

Leitfaden von der Gefährdungsbeurteilung zur Betriebsanweisung

Brauchen wir in der Veranstaltungstechnik Betriebsanweisungen?

Eine systematische Analyse rechtlicher Vorgaben und der praktischen Umsetzung

Autor: Dominic Tomazsewski

Version: V1.2

Datum: 14. Juli 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Methodik

2. Die rechtliche Systematik – Wer muss handeln und warum?

Die Zielgruppen und ihre spezifischen Pflichten

3. Die deutsche Gesetzespyramide im Arbeitsschutzrecht

Die Hierarchie der Rechtsnormen (Die Gesetzespyramide)

Grafik 1: Die Gesetzespyramide im Arbeitsschutzrecht

4. Der Konkretisierungsgrad und die Vermutungswirkung Technischer Regeln

Die rechtliche Vermutungswirkung und Abweichungen

5. Die logische und rechtliche Herleitung der Betriebsanweisung – Warum und wie?

Der kognitive und organisatorische Übergang von der GBU zur BA

Das Kaffeetassen-Szenario als laienverständliches Erklärungsmodell

Grafik 2: Das Kaffeetassen-Szenario im Flussdiagramm

Grafik 3: Die Risikomatrix nach Nohl am Praxisbeispiel

6. Arbeitsschutzorganisation und Pflichtendelegation im Detail

Inhärente Verantwortung kraft betrieblicher Stellung

Die formelle Pflichtendelegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG

Verbleibende Aufsichts- und Kontrollpflichten (Sekundäre Garantenpflichten)

Die beratende Rolle von Sifa und Betriebsarzt

7. Sonderfall schutzbedürftige Gruppen – Die personenbezogene GBU

Gesetzliche Grundlagen schutzbedürftiger Gruppen

Neuausrichtung der psychischen Gefährdungsbeurteilung

Die Erkennung „unsichtbarer“ Gefahren: Ergonomie und Beleuchtung

1. *Sitzen und Ergonomie (Die schleichende Gefahr)*
2. *Arbeitsplatz-Beleuchtung (Messen ohne teures Equipment)*

Praktische Umsetzung schutzbedürftiger Gruppen in der Veranstaltungstechnik

1. *Inklusionskräfte und Menschen mit Behinderungen an technischen Geräten*
2. *Jugendliche und Auszubildende auf der Baustelle*
3. *Schwangere und stillende Frauen in der Veranstaltungstechnik*

8. Bürokratie-Bremse – Das „Bohrmaschinen-Prinzip“ in der Praxis

Die Trennung in stabile Geräte-Module und agile Vor-Ort-Beurteilungen

9. Gewerkeübergreifendes Arbeiten und das modulare System

Warum gewerkeübergreifende Sammelanweisungen versagen

Grafik 4: Die räumliche Gewerketrennung auf der Bühne

Die Lösung: Das modulare Dokumentensystem

10. Vorlagen für die Praxis – Modul Hebezeug und Modul Audio

Muster-Betriebsanweisung 1: Modul Rigging (Arbeitsmittel: D8+ Elektrokettenzug)

1. *Anwendungsbereich*
2. *Gefahren für Mensch und Umwelt*
3. *Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln*

Grafik 5: Offizielle Sicherheitskennzeichnung für Rigging-Betrieb (ASR A1.3 / ISO 7010)

4. *Verhalten bei Störungen*
5. *Verhalten bei Unfällen / Erste Hilfe*

Muster-Betriebsanweisung 2: Modul Audio (Arbeitsmittel: d&b V-Serie)

1. *Anwendungsbereich*
2. *Gefahren für Mensch und Umwelt*
3. *Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln*

Grafik 6: Offizielle Sicherheitskennzeichnung für Audio-Betrieb (ASR A1.3 / ISO 7010)

4. *Verhalten bei Störungen*
5. *Verhalten bei Unfällen / Erste Hilfe*

11. Der chronologische Fahrplan zur GBU nach ASR V3 / TRBS 1111

12. Das Haftungsrisiko im Verleihgeschäft (Dry Hire vs. Full Service)

1. Das B2B-Modell (Miete an andere Gewerbetunden)
2. Das B2C-Modell (Miete an Privatpersonen / Verbraucher)

Grafik 7: Die Haftungsweiche im Verleihgeschäft

13. Sonderfall: Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen und GBU

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz nach § 2 SGB VII

Die Fürsorge- und Organisationspflicht der Führungskraft

Arbeitszeitrechtliche Einordnung von Betriebsausflügen

Die Struktur der Ausflugs-GBU: Modularer Aufbau statt Papiertiger

14. Fazit – Warum Betriebsanweisungen im Betrieb schlichtweg Sinn machen

1. Umfassender Haftungsschutz und Rechtssicherheit
2. Vermeidung von Sachschäden und Ausfallzeiten
3. Etablierung einer funktionierenden Sicherheitskultur
4. Einbindung schutzbedürftiger Personen als Qualitätsmerkmal

15. Systematisches Quellenverzeichnis der Gesetzespyramide

1. Staatliche Gesetze (Bund)
2. Staatliche Rechtsverordnungen (Bund)
3. Technische Regeln (Konkretisierung der Verordnungen mit Vermutungswirkung)
4. Autonomes Satzungsrecht (Unfallverhütungsvorschriften)
5. DGUV Regeln, Informationen und Branchenstandards
6. DIN-Normen (Deutsches Institut für Normung)

Brauche ich in der Veranstaltungstechnik Betriebsanweisungen?

Leitfaden von der Gefährdungsbeurteilung zur Betriebsanweisung

1. Methodik

Diese Ausarbeitung verfolgt das Ziel, die Frage nach der Erforderlichkeit von Betriebsanweisungen in der Veranstaltungstechnik anhand öffentlich zugänglicher Rechtsquellen systematisch zu untersuchen.²⁸ Ausgangspunkt ist nicht eine vorgefasste Meinung, sondern die Auswertung der einschlägigen Gesetze, Verordnungen, Technischen

Regeln und Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung.²⁸ Aus der Gesamtschau dieser Quellen wird eine nachvollziehbare und rechtlich unanfechtbare Schlussfolgerung für die betriebliche Praxis hergeleitet.²⁸

2. Die rechtliche Systematik – Wer muss handeln und warum?

Die Bereitstellung und Benutzung veranstaltungstechnischer Einrichtungen vollzieht sich in einem engmaschigen rechtlichen Rahmen.²⁸ Um jegliche Fehlinterpretation auszuschließen, müssen die Rollen und die damit verbundenen Pflichten im Veranstaltungsbetrieb präzise abgegrenzt werden ²⁸:

Die Zielgruppen und ihre spezifischen Pflichten

- **Technische Dienstleister (Arbeitgeber):** Arbeitgeber ist nach § 2 Abs. 3 ArbSchG¹ jeder, der Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 2 ArbSchG² beschäftigt. Zu den Beschäftigten gehören Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende sowie unter bestimmten Bedingungen auch arbeitnehmerähnliche Personen. Ein selbstständiger Freelancer (selbstständiger Einzelunternehmer) wird nicht allein durch fachliche Weisungen zum Beschäftigten, sondern erst dann, wenn er tatsächlich weisungsgebunden und dauerhaft in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert wird. Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Beschäftigten nach Maßgabe des Arbeitsschutzgesetzes (§ 3 Abs. 1 ArbSchG³). Er ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen (§ 5 Abs. 1 ArbSchG⁴), notwendige Schutzmaßnahmen zu treffen (§ 3 Abs. 1 ArbSchG³) und die Beschäftigten auf dieser Grundlage zu unterweisen (§ 12 Abs. 1 ArbSchG⁵).
- **Vermietfirmen (Vermieter von Material):** Unternehmen, die veranstaltungstechnische Arbeitsmittel gewerblich bereitstellen oder vermieten, unterliegen je nach Art der Bereitstellung den Pflichten des Produktsicherheitsrechts (Produktsicherheitsgesetz - ProdSG) sowie den zivilrechtlichen Verkehrssicherungspflichten (§ 823 Abs. 1 BGB¹⁹). Das ProdSG unterscheidet dabei zwischen Herstellern, Bevollmächtigten, Einführern und Händlern beim Bereitstellen von Produkten auf dem Markt. Der Vermieter muss sicherstellen, dass ausschließlich sichere, CE-gekennzeichnete und nachweislich geprüfte Arbeitsmittel übergeben werden. Es besteht jedoch keine generelle gesetzliche Verpflichtung, jedem Kunden sämtliche internen Prüfbücher im Original auszuhändigen. Soweit für den sicheren Betrieb erforderlich oder vertraglich vereinbart, sollten relevante Prüf- und Herstellerunterlagen (wie die herstellerseitige Betriebsanleitung) bereitgestellt werden, damit der Mieter seinen eigenen gesetzlichen Prüf- und Unterweisungspflichten nachkommen kann.

