

# Auswahl, Ausbildung und Befähigung von Kranführern

**Für Verwirrung sorgt immer wieder die Frage, ob (Fahrzeug-)Kranführer ausgebildet werden müssen. Und welche Grundsätze gelten eigentlich für die Kranführer eines ausländischen Unternehmens, die in Deutschland arbeiten? Antworten gibt Dr. Rudolf Saller, Fachanwalt für Transport- und Speditionsrecht, Altötting.**



Entgegen aller anderslautenden Behauptungen sind auch Kranführer, ebenso wie andere Baugeräteführer oder Gabelstaplerfahrer, auszubilden beziehungsweise nach TRBS 1203 als „Befähigte Person“ zu befähigen.

Gem. § 15 Abs. 1 SGB VII können die Unfallversicherungsträger unter Mitwirkung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) e.V. als (satzungs-)autonomes Recht Unfallverhütungsvorschriften über Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren oder für eine wirksame Erste Hilfe erlassen, soweit dies zur Prävention geeignet und erforderlich ist und staatliche Arbeitsschutzvorschriften hierüber keine Regelung treffen.

Das ist mit den UVV „Krane“ DGUV Vorschrift Nr. 52 (früher BGV D 6; vorher VBG 9) längst geschehen. § 29 Abs. 1 DGUV-Vorschrift Nr. 52: UVV „Krane“ enthält die vier Voraussetzungen,

die ein Kranführer erfüllen muss, egal ob Führer eines stationären Ständer- oder Brückenkrans, eines Turmdrehkrans oder eines schweren Fahrzeugkrans. Die deutschen Unfallverhütungsvorschriften sind satzungsautonomes Recht der Unfallversicherungsträger zur Verhütung von Arbeitsunfällen (vgl. § 4 SGB VII):

1) Er muss mind. das 18. Lebensjahr vollendet haben, wenn er mit dem selbständigen Führen eines Krans vom Unternehmer beauftragt werden soll. Er muss außerdem körperlich und geistig geeignet sein für Steuer-, Fahr- und Aufsichtstätigkeiten. Das erfordert die arbeitsmedizinische Untersuchung G 25 (vgl. DGUV-Leitfaden für Betriebsärzte zur Anwendung des G 25). Diese ist seit Einführung der ArbmedVV im Jahre 2013 zwar nicht mehr als Pflichtvorsorge zwingend vorgesehen, kann aber individualvertraglich oder durch Betriebs-

vereinbarung des Unternehmens vorgesehen werden. Mindestens ist eine Tauglichkeits- und Eignungsprüfung nach Anhang I Nr. 1.9 a.) BetrSichV (2015) erforderlich. Für Eignungsuntersuchungen hat sich durch die BetriebsSichV (2015) nichts geändert. Eignungsuntersuchungen unterliegen insbesondere den arbeitsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Beispielsweise darf der Arbeitgeber den Abschluss eines Arbeitsvertrages von einer gesundheitlichen Untersuchung abhängig machen, wenn die Untersuchung zur Feststellung erforderlich ist, ob der Bewerber zum Zeitpunkt der Tätigkeitsaufnahme für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist. Das ergibt sich aus § 32 Abs. 1, S. 1 BDSG.

Danach dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über

die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können daher Eignungsuntersuchungen von Seiten des Arbeitgebers im bestehenden Beschäftigungsverhältnis auch verlangt werden, wenn tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die Zweifel an der fortdauernden Eignung des oder der Beschäftigten begründen (vgl. DGUV-Information 250-010: „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“; BAG, Urteil vom 27.09.2012, 2 AZR 811/11).

Wegen der unterschiedlichen Rechtsfolgen ist wichtig, dass arbeitsmedizinische Vorsorge nicht mit Untersuchungen zum Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen verwechselt wird. Eignungsuntersuchungen sind gutachterliche Untersuchungen im Auftrag des Arbeitgebers (vgl.



z. B. Eignungs- und Tauglichkeitsbeurteilung für Fahr- und Steuerpersonal. Zur Dokumentation der Eignung und Tauglichkeit [[www.resch-verlag.com/product/startkoffer.kran-fuehrer-ausbildung-235.html](http://www.resch-verlag.com/product/startkoffer.kran-fuehrer-ausbildung-235.html)]).

2) Außerdem muss der Kranführer technisch in die Bedienung des im zugewiesenen Krans un-

terwiesen sein. Diese Verpflichtung ergibt sich aus § 12 ArbSchG. § 12 ArbSchG enthält die allgemeine Unterweisungspflicht; der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während der Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen.

Entsprechende Vorschriften sind sowohl in spezialgesetzlichen Regelungen (z. B. GefStoffV, SprengG, RöV) als auch in verschiedenen UVVen und BG-Regeln enthalten (vgl. § 12 ArbSchG Auszug aus Kollmer/Klindt/Schacht, ArbSchG-Kommentar, 3. Auflage, C.H. Beck-Verlag, München, 2016, § 12 ArbSchG, Rd.-Nr. 2 und 3).

