass bei **Änderungen** (der Tätigkeit, der Funktion, an Maschinen, Arbeitsverfahren oder Arbeitsstoffen) Unterweisungen stattzufinden haben.

Beispiel:

- Auf der Baustelle kommt eine neue/andere Baumaschine zum Einsatz, die im Vergleich zu der alten Unterschiede aufweist. Dann ist nach § 12 ArbSchG zu unterweisen (und einzuweisen) – und zwar bevor die Maschine zum eigentlichen Einsatz kommt.
- Auf einer Baustelle kommt eine neue Firma dazu, deren Mitarbeiter mit denen anderer Firmen zusammenarbeiten. Dann haben sich die entsprechenden Verantwortlichen der Firmen über diese gemeinsame Arbeit „zusammenzusetzen“ und (ggf.) Personen zu benennen, die die Arbeiten aufeinander abstimmen (sog. Koordinatoren, s. DGUV V 1 § 6). Die einzelnen Firmenverantwortlichen müssen dann ihrerseits ihre Mitarbeiter betreffend der gemeinsamen Arbeit unterrichten bzw. Unterweisungen hinsichtlich bestehender Gefahren bei der Arbeit vornehmen (s. ArbSchG § 8).

Dokumentation

Unterweisungen sind zu dokumentieren, d. h. wann mit welchem Thema welche Kollegen unterwiesen wurden. Das ist äußerst wichtig und zeigt sich gerade dann, wenn Unfälle passiert sind. Regelmäßig erfolgt dann die Nachfrage, wann zuletzt unterwiesen wurde.



Dokumentationsmöglichkeit für Unterweisungen (Resch-Verlag)

Allerwichtigste Prämisse ist es, dass der Inhalt der Unterweisung bei den Unterwiesenen „angekommen“ ist – denn sonst muss die Unterweisung wiederholt werden. Empfehlenswert bei theoretischen Unterweisungen sind Testfragen, die die Unterwiesenen am Ende der Unterweisung beantworten müssen. Diese Fragen und Antworten sind vom Unterweiser zu besprechen und Fehler zu erklären, bis die Teilnehmer alles verstanden haben.

Die Teilnehmer unterschreiben zu lassen: „Ich habe den Inhalt der Unterweisung verstanden“ ist rechtlich gesehen ein sehr schwaches Beweismittel, denn im Zweifel unterschreibt dies jeder Teilnehmer, nur um seine Ruhe zu haben. Der Unterweiser sollte sich daher aus eigenem Bekunden sicher sein, dass seine Unterweisung verstanden wurde, denn er muss sich im Klaren sein, dass er für eine „erfolgreiche“ Unterweisung die Verantwortung trägt. Nicht zuletzt vertraut der Unternehmer ihm die Kollegen an und diese verlassen sich auf ihn. Er spielt eine große Rolle für die Arbeitssicherheit.

Schlussfolgerungen

Unterweisungen i.S.v. Qualifizierungen sowie anlassbezogene oder regelmäßige Unterweisungen haben hohen Stellenwert in der Arbeitssicherheit. Sie sollten beim Arbeitgeber höchste Priorität haben und keinesfalls als überflüssig und zeitraubend oder lästig abgetan werden.

Letztendlich können wir nur dann möglichst unfall- und gefahrenfrei arbeiten, wenn ein hohes Maß an Arbeitssicherheit existiert – und dazu zählen auch die Unterweisungen. Sie dienen dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz. Denn wir sollten uns immer das Zitat eines großen Gelehrten des 19. Jahrhunderts, Arthur Schopenhauer, vor Augen führen:

„Gesundheit ist zwar nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“

Rechtsanwalt Bernd Zimmermann
Leiter des IAG Mainz

*erschienen: Forum Verlag Herkert GmbH, **Der Bauleiter**, Ausgabe Februar 2018*