- **Freelancer (Selbstständige Einzelunternehmer) mit eigenem Material:** Ein selbstständiger Freelancer ohne eigene Beschäftigte fällt persönlich grundsätzlich nicht vollständig unter den Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) oder der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), da diese Regelungen primär das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten adressieren.⁷ Die BetrSichV verwendet zudem nicht den Begriff des „Betreibers“, sondern spricht vom „Arbeitgeber, der Arbeitsmittel bereitstellt“ sowie der „Verwendung von Arbeitsmitteln“. ⁷ Werden jedoch Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber oder selbstständige Freelancer an einer Betriebsstätte zeitgleich oder nacheinander tätig, greifen zwingend die Koordinationspflichten nach § 8 ArbSchG⁶ sowie § 6 der DGUV Vorschrift 1¹³. Demnach müssen sich alle beteiligten Parteien abstimmen, gegenseitige Gefährdungen ausschließen und sich in das übergeordnete Sicherheitskonzept des Betreibers oder Veranstalters einfügen.^{13, 15} Für den Freelancer selbst greifen zudem in erster Linie das Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) beim Bereitstellen eigener Geräte, die zivilrechtlichen Verkehrssicherungspflichten nach § 823 Abs. 1 BGB¹⁹ sowie vertragliche Vereinbarungen und berufsgenossenschaftliche Unfallverhütungsvorschriften (wie die DGUV Vorschrift 1 und DGUV Vorschrift 17/18), die den Schutz von Versicherten und Dritten auch gewerkeübergreifend regeln.¹⁵
- **Betreiber von Versammlungsstätten:** Er trägt die übergeordnete Verkehrssicherungspflicht nach § 823 Abs. 1 BGB¹⁹ zum Schutz der Allgemeinheit (Besucher) sowie die baurechtliche Verantwortung nach der länderspezifischen Sonderbauverordnung (SBauVO) bzw. Versammlungsstättenverordnung (VStättVO)²¹. Die baurechtlichen Sonderbauvorschriften und die allgemeine zivilrechtliche Verkehrssicherungspflicht bestehen unabhängig voneinander nebeneinander.²¹ Der Betreiber muss sicherstellen, dass von den baulichen Anlagen keine Gefahren ausgehen, und koordiniert das sichere Zusammenwirken aller Parteien.²¹

3. Die deutsche Gesetzespyramide im Arbeitsschutzrecht

Um die Herleitung und den verpflichtenden Charakter von Betriebsanweisungen zu verstehen, muss die hierarchische Struktur des deutschen Arbeitsschutzrechtes analysiert werden.¹ Das deutsche System ist dual aufgebaut.¹ Es teilt sich auf in die staatliche Säule (Gesetze und Verordnungen des Bundes und der Länder) und die berufsgenossenschaftliche Säule (autonomes Recht der gesetzlichen Unfallversicherungsträger)¹.

Die Hierarchie der Rechtsnormen (Die Gesetzespyramide)

Die Gesetzespyramide regelt die Rangordnung aller Vorschriften im deutschen Arbeitsschutz.¹ Niederrangiges Recht darf höherrangigem Recht niemals widersprechen, konkretisiert dieses jedoch für die betriebliche Praxis ¹:



4. Der Konkretisierungsgrad und die Vermutungswirkung Technischer Regeln

Staatliche Verordnungen wie die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) müssen technologieoffen und allgemein gültig formuliert sein, da sie für alle Branchen Gültigkeit besitzen. Sie beschreiben das gesetzliche Schutzziel, aber nicht den konkreten Weg dorthin.¹

Der Gesetzgeber bedient sich daher spezialisierter Ausschüsse, die beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) angesiedelt sind. Hierzu gehören:

- Der **Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS)** für die TRBS.
- Der **Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA)** für die ASR.
- Der **Ausschuss für Gefahrstoffe (AGS)** für die TRGS.

Diese Ausschüsse ermitteln den aktuellen Stand der Technik und gießen diesen in präzise **Technische Regeln** (beispielsweise die Technische Regel für Betriebssicherheit **TRBS 1111**²⁹ für Gefährdungsbeurteilungen oder die **TRBS 1116**³⁰, welche insbesondere Anforderungen an Qualifikation, Unterweisung und Beauftragung beim Verwenden von Arbeitsmitteln konkretisiert). Diese Regeln besitzen einen hohen Konkretisierungsgrad.¹

Die rechtliche Vermutungswirkung und Abweichungen

Obwohl Technische Regeln formell keine direkte Gesetzeskraft besitzen, entfalten sie nach ständiger Rechtsprechung und gesetzlicher Festlegung eine sogenannte **Vermutungswirkung**:

- **Der Vorteil für den Arbeitgeber:** Wer die Technischen Regeln einhält, kann grundsätzlich davon ausgehen, dass die Anforderungen der entsprechenden Verordnung erfüllt sind (Vermutungswirkung). Die Betriebssicherheitsverordnung verweist hierzu in **§ 4 Abs. 3 Satz 2⁹** wörtlich darauf: „Bei Einhaltung dieser Regeln und Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in dieser Verordnung gestellten Anforderungen erfüllt sind.“ Es ist der einfachste Weg, die gesetzlichen Anforderungen nachweisbar zu erfüllen. Da es sich um eine Vermutung handelt, gibt es keine absolute Garantie im Einzelfall; Behörden oder Gerichte können im konkreten Einzelfall zu einer abweichenden Bewertung gelangen, insbesondere dann, wenn die entsprechende Technische Regel veraltet ist und nicht mehr dem tatsächlichen, aktuellen Stand der Technik entspricht.
- **Die Konsequenz bei Abweichungen:** Die Anwendung der Technischen Regeln ist grundsätzlich freiwillig. Weicht der Arbeitgeber jedoch von den Technischen Regeln ab, kann er sich nicht auf die Vermutungswirkung berufen. In diesem Fall muss er darlegen und erforderlichenfalls nachweisen, dass mit seiner Lösung mindestens das gleiche Sicherheits- und Gesundheitsschutzniveau erreicht wird.

5. Die logische und rechtliche Herleitung der Betriebsanweisung – Warum und wie?

Um den Weg von der Gefährdungsbeurteilung zur Betriebsanweisung zu verstehen, muss der fundamentale Unterschied zwischen diesen beiden Instrumenten im betrieblichen Arbeitsschutz analysiert werden ¹:

Der kognitive und organisatorische Übergang von der GBU zur BA

Die **Gefährdungsbeurteilung (GBU)** ist ein strategisches Planungs- und Analysedokument des Arbeitgebers oder der verantwortlichen Führungskraft.¹ Sie dient der Ermittlung, Bewertung und Minimierung von Risiken am Arbeitsplatz.¹ Sie ist jedoch aufgrund ihres Umfangs und ihrer abstrakten Struktur nicht als direkte Handlungsanleitung für den operativ tätigen Mitarbeiter auf der Baustelle geeignet.¹

Die **Betriebsanweisung (BA)** hingegen ist das direkte, verhaltenssteuernde Werkzeug für den Beschäftigten.¹ Sie schließt die Lücke zwischen der GBU und der tatsächlichen Arbeitspraxis ¹:

- **Die GBU ermittelt das Risiko (Diagnose):** Im Rahmen der GBU wird beispielsweise festgestellt: „Beim Heben und Halten des Line-Arrays mittels eines Kettenzugs über Personen besteht bei unkontrollierten Bewegungen oder Versagen des Hebezeugs Lebensgefahr.“ ¹
- **Die BA definiert das Verhalten (Therapie):** Der Arbeitgeber übersetzt dieses abstrakte Risiko in eine klare Handlungsanweisung in der Betriebsanweisung: „Der Aufenthalt unter der Last während des Hebevorgangs ist streng verboten. Erst im Stillstand der Motoren ist der Bereich freigegeben.“ ¹

- **Kognitive Reduktion für den Produktionsstättenalltag:** Ein Rigger oder Tontechniker kann und darf im hektischen Aufbaualltag nicht mit seitenlangen Risikoanalysen konfrontiert werden.¹Die Betriebsanweisung bündelt die wesentlichen, verhaltensbezogenen Verhaltensregeln, Schutzmaßnahmen und Notfallprozeduren auf maximal einer DIN A4-Seite in leicht verständlicher Sprache.¹Sie ist farbcodiert (z. B. Blau für Arbeitsmittel) und zwingend mit normierten Sicherheitszeichen (Gebots-, Verbots- und Warnzeichen nach ASR A1.3 / DIN EN ISO 7010) zu versehen, um eine sofortige visuelle Erfassung – auch bei Sprachbarrieren – zu gewährleisten.¹

Das Kaffeetassen-Szenario als laienverständliches Erklärungsmodell

Um diese theoretische Begriffstrias für Führungskräfte anschaulich und laienverständlich zu übersetzen, eignet sich das alltägliche Beispiel einer heißen Tasse Kaffee im Büro oder in einer gastronomischen Betriebsstätte ¹:

- **Die Gefährdung:** In einer Kaffeetasse befindet sich eine Flüssigkeit mit einer Temperatur von rund 80 Grad Celsius.¹Die physikalische Eigenschaft der thermischen Hitze stellt eine Gefährdung dar.¹Solange die Tasse ruhig auf dem Tisch steht, ist die Gefahr kontrolliert; das Gefährdungspotenzial (schwere Verbrühung der Haut bei Kontakt) existiert jedoch fortlaufend.¹
- **Die Belastung (neutraler Einfluss):** Nun wird ein Mitarbeiter angewiesen, im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit fünf dieser randvollen, heißen Kaffeetassen gleichzeitig über einen rutschigen Fliesenboden zu transportieren, während im Hintergrund ein lauter Geräuschpegel herrscht und ein enger Zeitrahmen vorgegeben ist.¹Diese physischen und organisatorischen Rahmenbedingungen – der rutschige Boden, die Temperatur des Kaffees, das Gewicht und die Anzahl der Tassen sowie der Zeitdruck – sind die objektiven, von außen einwirkenden Belastungen.¹Sie sind für jeden Mitarbeiter, der diese Aufgabe ausführt, vollkommen identisch.¹
- **Die Beanspruchung (individuelle Reaktion):** Die individuelle Reaktion auf diese Belastung zeigt sich in der Beanspruchung.¹Ein junger, ungelernter Mitarbeiter in den ersten Arbeitstagen reagiert unter diesem Druck womöglich mit zitternden Händen, starkem Herzklopfen und akuter Überforderung, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass er stolpert.¹Eine erfahrene Servicekraft hingegen transportiert die Tassen ruhig und gelassen.¹Die äußere Belastung ist exakt gleich, doch die individuelle Beanspruchung unterscheidet sich aufgrund der persönlichen Voraussetzungen (wie Alter, Qualifikation, beruflicher Erfahrung und Tagesform) und Bewältigungsstrategien fundamental.¹
- **Die Risikobewertung:** Um den konkreten Handlungsbedarf der Führungskraft zu bestimmen, wird das Risiko berechnet. Das Risiko ist eine Funktion aus der Eintrittswahrscheinlichkeit eines Schadensereignisses und dem potenziellen Schadensausmaß ¹: Im Kaffeetassen-Beispiel ist das Schadensausmaß bei einer Verbrühung hoch.¹Die Eintrittswahrscheinlichkeit ist aufgrund des Transports ohne Hilfsmittel auf rutschigem Untergrund ebenfalls als hoch einzustufen.¹Das Gesamtrisiko liegt somit im roten Bereich der Risikomatrix, wodurch für die Führungskraft ein unmittelbarer gesetzlicher Handlungsbedarf zur Einleitung von Schutzmaßnahmen entsteht.¹