Der Arbeitgeber hat dabei gem. § 12 Abs. 1 ArbSchG die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft diese Pflicht nach § 12 Abs. 2, S. 1 ArbSchG den Entleiher-Arbeitgeber. Die Unterweisung enthält nach





§ 12 Abs. 1, S. 2 ArbSchG sämtliche Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich des Beschäftigten ausgerichtet sind.

Dies sind selbstverständlich bei Kranführern die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere DGUV Vorschrift NR. 52.; eben gerade in § 29 Abs. 1, Nr. 3 DGUV Vorschrift Nr. 52: UVV „Krane“ i. V. m. der Durchführungsanweisung (DA) und die in den Berufsgenossenschaftli-

chen Grundsätzen BGG 921 (jetzt DGUV Grundsatz 309-003 bezeichnet) geforderte Qualifikation des Kranführers sowie eine praktische und theoretische Ausbildung. Das geschieht i.d.R. durch eine Schulung beim Hersteller oder die Einweisung in die Bedienungsanleitung beim Unternehmer.

3) Darüber hinaus muss ein Kranfahrer nach § 7 ArbSchG i. V. m. DGUV-Grundsatz 309-003 zum selbstständigen Führen von Fahrzeugkränen befähigt sein.

Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten (§ 7 ArbSchG). Bestimmungen sind Regelungen über Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach dem ArbSchG oder nach anderen Gesetzen, Rechtsverordnungen oder Unfallverhütungsvorschriften.

Es kommen in Betracht:

- staatliche und berufsgenossenschaftliche Regelungen (DGUV Regel 100-500 Kap 2.10 und DGUV Grundsatz 309-003 Auswahl, Ausbildung und Befähigung von Kranführern) wie auch
- Arbeitsanweisungen oder
- Unterweisungen als auch
- Einzelanweisungen aufgrund des Direktionsrechts, soweit diese im Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe des Mitarbeiters stehen (vgl. Kollmer/Klindt/Schacht, ArbSchG-Kommentar, 3. Auflage, C.H. Beck-Verlag, München, 2016, § 7 ArbSchG. Rd.-Nr. 43).

Diese Befähigungserfordernisse werden derzeit noch über berufsgenossenschaftliche Grundsätze und allg. anerkannte technische Regeln konkretisiert (früher BGG 921 = neu DGUV Grundsatz 309-003). Dort sind auch die praktisch und theoretisch zu erlernenden Fähigkeiten und Ausbildungsinhalte geregelt.

Die Berufsgenossenschaftlichen Grundsätze BGG 921 bzw. neu DGUV 309-003 sind dabei identisch mit der technischen Regel VDI-Richtlinie 2194 „Auswahl und Ausbildung und Befähigung von Kranführern“ und se-





hen eine dreiwöchige Ausbildung für Fahrzeugkranführer vor.

Allerdings sind dabei die DGUV-Grundsätze 309-003 (früher: BGG 921) und die technische Regel VDI-Richtlinie 2194 nicht verbindlich, sondern geben nur Anhaltspunkte und Hinweise für die Ausbildung und Schulung in Theorie und Praxis (vgl. Zimmermann/Zimmermann, Krane – Beschaffenheit – Ausbildung – Einsatz, Dr. Ingo-Resch-Verlag, Gräfelfing, 2003, 2. Auflage, S. 71).

In jedem Fall gehört zur Unterweisung und Befähigung nach der Durchführungsanweisung zu § 29 Abs. 1, Nr. 3 DGUV Vorschrift 52: „UVV Krane“ (= früher BGV D 6): die theoretische Wissensvermittlung und die praktische Gelegenheit zum Erwerb einer ausreichenden Fahrpraxis sowie der Fähigkeit, Mängel am Kran zu erkennen, die die Arbeitssicherheit gefährden.

Denn sowohl die Unfallverhütungsvorschriften, also hier die DGUV Vorschrift 52, als auch die anerkannten Regeln der Technik, mithin die VDI-Richtlinie 2194 bzw. DGUV-G 309-003 stellen zivilrechtlich den Sorgfaltsmaßstab im Rahmen der groben Fahrlässigkeit dar (vgl. Palandt, BGB-Komm., 75. Aufl., 2016, Vorbem.

§ 249 Rd.-Nr. 132). Das gilt auch im Rahmen der allg. Verkehrssicherungspflicht bei sog. Deliktsschäden (Eigentums- und Körperverletzung, vgl. Palandt, BGB-Komm., 75. Aufl., 2016, § 823, Rd.Nr. 51).