Grafik 2: Das Kaffeetassen-Szenario im Flussdiagramm

1. Gefährdung

In einer Kaffeetasse befindet sich Flüssigkeit mit einer Temperatur von rund 80°C ¹⁶¹. Die physikalische Eigenschaft der thermischen Hitze stellt eine Gefährdung dar, die fortlaufend existiert ^{162, 164}.



2. Belastung

Mitarbeiter muss fünf dieser randvollen, heißen Kaffeetassen gleichzeitig über einen rutschigen Fliesenboden unter Zeitdruck transportieren ¹⁶⁵. Diese Rahmenbedingungen sind die objektive, von außen einwirkende Belastung ¹⁶⁶.



3. Beanspruchung

Die individuelle Reaktion auf die Belastung zeigt sich in der Beanspruchung ¹⁶⁸. Ein ungelernter Mitarbeiter reagiert unter Druck mit zitternden Händen (akute Überforderung), eine erfahrene Servicekraft transportiert die Tassen ruhig und gelassen ^{169, 170}.



4. Risikobewertung

Das Risiko ist eine Funktion aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß ¹⁷⁴. Da das Schadensausmaß einer Verbrühung hoch und die Eintrittswahrscheinlichkeit ohne Hilfsmittel ebenfalls hoch ist, entsteht ein unmittelbarer Handlungsbedarf ^{176, 177}.



5. Maßnahmenableitung nach dem S.T.O.P.-Prinzip

S (Substitution): Kaffee durch Kaltgetränk ersetzen oder Servierwagen nutzen ^{228, 230}.

T (Technische Maßnahme): Anschaffung verstellbarer/verschließbarer Thermobecher mit auslaufsicherem Deckel ²³¹.

O (Organisatorische Maßnahme): Erlass einer schriftlichen Betriebsanweisung zur verpflichtenden Nutzung rutschfester Tablettts ^{232, 233}.

P (Persönliche Maßnahme): Verpflichtung zum Tragen hitzebeständiger Handschuhe (nachrangig) ^{234, 235}.

Grafik 3: Die Risikomatrix nach Nohl am Praxisbeispiel

Eintrittswahrscheinlichkeit (W)	Schadensausmaß (S)		
	Gering (S1)	Mittel (S2)	Schwer (S3)
Gering (W1)	RK 1 Akzeptabel	RK 1 Akzeptabel	RK 2 Mittleres Risiko
Mittel (W2)	RK 1 Akzeptabel	RK 2 Mittleres Risiko	RK 3 Hohes Risiko
Hoch (W3)	RK 2 Mittleres Risiko	RK 3 Hohes Risiko	RK 3 Kaffeetasse ohne Tablett

- **Die Maßnahmenableitung nach dem STOP-Prinzip:**
 - **S - Substitution (Ersetzen):** Der heiße Kaffee wird durch ein kaltes Erfrischungsgetränk ersetzt. Die thermische Gefährdung an der Quelle ist damit vollständig beseitigt.¹ Alternativ wird der manuelle Transport durch die Bereitstellung eines geschlossenen Servierwagens ersetzt.¹
 - **T - Technische Schutzmaßnahmen:** Es werden verschließbare Thermobecher mit auslaufsicherem Deckel angeschafft.¹ Sollte eine Tasse kippen, kann keine heiße Flüssigkeit austreten.¹
 - **O - Organisatorische Schutzmaßnahmen:** Die Führungskraft erlässt eine schriftliche Betriebsanweisung.¹ Diese schreibt den Transport von heißen Getränken ausschließlich unter Verwendung rutschfester Tablett vor und verbietet das freihändige Tragen von mehr als zwei Tassen.¹
 - **P - Persönliche Schutzmaßnahmen:** Die Mitarbeiter werden verpflichtet, dicke, hitzebeständige Schutzhandschuhe zu tragen.¹ Da diese Maßnahme unpraktisch ist, die Feinmotorik einschränkt und das eigentliche Problem nicht löst, steht sie am Ende der Prioritätenkette und ist nur zulässig, wenn alle vorherigen Stufen nicht ausreichen.¹

6. Arbeitsschutzorganisation und Pflichtendelegation im Detail

Eine der häufigsten Fehleinschätzungen im mittleren und gehobenen Management besteht in der Annahme, dass die Verantwortung für den Arbeitsschutz ausschließlich bei der obersten Geschäftsführung oder extern bestellten Sicherheitsfachkräften liegt.¹ Das deutsche Arbeitsschutzrecht etabliert hier ein System der persönlichen Verantwortung und Haftung, das jede Führungskraft direkt betrifft.¹

Inhärente Verantwortung kraft betrieblicher Stellung

Betriebsanweisungen sind im mittleren und gehobenen Management ein zentraler Baustein der Pflichtendelegation. Führungskräfte mit Personalverantwortung übernehmen bereits aufgrund ihrer bloßen hierarchischen Stellung im Betrieb und im Rahmen ihres jeweiligen zugewiesenen Zuständigkeitsbereichs eine originäre Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der ihnen unterstellten Mitarbeiter.¹Diese inhärente Verantwortung leitet sich direkt aus § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG, § 9 Abs. 2 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG) sowie § 14 Abs. 2 des Strafgesetzbuches (StGB) ab.¹Wer weisungsbefugt ist und Arbeitsaufträge erteilt, trägt automatisch die dazugehörige Fürsorgepflicht.¹Eine gesonderte, schriftliche Übertragung dieser ohnehin bestehenden Pflichten ist rechtlich nicht erforderlich, kann jedoch im Unternehmen zur präzisen Definition von Schnittstellen und Aufgabenbereichen beitragen.¹

Die formelle Pflichtendelegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG

Möchte oder muss der Arbeitgeber spezifische Unternehmerpflichten, die über die inhärente Führungsverantwortung hinausgehen, auf nachgeordnete Führungskräfte übertragen, regelt § 13 Abs. 2 ArbSchG in Verbindung mit § 13 der DGUV Vorschrift 1 die Voraussetzungen dieser formellen Delegation.¹Damit eine solche Pflichtenübertragung rechtswirksam ist und den delegierenden Arbeitgeber entlasten kann, müssen strenge Kriterien erfüllt sein ¹:

- **Schriftform:** Die Delegation bedarf zwingend der Schriftform und muss von beiden Parties unterzeichnet werden.¹Eine mündliche Übertragung oder eine rein informelle Absprache ist rechtlich unwirksam und schützt im Schadensfall weder den Arbeitgeber noch die Führungskraft.¹
- **Zuverlässigkeit und Fachkunde:** Der Arbeitgeber darf Aufgaben nur an Personen übertragen, die persönlich zuverlässig sind und über die notwendige Fachkunde sowie praktische Erfahrung verfügen, um die übertragenen Aufgaben mit der gebotenen Sorgfalt sachgerecht auszuführen.¹
- **Ausstattung mit Befugnissen:** Die Führungskraft muss mit den erforderlichen Entscheidungs- und Weisungsbefugnissen sowie mit angemessenen finanziellen Mitteln ausgestattet werden, um notwendige Schutzmaßnahmen selbstständig veranlassen zu können.¹
- **Klare Abgrenzung:** Der räumliche, sachliche und personelle Verantwortungsbereich sowie die Schnittstellen zu benachbarten Abteilungen müssen präzise und zweifelsfrei definiert sein.¹

Verbleibende Aufsichts- und Kontrollpflichten (Sekundäre Garantenpflichten)

Die Vorstellung, sich durch eine schriftliche Delegation aller Haftungsrisiken entledigen zu können, ist ein Trugschluss.¹Durch die Delegation wandert die Verantwortung nicht vollständig ab, sondern sie wandelt sich beim Delegierenden in eine sogenannte sekundäre Garantenpflicht um.¹Dem Arbeitgeber verbleiben unübertragbare Auswahl-, Organisations- und Kontrollpflichten.¹Er muss stichprobenartig und regelmäßig überprüfen, ob die beauftragten Führungskräfte ihren Pflichten ordnungsgemäß nachkommen, die GBU tatsächlich fortschreiben

und erkannte Sicherheitsmängel unverzüglich abstellen.¹ Wird diese Aufsichtspflicht verletzt, haftet die Unternehmensleitung gemäß § 130 OWiG wegen einer Aufsichtspflichtverletzung, was zu empfindlichen Bußgeldern gegen das Unternehmen und die Geschäftsführung führen kann.¹

Die beratende Rolle von Sifa und Betriebsarzt

Zur Unterstützung der verantwortlichen Führungskräfte sieht das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sifa) und Betriebsärzten vor.¹ Diese Fachleute besitzen eine reine Stabs- und Beratungsfunktion.¹ Sie unterstützen bei der Gefährdungsermittlung, weisen auf Risiken hin und schlagen Schutzmaßnahmen vor, besitzen jedoch keinerlei Linienverantwortung oder direkte Weisungsbefugnis gegenüber den Mitarbeitern.¹ Die operative Entscheidung, ob und wie eine Schutzmaßnahme umgesetzt wird, sowie die rechtliche Verantwortung für diese Entscheidung verbleiben vollumfänglich bei der zuständigen Führungskraft.¹

7. Sonderfall schutzbedürftige Gruppen – Die personenbezogene GBU

Während die allgemeine oder tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung stets von einem fiktiven, durchschnittlichen Mitarbeiter mit Standardeigenschaften ausgeht, fordert das Gesetz für bestimmte Personengruppen eine gesonderte, individuelle Betrachtung.¹ Diese Personen gelten als besonders schutzbedürftig und bedürfen im Arbeitsschutz einer gezielten Einzelfallprüfung.¹

Gesetzliche Grundlagen schutzbedürftiger Gruppen

Gruppe	Gesetzliche Grundlage	Kernpflichten der Führungskraft	Relevanz für die Betriebsanweisung
Schwangere & Stillende	Mutterschutzgesetz (MuSchG), insb. §§ 10, 11 ²⁷³ .	Sofortige GBU nach Bekanntgabe der Schwangerschaft; Verbot von schwerem Heben (mehr als 5 kg), Nachtarbeit (20:00 bis 06:00 Uhr) und Lärmbelastung ²⁷³ .	Anpassung der BA: Ausschluss von Riggearbeiten, schweren Transporttätigkeiten und dem Aufenthalt im Lärmbereich während des Soundchecks ²⁷³ .
Jugendliche	Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), insb. § 22 ²⁷³ .	Verbot gefährlicher Arbeiten, es sei denn, sie dienen dem Ausbildungsziel und erfolgen unter fachkundiger Aufsicht. Verbot von Arbeiten mit Absturzgefahr ²⁷³ .	Integration in die BA: Verbot des selbstständigen Anschlagens von Lasten ohne ständige Aufsicht. Halbjährliche Unterweisungspflicht ²⁷³ .
Menschen mit Behinderung	Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) ²⁷⁵ .	Individuelle Anpassung des Arbeitsplatzes; Gewährleistung der Barrierefreiheit und Anwendung des Zwei-Sinne-Prinzips ²⁷⁵ .	Anpassung der BA: Leicht verständliche Sprache, bebilderte Abläufe, Anpassung der Bedienelemente (Zweihandschaltung, Not-Halt-Erreichbarkeit) ²⁷⁵ .

Neuausrichtung der psychischen Gefährdungsbeurteilung

Die Abgrenzung von Belastung und Beanspruchung ist von herausragender Bedeutung für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach § 5 ArbSchG⁴.¹Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat in ihrer fachlichen Systematik klargestellt, dass Gegenstand der GBU ausschließlich die äußeren Belastungsfaktoren der Arbeit sein dürfen (wie Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen oder die Arbeitsaufgabe).¹Die individuelle psychische Beanspruchung oder die persönliche Resilienz der Beschäftigten darf nicht bewertet werden.¹Arbeitsschutz bedeutet die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) und ist scharf von therapeutischen Maßnahmen oder individuellen Verhaltensänderungen (Verhaltensprävention) abzugrenzen.¹Die Führungskraft gestaltet die Struktur der Arbeit, nicht die Psyche des Mitarbeiters.¹

Die Erkennung „unsichtbarer“ Gefahren: Ergonomie und Beleuchtung

Führungskräfte neigen in der Praxis oft dazu, nur die offensichtlichen Gefahrenquellen wie rotierende Teile oder abstürzende Lasten zu beurteilen.¹ Scheinbar harmlose Arbeitsbedingungen wie langes Sitzen oder unzureichendes Licht werden häufig ignoriert. Für eine vollständige GBU müssen diese Faktoren strukturiert analysiert werden ¹:

1. Sitzen und Ergonomie (Die schleichende Gefahr)

Vermeintlich bequemes Sitzen am Schreibtisch ist eine Hauptursache für Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE), die im Betrieb zu den häufigsten Gründen für langfristige Ausfälle zählen.¹ Ein ergonomisch gesunder Arbeitstag sollte sich aus der **60-30-10-Ergonomieformel** zusammensetzen: 60 % Sitzen, 30 % Stehen und 10 % Gehen oder Bewegung.¹ Der ergonomische Schnellcheck umfasst ¹:

- **Körperhaltung:** Oberkörper und Oberschenkel in aufrechter Position.¹
- **Winkel-Check:** Ober- und Unterarm sowie Ober- und Unterschenkel jeweils in einem Winkel von mindestens 90 Grad zueinander.¹
- **Blickwinkel:** Kopf leicht geneigt, Blickwinkel zum Bildschirm um ca. 40 Grad nach unten gerichtet.¹
- **Bodenkontakt:** Beide Füße mit flächigem und stabilem Bodenkontakt.¹

2. Arbeitsplatz-Beleuchtung (Messen ohne teures Equipment)

Mangelhaftes Licht führt zu Kopfschmerzen, Sehstörungen und rascher Ermüdung am Arbeitsplatz.¹ Die Technische Regel ASR A3.4 schreibt für klassische Schreib- und Bildschirmarbeitsplätze eine Mindestbeleuchtungsstärke von 500 Lux direkt auf der Arbeitsfläche vor.¹ Um eine erste Orientierungsmessung durchzuführen, kann eine kostenlose Luxmeter-App auf dem Smartphone genutzt werden.¹ Es gilt jedoch ein wichtiger technischer und rechtlicher Vorbehalt: Smartphones besitzen keinen genormten physikalischen Spektralfilter, den -Filter (V-Lambda-Filter).¹ Das führt dazu, dass App-Messungen im Vergleich zu geeichten Profi-Geräten um 6 % bis 102 % abweichen – je nachdem, welche Lichtfarbe (z. B. Warmweiß oder Tageslichtweiß) gemessen wird.¹ Die App ist ein hervorragendes Instrument für eine erste orientierende Messung im Rahmen einer Begehung, ersetzt bei Grenzwertunterschreitungen jedoch keine offizielle, normgerechte Messung durch eine Fachkraft.¹

Praktische Umsetzung schutzbedürftiger Gruppen in der Veranstaltungstechnik

1. Inklusionskräfte und Menschen mit Behinderungen an technischen Geräten

Soll eine Inklusionskraft (beispielsweise ein Mitarbeiter mit einer motorischen Einschränkung) an einer Arbeitsstelle eingesetzt werden, reicht die allgemeine Gruppen-GBU nicht mehr aus. Es muss eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung im Einzelfall erstellt werden.

Dabei sind folgende Aspekte detailliert zu analysieren und in der Betriebsanweisung anzupassen:

- **Kognitive Barrierefreiheit:** Versteht die Person die Bedienungsschritte und Gefahrenhinweise der Motorsteuerung? Gilt es, das Zwei-Sinne-Prinzips anzuwenden, indem visuelle Blinksignale zusätzlich zu akustischen Warnungen an der Steuerung eingerichtet werden?
- **Physische Ergonomie:** Ist das Bedienpanel der Kettenzugsteuerung an die Körpermaße oder die eingeschränkte Motorik des Mitarbeiters anzupassen?
- **Zusätzliche technische Sicherungen:** Benötigt die Steuereinheit eine zusätzliche technische Barriere (beispielsweise eine verriegelte Zweihandschaltung), um zu verhindern, dass die Person während des Hubvorgangs versehentlich in den Gefahrenbereich greifen kann?

2. Jugendliche und Auszubildende auf der Baustelle

Jugendliche unter 18 Jahren besitzen meist noch nicht das ausgeprägte Gefahrenbewusstsein erfahrener Fachkräfte. Das Jugendarbeitsschutzgesetz³⁴ verbietet daher grundsätzlich gefährliche Arbeiten. Für die Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik gilt jedoch eine Ausnahme, sofern die Arbeiten unter fachkundiger Aufsicht stattfinden.³⁴

Die Konsequenzen für die Betriebsorganisation sind weitreichend:

- **Verkürzte Unterweisungsfristen:** Während für erwachsene Mitarbeiter eine jährliche Unterweisung ausreichend ist, müssen Jugendliche nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz mindestens halbjährlich unterwiesen werden.
- **Aufsichtspflicht beim Anschlagen von Lasten:** Jugendliche dürfen Lasten nur unter direkter Anleitung und ständiger Aufsicht von erfahrenen, schriftlich beauftragten Personen anschlagen. Sogenanntes Solorigging in der Höhe ist für Minderjährige verboten.
- **Beschäftigungsbeschränkungen:** Jugendliche dürfen nicht mit Arbeiten betraut werden, die ihre physischen oder psychischen Leistungsfähigkeiten übersteigen, oder bei denen sie extremem Lärm, Erschütterungen oder Gefahrstoffen ausgesetzt sind.

3. Schwangere und stillende Frauen in der Veranstaltungstechnik

Sobald eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft anzeigt, muss der Arbeitgeber unverzüglich eine personenbezogene Gefährdungsbeurteilung für ihren konkreten Arbeitsplatz durchführen und das zuständige Gewerbeaufsichtsamt informieren.

Folgende Beschäftigungsverbote und Einschränkungen müssen sofort umgesetzt werden:

- **Hebe- und Trageverbote:** Schwangere Frauen dürfen nicht mit dem regelmäßigen Heben, Bewegen oder Befördern von Lasten von mehr als 5 Kilogramm von Hand betraut werden. Das Tragen von schweren Kabelbündeln, Scheinwerfern oder Systemendstufen ist damit gesetzlich ausgeschlossen.