Das bedeutet, wer im Schadensfall nicht den Nachweis führen kann, dass alle einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften eingehalten wurden, handelt automatisch fahrlässig. Keinesfalls

aber kann man angehen, dass ausländische Kranführer angeworben und ohne Befähigungsnachweis, der den deutschen Unfallversicherungsvorschriften entspricht, eingesetzt werden.

Nach Mitteilung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) werden zwar die Befähigungsnachweise von Hebezeugführern der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik auf Grundlage des Ei-

nigungsvertrages in der Bundesrepublik Deutschland anerkannt, ferner – im Rahmen eines Regressverfahrens der Unfallversicherungsträger untereinander – auch die Befähigungsnachweise der SUVA (Schweiz) und der AUVA (Österreich). Dies gilt jedoch nicht für Kranführer aus dem benachbarten EU-Ausland. So gibt es keine Anerkennung zum Beispiel von Befähigungsnachweisen aus Rumänien, Polen, Bulgarien





etc. Dies ist auch nicht mit der Berufsausübungsfreiheit oder der Freizügigkeit innerhalb der EU zu begründen.

4) Bei der EU-Dienstleistungsrichtlinie 2006/123/EG handelt es sich um eine Rahmenrichtlinie, die durch Transformationsgesetz zunächst in innerdeutsches Recht umgesetzt werden musste. Es ist nämlich bei Leibe nicht so, dass der Bund seine nationale Gesetzgebungskompetenz bereits in toto an das Europäische Parlament abgetreten hätte. Aus diesem Grunde ist auch Art. 5 Abs. 3 der EU-Dienstleistungsrichtlinie vorliegend nicht direkt anzuwenden, schon gar nicht auf satzungsautonomes Recht der deutschen Unfallversicherungsträger.

Dies ergibt sich bereits aus den immanenten Vorbehalten und Ausschlüssen der EU-Dienstleistungsrichtlinie selbst. Gem. Vorbemerkung Nr. 14 berührt die EU-Dienstleistungsrichtlinie

daher weder Arbeits- noch Beschäftigungsbedingungen, weder den Gesundheitsschutz noch die Tarifautonomie oder Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die soziale Sicherheit.

Darüber hinaus hat gem. Vorbedingung Nr. 86 zur EU-Dienstleistungsrichtlinie die Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie 96/71/EG über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Vorrang für die Erbringung von Dienstleistungen in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedsstaates. In diesen Fällen sieht die Richtlinie 96/71/EG nämlich vor, dass der Dienstleistungserbringer in den im Einzelnen aufgeführten Bereichen die in dem Mitgliedsstaat, in dem die Dienstleistung erbracht wird, geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einzuhalten hat.

Abweichend vom Herkunftslandprinzip der EU-Dienstleistungsrichtlinie gilt daher in der vorrangigen EU-Arbeitnehmer-

Entsenderichtlinie die „lex loci laboris“, also das Recht des Arbeitsortes. Die EU-Dienstleistungsrichtlinie greift daher gerade nicht in den deutschen Arbeits- und Gesundheitsschutz ein. Dies ist ein völliger Irrtum. Es gilt hier die EU-Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie, die mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) in innerdeutsches Recht umgesetzt wurde.

Gem. § 2 Nr. 5 AEntG finden daher die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmer zwingend Anwendung, so auch §§ 15, 16 Abs. 2 SGB VII Und § 12 ArbSchG.

5) Bei ortsveränderlichen Kranen ist zusätzlich eine schriftliche Be-

auftragung des Kranführers erforderlich, die ihm den oder die von ihm zu bedienenden Krane schriftlich zuweist.

6) Darüber ist ein Nachweis über die jährlichen Sicherheitsunterweisungen des Fahrzeugkranführers nach § 4 Abs. 1 DGUV-Vorschrift Nr. 1 „Prävention“ erforderlich. Danach ist mindestens einmal jährlich eine entsprechende Sicherheitsbelehrung der Mitarbeiter im Umgang mit ihren Arbeitsmitteln, vorliegend auch eine Belehrung über die besonderen Gefahren beim Betrieb vom Fahrzeugkranen notwendig.

„§ 4 DGUV-Vorschrift A1 „Prävention“ Unterweisung der Versicherten lautet:

(1) Der Unternehmer hat die Versicherten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, insbesondere über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und die Maßnahmen zu ihrer Verhütung, entsprechend



§ 12 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz sowie bei einer Arbeitnehmerüberlassung entsprechend § 12 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz zu unterweisen; die Unterweisung muss erforderlichenfalls wiederholt werden, mindestens aber einmal jährlich erfolgen; sie muss dokumentiert werden.“

7) Schließlich und endlich ist erforderlich, dass der Fahrzeugkranführer der VN der Klägerin stichprobenartig, unangemeldet jedoch regelmäßig und planmäßig auf Einhaltung seiner Unfallverhütungsvorschriften überwacht wurde (vgl. OLG Hamm, Urt. v. 23.03.1998, NJW-RR 1998, S. 1403 ff.; ebenso OLG Köln, Urt. v. 02.08.2001, TranspR 2002, S. 211 ff.; ebenso OLG Köln, Urt. v. 04.03.1980, Verkehrsmittelungen VM 1980, S. 66 = Jurion RS 1980, 11130).