- **Arbeitszeitliche Einschränkungen:** Das Verbot von Nachtarbeit (in der Regel zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr) sowie Sonntagsarbeit schränkt den Einsatz im eigentlichen Showbetrieb ein.
- **Physikalische Gefährdungen:** Schwangere dürfen keinen gesundheitsgefährdenden Schallemissionen ausgesetzt werden. Der Einsatz im Nahbereich von Beschallungsanlagen während des Soundchecks oder der Show ist daher unzulässig.

8. Bürokratie-Bremse – Das „Bohrmaschinen-Prinzip“ in der Praxis

Ein häufiger Einwand von veranstaltungstechnischen Dienstleistern, Vermietfirmen und Freelancern betrifft den administrativen Aufwand: *„Wenn wir für jedes Scheinwerfermodell, jede Traverse und jeden Motor eine eigene Gefährdungsbeurteilung und Betriebsanweisung schreiben müssen, erstickt unser Betrieb in Papier.“*¹

Diese Sorge ist unbegründet. Der Gesetzgeber erlaubt in § 5 Abs. 2 ArbSchG⁴ und § 3 Abs. 1 BetrSichV⁷ ausdrücklich die **Zusammenfassung gleichartiger Arbeitsbedingungen und Arbeitsmittel zu Gruppen**:

- **Die Theorie des „Bohrmaschinen-Prinzips“:** Besitzt ein Betrieb zehn baugleiche Tischbohrmaschinen, die unter identischen Bedingungen in einer Werkstatt genutzt werden, muss die Führungskraft nicht zehn separate GBU- und BA-Dokumente verfassen.¹ Es reicht eine einzige, repräsentative Gefährdungsbeurteilung und eine Betriebsanweisung für die Gruppe „Tischbohrmaschinen“.¹
- **Die Übertragung auf die Veranstaltungstechnik:** Besitzt eine Vermietfirma einen Pool von 48 identischen Elektrokettenszügen, wird eine einzige gerätebezogene Betriebsanweisung „D8+ Elektrokettenszug“ erstellt.¹ Diese gilt universell für alle diese Motoren, solange sie unter vergleichbaren Bedingungen eingesetzt werden.¹

Die Trennung in stabile Geräte-Module und agile Vor-Ort-Beurteilungen

Um das System im dynamischen Veranstaltungsalltag handhabbar zu machen, wird die Dokumentation strikt getrennt¹:

- **Gerätebezogene Module (Permanent und Stabil):** Diese dokumentieren den sicheren, verhaltensbezogenen Umgang mit dem physischen Arbeitsmittel (beispielsweise dem Kettenszug oder dem Line-Array).¹ Sie werden einmalig sorgfältig erstellt, bleiben jahrelang unverändert gültig und sind farblich nach DGUV Information 211-010^{21a} standardisiert (Blau für Arbeitsmittel).¹ Sie wandern als Standarddokumentenmappe mit dem Material im Case auf jede Produktionsstätte.¹

- **Ortsbezogene Gefährdungsbeurteilung vor Ort (Agil und Dynamisch):** Für das konkrete Projekt füllt der Projektleiter, der Aufsichtführende oder die nach VStättVO/DGUV geforderte „Verantwortliche Person für Veranstaltungstechnik“ vor Ort eine schlanke, standardisierte, einseitige Checkliste aus.¹ Diese Gefährdungsbeurteilung erfasst ausschließlich die lokalen Gegebenheiten und Schnittstellen der Location, die der Hersteller des Materials nicht kennen kann¹:
 - *Tragfähigkeit:* Entsprechen die bauseitigen Anschlagpunkte der berechneten Last des Arrays? ¹
 - *Umwelt:* Welche Windgrenzwerte gelten heute für das geplante Open-Air-Konzert? ¹
 - *Koordination:* Wie wird sichergestellt, dass Rigger und Tontechniker zeitlich getrennt arbeiten, um gegenseitige Gefährdungen durch Arbeiten übereinander auszuschließen? ¹

9. Gewerkeübergreifendes Arbeiten und das modulare System

Ein schwerwiegender Fehler in der Veranstaltungspraxis ist die Erstellung sogenannter Monolith-Dokumente.¹ Hierbei wird versucht, den gesamten Aufbau einer Bühne – von Rigging über Ton, Licht, Video bis hin zu Spezialeffekten – in einer einzigen, 50-seitigen Betriebsanweisung abzuhandeln.¹

Das widerspricht der Kernforderung der DGUV Information 211-010^{21a1}:

„Betriebsanweisungen müssen objekt-, tätigkeits- und adressatenbezogen sein.“

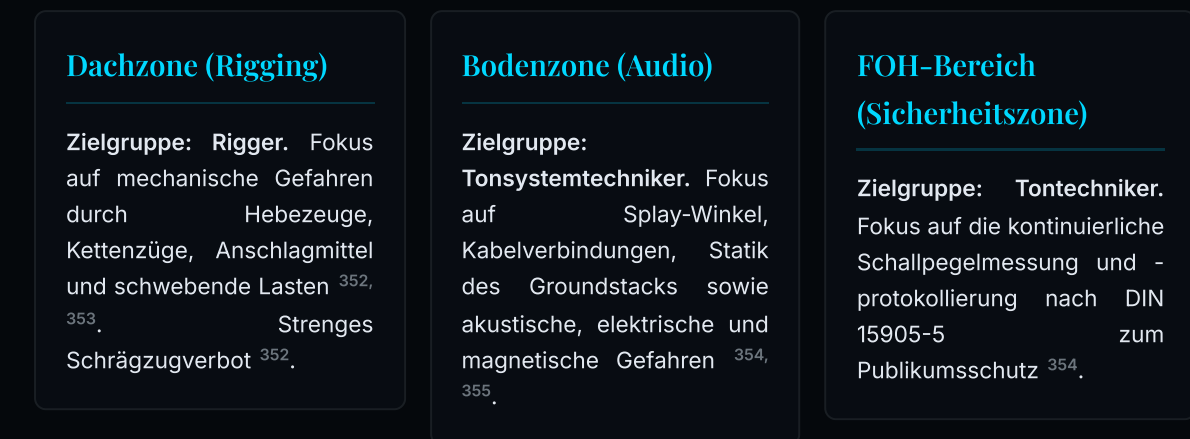
Warum gewerkeübergreifende Sammelanweisungen versagen

Am Praxisbeispiel „Line-Array an einem D8+ Kettenzug“ wird das Problem sofort deutlich¹:

- Der **Rigger** bedient die Motorsteuerung, prüft Anschlagmittel, achtet auf das Schrägzugverbot und sperrt den Bodenbereich ab.¹ Ihn belasten primär mechanische Gefahren durch abstürzende Lasten.¹
- Der **Tonsystemtechniker** beurteilt lautsprecherspezifische Splay-Winkel, steckt Speakon-Kabel, kalibriert Schallpegelmessungen nach DIN 15905-5²³ und muss Sicherheitsabstände zu starken Neodym-Magnetfeldern einhalten.¹ Ihn belasten akustische, elektrische und magnetische Gefahren.¹

Wirft man diese beiden völlig unterschiedlichen Arbeitswelten in ein einziges Dokument, tritt augenblicklich der Effekt der Unterweisungsmüdigkeit ein.¹ Der Rigger ignoriert das Dokument, weil er nichts über d&b-Verkabelungen lesen will; der Tontechniker ignoriert es, weil ihn die Funktionsweise der elektromagnetischen Doppelbremse des Kettenzugs nicht betrifft.¹ Die Folge: Das Dokument verfehlt seine Schutzwirkung und dient im Schadensfall nicht mehr als Entlastungsnachweis.¹

Grafik 4: Die räumliche Gewerketrennung auf der Bühne



Die Lösung: Das modulare Dokumentensystem

Rechtssicherheit und absolute Praxistauglichkeit werden durch eine strikte Aufteilung in modulare, klar abgegrenzte Einzeldokumente erreicht ¹:

- **Modul Hebezeug (Farbe: Blau):** Regelt ausschließlich das Hebezeug (D8+ Kettenzug).¹Zielgruppe: Rigger.¹
- **Modul Audio (Farbe: Blau):** Regelt das mechanische Fügen, Verriegeln, Splayen und den Schallbetrieb des Line-Arrays.¹Zielgruppe: Tontechniker.¹
- **Ergänzende GBU vor Ort (Agil):** Eine kurze, projektbezogene Schnittstellen-Gefährdungsbeurteilung, die regelt, wie die Gewerke sicher zusammenarbeiten (beispielsweise zeitlich versetztes Arbeiten, um gegenseitige Gefährdungen durch herabfallende Gegenstände auszuschließen).¹

10. Vorlagen für die Praxis – Modul Hebezeug und Modul Audio

Die folgenden Dokumente sind als vollständige, rechtssichere Praxis-Muster konzipiert.¹Jedes Dokument ist im Betrieb zwingend mit einer blauen Kopfzeile und einem blauen Rahmen (Standardfarbe für Arbeitsmittel nach DGUV Information 211-010^{21a}) zu versehen und muss vom Arbeitgeber oder dem bevollmächtigten technischen Leiter namentlich unterzeichnet werden.¹

Muster-Betriebsanweisung 1: Modul Rigging (Arbeitsmittel: D8+ Elektrokettenszug)

Betrieb: [Firmenname] | **Stand:** Juli 2026 | **Farbcode:** Blau (Arbeitsmittel)

Arbeitsmittel: Elektrokettenszug Klasse D8+ (nach IGW SQP2) | **Zielgruppe:** Qualifizierte Rigger (mind. SQQ2 Level 1)



Warnung vor
schwebender
Last



Kopfschutz
benutzen



Sicherheitsschuhe
benutzen



Auffanggurt
benutzen (PSA
gegen
Absturz)

1. Anwendungsbereich

Diese Betriebsanweisung gilt für das Einrichten, Anschlagen, Bedienen und Prüfen von mobilen Elektrokettenzügen der Klasse D8+ (gemäß IGW SGP2²⁵) zum Heben, Senken und Halten von veranstaltungstechnischen Lasten im gewerblichen Bereich.¹

2. Gefahren für Mensch und Umwelt

- **Lebensgefahr durch herabstürzende Lasten:** Bei mechanischem Versagen der Lastkette, Bruch von Tragorganen, Überlastung des Motors oder fehlerhaftem Anschlagen der Anschlagmittel.¹
- **Schwere Quetsch- und Schergefahren:** Verletzungen der Hände und Finger beim unvorsichtigen Einlaufen der Lastkette in das Getriebegehäuse, beim manuellen Kettenhandling oder beim formschlüssigen Anschlagen.¹
- **Unbemerktetes Überlastungsrisiko (Statische Unbestimmtheit):** Beim Fliegen von Lasten an mehr als zwei Hängepunkten (beispielsweise Traversenrahmen an 3 oder 4 Motoren) kann es durch geringste Höhenasynchronitäten beim Fahren zu einer extrem ungleichen Lastverteilung kommen.¹ Einzelne Motoren können unbemerkt überlastet werden, während andere Züge schlaff hängen.¹

3. Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln

- **Zulässiger Benutzerkreis:** Die selbstständige Bedienung und Einrichtung ist ausschließlich namentlich beauftragten, unterwiesenen Personen gestattet, die mindestens die Qualifikation „Sachkundiger für Veranstaltungsrigging Level 1“ nach IG VW SQQ2²⁶ nachweisen können.¹
- **Sicht- und Funktionsprüfung (Tägliche Kontrolle vor Arbeitsbeginn):**
 - Die Lastkette ist auf ihrer gesamten Nutzlänge auf mechanische Beschädigungen, Risse, Verformungen, Korrosion und ausreichende Schmierung zu prüfen.¹
 - Prüfung auf Kettenverdrehung (Drall): Ist die Kette verdreht, darf der Motor nicht gestartet werden.¹
 - Lasthaken auf Aufweitung, Risse und Funktion der Hakensicherungsfalle prüfen.¹
 - Kettensack auf sichere Befestigung und korrekten Sitz kontrollieren.¹
 - Bei festgestellten Mängeln das Gerät sofort außer Betrieb nehmen, die Stromzuleitung trennen, das Hebezeug mit dem Schild „DEFEKT – NICHT BENUTZEN“ kennzeichnen und der technischen Leitung melden.¹
- **Striktes Aufenthaltsverbot während des Hebevorgangs:**
 - Sobald sich die Motoren in Bewegung befinden (Heben oder Senken), ist der Aufenthalt von Personen im gesamten Gefahrenbereich unter der Last strengstens verboten.¹
 - Der Gefahrenbereich auf dem Boden ist vor dem Fahren physisch abzusperren und als solcher deutlich erkennbar zu kennzeichnen.¹
- **Aufenthalt unter der Last im Stillstand:**
 - Erst wenn die Motoren vollständig stillstehen (ruhende Last) und die Steuerung stromlos geschaltet ist, dürfen Personen den Bereich unter der Last betreten.¹
 - Ein D8+ Kettenzug hält die ruhende Last über zwei unabhängige, mechanisch wirkende DC-Doppelbremsen eigensicher.¹ Eine Sekundärsicherung (beispielsweise ein „Dead Hang“ mittels Stahlseil oder Reep) ist bei ruhender Last im Stillstand der Motoren nicht erforderlich.¹
- **Sicherung statisch unbestimmter Lastsysteme:**
 - Werden Traversensysteme oder Arrays an mehr als zwei Motoren geflogen, ist zwingend eine elektronische Lastmessung einzusetzen, um eine Überlastung einzelner Hebezeuge sofort visuell zu detektieren.¹
- **Absolutes Schrägzugverbot:**
 - Lasten dürfen ausschließlich vertikal gelotet angehoben werden.¹

4. Verhalten bei Störungen

- Bei ungewöhnlichen Betriebsgeräuschen, blockiertem Kettenlauf, Kettenstau oder ungleichmäßigem Anlauf den Hebevorgang sofort stoppen.¹
- Bei Ausfall der Motorsteuerung, Fehlern in der Spannungsversorgung oder defekten Endschaltern: Anlage sofort über den Hauptschalter stromlos schalten, den CEE-Stecker ziehen, gegen unbefugtes Wiedereinschalten sichern und die Störung einer Elektrofachkraft oder zur Prüfung befähigten Person melden.¹
- Instandsetzungs- und Reparaturarbeiten dürfen ausschließlich von autorisierten Fachkräften unter Verwendung von Original-Ersatzteilen des Herstellers durchgeführt werden.¹

5. Verhalten bei Unfällen / Erste Hilfe

- Bei Gefahr im Verzug: Sofort den **NOT-HALT**-Taster der Motorsteuerung betätigen.¹
- Die Unfallstelle sichern, den Verletzten aus dem Gefahrenbereich retten (nur unter Einhaltung der Eigensicherung!), Ersthelfer verständigen und den Notruf (112) absetzen.¹
- Bei Unfällen in der Höhe: Sofort das betriebliche Höhenrettungskonzept (Einsatz des Rettungsgeräts nach DGUV Regel 112-199) durch das qualifizierte Rettungsteam einleiten.¹ Niemals ungesicherte Solo-Rettungsversuche durchführen!

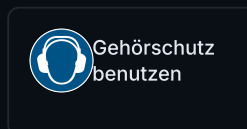
Datum: _____ Unterschrift Arbeitgeber / Verantwortliche Person: _____

Datum: _____ Unterschrift Arbeitgeber / Verantwortliche Person: _____

Muster-Betriebsanweisung 2: Modul Audio (Arbeitsmittel: d&b V-Serie)

Betrieb: [Firmenname] | **Stand:** Juli 2026 | **Farbcode:** Blau (Arbeitsmittel)

Arbeitsmittel: d&b V-Serie Line-Array-System | **Zielgruppe:** Qualifizierte Systemtechniker (mind. IGWV SQQ7)



1. Anwendungsbereich

Diese Betriebsanweisung gilt für den mechanischen Auf-, Um- und Abbau sowie den elektroakustischen Betrieb von d&b Line-Arrays der V-Serie unter Verwendung des Z5380 V-Flugrahmens im gewerblichen Verleih- und Dienstleistungsbetrieb.¹

2. Gefahren für Mensch und Umwelt

- **Schwere Quetschgefahren für Hände und Finger:** Akute Quetschgefahr beim mechanischen Fügen der Lautsprechergehäuse (Splay-Winkelung von 0 bis 14 Grad) sowie beim Einrasten der Splay-Links und Quick Lock Pins.¹
- **Gefahr von irreversiblen Hörschäden:** Extreme Schallemissionen (mehr als 80 dB(A)) beim akustischen Einmessen (Rosa Rauschen), während der Proben und im eigentlichen Konzertbetrieb für das technische Personal und die Musiker.¹
- **Starke statische Magnetfelder:** Die verbauten Neodym-Treiber der Lautsprecher erzeugen starke Magnetfelder.¹ Akute Gefahr für Personen mit Herzschrittmachern sowie Gefahr der Löschung von Datenträgern und Magnetstreifenkarten (Sicherheitsabstand von mindestens 0,5 m einhalten!).¹

3. Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln

- **Zulässiger Benutzerkreis:** Die mechanische Einrichtung und Inbetriebnahme darf ausschließlich von qualifizierten Tonsystemtechnikern durchgeführt werden, die in die d&b Systemtechnik eingewiesen sind (beispielsweise Tonspezialisten nach IGW SQQ7²⁷).
- **Mechanische Vorberechnung (Voraussetzung vor jedem Aufbau):**
 - Jedes Array muss vor dem Aufbau mechanisch in der d&b-Simulationssoftware *ArrayCalc* berechnet werden.
 - Die physikalischen Grenzwerte des Z5380 V-Flugrahmens (Eigengewicht 16 kg; maximal zulässiges Systemgewicht / SWL von 500 kg) müssen zwingend eingehalten werden.¹
- **Lückenlose Kontrolle der Riggingverbindungen:**
 - Vor jedem Hebevorgang ist optisch und haptisch zu kontrollieren, ob alle 10 mm Quick Lock Pins vollständig in die Gehäuseaufnahmen eingerastet und verriegelt sind.¹
 - Der korrekte Sitz ist visuell zu verifizieren: Die ringförmige Sicherungsnut des Quick Lock Pins muss auf der Gegenseite deutlich sichtbar aus dem Gehäuse ragen.¹
- **Entlastung der Kabel-Hebelwirkung (Winkelstabilität):**
 - Bei Einpunktaufhängungen des Arrays führt das herabhängende Eigengewicht der Systemverkabelung (NLT4) zu einer asymmetrischen Hebelwirkung auf den Flying Frame. Dies verfälscht den berechneten Schwerpunkt und den Neigungswinkel des Arrays massiv.¹
 - Das Zuleitungskabel muss daher zwingend direkt am oberen Motorenhaken des Kettenzugs mittels einer geeigneten Zugentlastung (beispielsweise Kabelstrumpf oder Prusikschlinge) abgefangen werden.¹
- **Vorgaben für das Groundstacking:**
 - Das Stacken von Top-Lautsprechern auf einem d&b V-SUB darf dies ausschließlich unter Verwendung des d&b V-Stack-Adapters erfolgen.
 - Der Neigungswinkel des untersten Top-Teils ist fest auf die voreingestellten 0 Grad oder -5 Grad zu arretieren.
 - Es dürfen maximal 8 Top-Gehäuse auf einem V-SUB gestackt werden.¹