Für die stichprobenartige, unangemeldete, aber planmäßige Überwachung von Fahrzeugkran-

führern existiert ein sogenanntes Betriebskontrollbuch (vgl. [www.resch-verlag.com/product/betriebskontrollbuch-krane-38-](http://www.resch-verlag.com/product/betriebskontrollbuch-krane-38-)

Für die theoretische Ausbildung und Nachschulung von Fahrzeugkranführern existiert umfangreiches Ausbildungsmaterial. Im Oktober 2017 kommt nunmehr auch ein längst überfälliges eLearning-Programm hinzu, das es den Kranführeraspiranten, aber auch alten Hasen dieses Berufs ermöglicht, die theoretische Ausbildung nach DGUV-G 309-003 automatisch am PC/Laptop selbst zu erwerben ([www.betriebinbestform.de/mobilkrane-ab-102017/e-learning-mobilkranausbildung-ab-10/2017.html](http://www.betriebinbestform.de/mobilkrane-ab-102017/e-learning-mobilkranausbildung-ab-10/2017.html)).

Es handelt sich um ein interaktives Selbstlernprogramm, das unter modernsten Gesichtspunkten in Zusammenarbeit der Krassmann Produktion GbR in Bad Vilbel und der Liebherr-Werk Ehingen GmbH sowie unter fachlicher Begleitung des Autors zusammengestellt wurde. Insgesamt 17 umfangreiche Lehreinheiten mit Zwischenfragen und Abschlussprüfung, die durch einen Zufallsgenerator aus einem hinterlegten Fundus an Prüfungsfragen zusammengestellt wird, gewährleisten eine solide und vollumfängliche Wissensvermittlung aller theoretischen Ausbildungsinhalte, die ein Fahrzeugkranführer nach § 29 Abs. 1 DGUV-Vorschrift Nr. 52 i.V.m. DGUV-G 309-003/ VDI 2194 beherrschen muss.

Selbstverständlich können auch umfangreichere Ausbildungsprogramme, die diese Mindestinhalte zum Gegenstand haben, besucht werden (vgl. Kurse der Bayerischen BauAkademie

html). Nur so können die Grundsätze des sogenannten Auswahlverschuldens eingehalten und im Streitfall die stichprobenartige

Kontrolle des Kranführers auch nachgewiesen werden. **KM**

in Feuchtwangen [www.baybauakad.de/kurse/turm-dreh-kranfuhrer](http://www.baybauakad.de/kurse/turm-dreh-kranfuhrer)) oder z. B. der Technischen Akademie Lausitz ([www.talonline.de/images/pdf2017/hebetchnik/Autokranausbildung.pdf](http://www.talonline.de/images/pdf2017/hebetchnik/Autokranausbildung.pdf)).

Ein Kranführer gilt auch als befähigt zum Führen von Kranen, wenn er an der Prüfung nach der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss des geprüften Baumaschinenführers (Hochbau) oder an einem Kranführerlehrgang nach den Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen bzw. DGUV-G 309-003 (früher BGG 921/VDI 2194) teilgenommen hat. Darüber hinaus hat die IHK Dortmund bereits im Jahre 2014 eine Prüfungsordnung für einen IHK-geprüften Mobilkranführer und einen Rahmenstoffplan hierzu erlassen ([www.dortmund.ihk24.de/blob/doiik24/bildung/fortbildungspruefungen/downloads/3187628/6229470161e5b9800376d5f651cd14e2/Besondere-RV-Fahrzeugkranfuhrer-data.pdf](http://www.dortmund.ihk24.de/blob/doiik24/bildung/fortbildungspruefungen/downloads/3187628/6229470161e5b9800376d5f651cd14e2/Besondere-RV-Fahrzeugkranfuhrer-data.pdf)).

Geprüfte Fahrzeugkranführer (IHK) sind danach befähigt Fahrzeugkrane sicher und fachgerecht zu bedienen. Sie beherrschen die Inbetriebnahme und das Auf-, Um- und Abrüsten von Fahrzeugkranen. Sie berücksichtigen die Inhalte des DGUV Grundsatzes: 309-003 „Auswahl, Unterweisung und Befähigungsnachweis von Kranführern“ (vgl. [www.bsk-ffm.de/kranfuhrerausbildung.html](http://www.bsk-ffm.de/kranfuhrerausbildung.html))