- **Arbeitsschutz-Lärmgrenzwerte einhalten (LärmVibrationsArbSchV²²):**
 - Ab einem Tages-Lärmexpositionspegel von 80 dB(A) oder einem Spitzenschalldruckpegel von 135 dB(C) muss der Arbeitgeber geeigneten Gehörschutz bereitstellen (Angebotspflicht).¹
 - Ab einem Tages-Lärmexpositionspegel von 85 dB(A) oder einem Spitzenschalldruckpegel von 137 dB(C) (beispielsweise beim Einrauschen und während der Show) gilt eine **strikte Gehörschutz-Tragepflicht** für alle Beschäftigten im Hallenbereich.¹
 - Das technische Personal muss zertifizierten, individuell angepassten Gehörschutz (Otoplastiken mit flachem, linearem Frequenzgang) tragen, um eine präzise akustische Beurteilung des Klangs bei vollem Schutz der Gehörzellen zu gewährleisten.¹
- **Publikumsschutz konsequent umsetzen (DIN 15905-5²³):**
 - Im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht des Betreibers und Dienstleisters ist sicherzustellen, dass der Beurteilungspegel über eine 30-minütige Messung am lautesten Publikumsplatz den Grenzwert von 99 dB(A) nicht überschreitet.¹
 - Der C-bewertete Spitzenpegel ist absolut auf maximal 135 dB(C) begrenzt.¹
 - Während der gesamten Beschallung muss eine kontinuierliche Schallpegelmessung am FOH-Platz kalibriert, live überwacht und manipulationssicher für mindestens 30 Tage protokolliert werden.¹

4. Verhalten bei Störungen

- Bei mechanischen Blockaden der Gehäuseverbindungen oder schwergängigen Pins den Aufbau sofort stoppen. Niemals Gewalt anwenden, Pins nicht mit Werkzeugen einschlagen.¹
- Bei elektroakustischen Fehlern (beispielsweise Signalverzerrung, Kurzschluss-Fehlermeldung an den d&b Systemendstufen): Den betroffenen Verstärkerkanal am Controller stummschalten (Mute), das System stromlos schalten und eine systematische Fehlersuche im Kabelweg durchführen.
- Witterungsschutz beachten: Die rückseitigen Bassreflex-Ports der d&b Lautsprecher sind akustisch offen und nicht wasserdicht.¹ Bei Außenbetrieb oder feuchter Umgebung sind zwingend d&b-Regenhüllen zu verwenden.¹

5. Verhalten bei Unfällen / Erste Hilfe

- Bei Gehörschädigungen durch plötzliche extreme Pegelspitzen (beispielsweise Signal-Feedback im Nahbereich): Den Betroffenen sofort aus dem Lärmbereich führen, Erste Hilfe leisten, Ersthelfer hinzuziehen und unverzüglich einen HNO-Arzt aufsuchen.

Datum: _____ Unterschrift Arbeitgeber / Verantwortliche Person: _____

Datum: _____

Unterschrift Arbeitgeber / Verantwortliche Person: _____

11. Der chronologische Fahrplan zur GBU nach ASR V3 / TRBS 1111

Um den Prozess von der ersten Gefährdungsbeurteilung bis zur fertigen, gelebten Betriebsanweisung im Betrieb systematisch umzusetzen, dient der standardisierte Handlungszyklus nach der Technischen Regel für Arbeitsstätten ASR V3²⁸ und der TRBS 1111²⁹:

Schritt	Prozessschritt nach ASR V3	Inhaltliche Ausgestaltung in der Veranstaltungstechnik	Rechtssicherer Nachweis und Dokumentation
1	Arbeitsbereiche festlegen	Unterteilung des Betriebs in feste Einheiten (Lager, Büro, Baustelle). Auflistung aller konkreten Tätigkeiten (Rigging, Kabelverzug, Einmessen, Showbetrieb) ⁷⁸ .	Schriftliche Erfassung im GBU-Kopfblatt; Festlegung der verantwortlichen Personen (beispielsweise Meister für Veranstaltungstechnik) ⁷⁹ .
2	Gefährdungen vor Ort erfassen	Systematische Analyse aller Gefahrenquellen am konkreten Einsatzort. Ermittlung mechanischer Risiken, Absturzgefahren, elektrischer Risiken und Lärm ⁸² .	Nutzung standortbezogener Checklisten; Einbeziehung der Erfahrungen der Techniker und Rigger vor Ort ⁸³ .
3	Gefährdungen beurteilen	Einstufung der Gefahren mittels der Risikomatrix nach Nohl: Berechnung des Risikos aus der Eintrittswahrscheinlichkeit und dem potenziellen Schadensausmaß ⁸⁶ .	Eintragung des berechneten Risikoniveaus (Risikoklasse 1, 2 oder 3) in das GBU-Dokument ⁸⁷ .
4	Schutzmaßnahmen ableiten	Festlegung von Maßnahmen streng nach der STOP-Hierarchie. Erst Prüfung der Substitution (S), dann technische Barrieren (T), dann organisatorische Maßnahmen (O) und erst am Ende personenbezogene Maßnahmen (P) wie die PSA ⁹⁰ .	Der Erlass der Betriebsanweisung (BA) wird hier als primäre organisatorische Maßnahme (O) festgeschrieben ⁹¹ .
5	Schutzmaßnahmen durchführen	Praktische Umsetzung der Maßnahmen: Bereitstellung des geprüften Materials, Übergabe der blauen Betriebsanweisungen an das Personal vor Ort und Durchführung der Unterweisung ⁹⁴ .	Dokumentation der Sicherheitsunterweisung per Unterschriftenliste; namentliche schriftliche Beauftragung der Bediener nach TRBS 1116 ⁹⁵ .
6	Wirksamkeit prüfen	Kontinuierliche Kontrolle während des Betriebs: Prüfen, ob die Verhaltensregeln der BA (beispielsweise Absperrung des Bodens beim Hub) tatsächlich eingehalten werden und wirksam schützen ⁹⁸ .	Dokumentierte Wirksamkeitsprüfung im GBU-Maßnahmenplan unter Angabe von Datum, Prüfer und Ergebnis ⁹⁹ .

Schritt	Prozessschritt nach ASR V3	Inhaltliche Ausgestaltung in der Veranstaltungstechnik	Rechtssicherer Nachweis und Dokumentation
7	Gefährdungsbeurteilung fortschreiben	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess: Die GBU ist kein statisches Dokument. Sie ist unverzüglich zu aktualisieren bei Unfällen, neuen Anlagentypen oder Änderungen von Vorschriften ¹⁰² .	Jährliche Re-Evaluierung und Dokumentation des aktuellen Revisionsstandes auf dem Deckblatt der GBU ¹⁰³ .

12. Das Haftungsrisiko im Verleihgeschäft (Dry Hire vs. Full Service)

Für veranstaltungstechnische Dienstleister, Vermietfirmen und selbstständige Freelancer mit eigenem Material entscheidet die rechtliche Form des Kunden (Geschäftskunde vs. Privatperson) über die Verteilung der Haftungsrisiken ¹:

1. Das B2B-Modell (Miete an andere Gewerbekunden)

Bei der Vermietung (Dry Hire) an andere gewerbliche Marktteilnehmer (z. B. andere Dienstleister, gewerbliche Veranstalter) geht die primäre Verantwortung für den sicheren Betrieb und den Arbeitsschutz der dort tätigen Beschäftigten auf den entleihenden Arbeitgeber über.¹ Dennoch treffen den Vermieter strenge Sekundärpflichten, um sich gegen zivilrechtliche Regressansprüche abzusichern ¹:

- **Der verkehrssichere Zustand (Prüfpflicht):** Der Vermieter muss garantieren und lückenlos nachweisen, dass das Material sich in einem absolut verkehrssicheren Zustand befindet.¹ Für Hebezeuge (Kettenzüge) bedeutet dies den Nachweis der jährlichen wiederkehrenden Prüfung durch eine befähigte Person nach § 14 BetrSichV¹⁰ in Verbindung mit TRBS 1201³¹ sowie der Sachverständigen-Abnahmeprüfung (alle 4 Jahre) nach DGUV Grundsatz 315-390. Die Prüfprotokolle und Kopien des Prüfbuchs müssen dem Mieter bei Übergabe ausgehändigt werden.¹
- **Die vertragliche Absicherung (AGB):** Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) des Vermieters müssen Klauseln enthalten, die den Mieter verpflichten, das Rigging- und Tonsystem ausschließlich durch nachweislich qualifiziertes Fachpersonal (z. B. Sachkundige nach IG VW SQQ2²⁶) planen und errichten zu lassen.¹ Die Pflicht zur GBU und zur Erstellung lokaler Betriebsanweisungen muss vertraglich explizit auf den Mieter übertragen werden.¹
- **Das E-Rechnungs-Mandat:** Im Rahmen der Rechnungsstellung im B2B-Bereich ist seit dem 1. Januar 2025 die gesetzliche Verpflichtung zum Empfang elektronischer Rechnungen im B2B-Bereich im strukturierten Format zwingend zu beachten, während für die Ausstellung branchenspezifische Übergangsregelungen greifen.

2. Das B2C-Modell (Miete an Privatpersonen / Verbraucher)

Die Vermietung von komplexem Hebezeug und flugfähigen Audiosystemen im reinen Dry Hire an Privatpersonen ist ein **unkalkulierbares, existenzbedrohendes Haftungsrisiko** für den Vermieter oder Freelancer.¹ Da Privatkunden über keinerlei arbeitsschutzrechtliche Pflichten und meist auch über keinerlei Fachkunde verfügen, verbleibt die deliktische Haftung im Schadensfall fast vollständig beim Vermieter.¹

- **Deliktische Haftung nach § 823 BGB:** Stürzt ein schweres Line-Array ab, weil ein Laie den Kettenzug fehlerhaft angeschlagen hat, haftet der Vermieter im Rahmen der deliktischen Haftung mit seinem Privatvermögen.¹ Die Rechtsprechung legt dem Vermieter zur Last, ein hochgefährliches technisches System ohne ausreichende Instruktion, Warnung oder Eignungsprüfung an einen Verbraucher übergeben zu haben.¹
- **Unwirksamkeit von AGB-Klauseln:** Der Vermieter kann sich bei B2C-Kunden nicht durch einfache AGB-Klauseln von dieser Haftung freizeichnen.¹ Klauseln, die die Haftung für Verletzungen von Leben, Körper oder Gesundheit einschränken oder ausschließen, sind nach § 309 Nr. 7a BGB²⁰ gegenüber Verbrauchern absolut unwirksam.
- **Verbraucherschutzvorgaben:** Bei B2C-Geschäften müssen zwingend bebilderte Montage- und Sicherheitsanleitungen in deutscher Sprache ausgehändigt werden.¹ Der Kunde muss nachweislich schriftlich über alle Gefahren aufgeklärt werden.¹ Zudem gelten die Vorgaben des Fernabsatzgesetzes, einschließlich der ordnungsgemäßen Belehrung über das gesetzliche 14-tägige Widerrufsrecht sowie das Recht, eine Kautions (Sicherheitsleistung) bis zur Höhe des Wiederbeschaffungswertes des Materials zu verlangen.¹

Grafik 7: Die Haftungsweiche im Verleihgeschäft

B2B (Geschäftskunden)	B2C (Verbraucher / Privatkunden)
Primäre Haftungsbasis: Arbeitsschutzrecht (BetrSichV, DGV) & Vertragsrecht ¹²⁰. Erforderliche Unterlagen bei Übergabe: Prüfbuchkopien, UVV-Nachweise, Hersteller-Bedienungsanleitung, ggf. Systemsoftware ¹²³. Nachzuweisende Qualifikation: Sachkunde für Rigging nach IGW SQQ2 (Rigger Level 1/2) ¹²⁶. Vertragliche Besonderheiten: Pflichtenübertragung (Gefährdungsbeurteilung, Betriebsanweisung), E-Rechnung ¹²⁹. Empfohlener Vertriebsweg: Dry Hire (reine Materialmiete) uneingeschränkt möglich bei Erfüllung der Formalia ¹³².	Primäre Haftungsbasis: Zivilrechtliche Verkehrssicherungspflicht nach § 823 BGB ¹²¹. Erforderliche Unterlagen bei Übergabe: Extrem detaillierte, bebilderte Montage- und Sicherheitsanleitungen in Deutsch, Widerrufsbelehrung ¹²⁴. Nachzuweisende Qualifikation: Keine gesetzliche Fachkunde gefordert (erhöhtes Risiko für den Vermieter) ¹²⁷. Vertragliche Besonderheiten: Kautio bis zum Wiederbeschaffungswert, Verbot von Haftungsausschlüssen bei Personenschäden ¹³⁰. Empfohlener Vertriebsweg: Ausschließlich Full-Service (Auf- und Abbau durch eigenes Fachpersonal des Vermieters) ¹³³.

13. Sonderfall: Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen und GBU

Ein im betrieblichen Alltag extrem haftungsrelevanter, aber von vielen Führungskräften unterschätzter Sonderfall ist der Betriebsausflug bzw. die Firmenfeier.¹Oftmals herrscht im Management die fälschliche Meinung vor, dass es sich hierbei um reine Freizeitveranstaltungen im privaten Rahmen handelt, bei denen die gesetzlichen Arbeitsschutzpflichten ruhen.¹Dies ist ein folgenschwerer Irrtum, der im GBU-Fall oder bei Unfällen zu erheblichen Haftungskonsequenzen für die anwesenden Vorgesetzten führen kann.¹

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz nach § 2 SGB VII

Damit ein Firmenausflug oder eine Abteilungsfeier rechtlich als „betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung“ eingestuft wird und die Teilnehmer unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen, müssen vier vom Bundessozialgericht (BSG) definierte Kriterien erfüllt sein ¹:

- **Förderung des Betriebsklimas:** Die Veranstaltung muss explizit dem Zweck dienen, den Zusammenhalt und die Verbundenheit zwischen der Belegschaft und der Unternehmensleitung zu fördern.¹Reine Motivations- oder Incentive-Reisen für ausgewählte Mitarbeiter erfüllen dieses Kriterium nicht.¹

- **Initiierung durch das Unternehmen:** Der Ausflug muss von der Autorität des Arbeitgebers getragen, von diesem organisiert, ausdrücklich gebilligt oder finanziell maßgeblich gefördert werden.¹
- **Teilnahme der Unternehmensleitung:** Der Unternehmer selbst oder ein von ihm ausdrücklich beauftragter Repräsentant (z. B. der Abteilungsleiter bei einer Abteilungsfeier) muss persönlich anwesend sein und die Veranstaltung leiten.¹Ein Ausflug, den die Mitarbeiter völlig in Eigenregie und ohne Anwesenheit einer Führungskraft durchführen, verliert den betrieblichen Charakter.¹
- **Offenheit für alle Beschäftigten:** Die Teilnahmemöglichkeit muss grundsätzlich allen Mitarbeitern des Unternehmens (oder bei Großbetrieben allen Angehörigen einer klar abgegrenzten Organisationseinheit wie einer Abteilung) offenstehen.¹Veranstaltungen, die sich nur an eine bestimmte Auswahl richten, sind nicht versichert.¹

Die Fürsorge- und Organisationspflicht der Führungskraft

Sobald diese Kriterien erfüllt sind, erstreckt sich die gesetzliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in vollem Umfang auf den Ausflug.¹Daraus ergeben sich konkrete Pflichten für die verantwortliche Führungskraft ¹:

- **Sorgfältige Auswahl der Aktivitäten:** Die Führungskraft muss die Risiken der geplanten Aktivitäten realistisch einschätzen.¹Die geplanten Aktivitäten müssen für alle Mitarbeiter zumutbar sein.¹Bei risikobehafteten Events muss zwingend auf professionelle, zertifizierte Drittanbieter zurückgegriffen werden.¹
- **Klare Definition von Beginn und Ende:** Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Eintreffen am Treffpunkt und erstreckt sich über das gesamte offizielle Programm sowie den direkten Heimweg.¹Die Führungskraft muss den offiziellen Beginn und insbesondere das offizielle Ende der Gemeinschaftsveranstaltung für alle Teilnehmer unmissverständlich und transparent kommunizieren.¹Nach der offiziellen Beendigung erlischt der betriebliche Charakter; fortfolgende Aktivitäten gelten als unversicherte Freizeit.¹
- **Umgang mit Alkoholkonsum:** Ein verantwortungsvoller Umgang mit Alkohol muss von der Führungskraft aktiv gefördert werden.¹Unfälle, die nachweislich auf einen übermäßigen, die freie Willensbestimmung ausschließenden Alkoholkonsum zurückzuführen sind, sind von der gesetzlichen Unfallversicherung ausgeschlossen.¹Die Führungskraft muss bei alkoholisierten Mitarbeitern im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht im Extremfall intervenieren und für einen sicheren Heimweg (z. B. per Taxi) sorgen.¹

Arbeitszeitrechtliche Einordnung von Betriebsausflügen

Die arbeitszeitrechtliche Bewertung, ob ein Betriebsausflug als bezahlte Arbeitszeit gilt, hängt von den konkreten Umständen ab ¹:

- Findet die Veranstaltung während der regulären, vertraglich vereinbarten Arbeitszeit statt, wird sie als Arbeitszeit gewertet und entsprechend vergütet.¹ Mitarbeiter, die an einem solchen Ausflug nicht teilnehmen möchten, sind nicht automatisch freigestellt; sie müssen stattdessen im Betrieb erscheinen und ihre reguläre Arbeitsleistung erbringen.¹ Kann der Arbeitgeber für diese Nicht-Teilnehmer keine Arbeit bereitstellen, darf er keinen Zwangsurlaub verhängen, sondern muss die Arbeitszeit in der Regel dennoch vergüten.¹
- Dauert der Ausflug länger als die übliche tägliche Arbeitszeit oder findet er am Wochenende bzw. an arbeitsfreien Tagen statt, gilt die Teilnahme als freiwillig.¹ Für diese Zeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit besteht grundsätzlich kein Anspruch auf die Vergütung von Überstunden oder zusätzliche Zeitausgleiche.¹

Die Struktur der Ausflugs-GBU: Modularer Aufbau statt Papiertiger

Bei einem Betriebsausflug handelt es sich rechtlich um eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung.¹ Der effiziente und rechtssichere Weg hierzu ist ein modularer Aufbau¹:

- **Die Verweis-Methode (Arbeitersparnis durch Standard-GBUs):** Für alle Standardrisiken, die im Unternehmen ohnehin bereits durch bestehende Gefährdungsbeurteilungen geregelt sind, verweist die Führungskraft im Hauptdokument der Ausflugs-GBU einfach per Dokumentennummer auf die bereits existierenden Betriebsunterlagen¹:
 - *Szenario Straßenverkehr (An-/Abreise):* „Hinsichtlich der An- und Abreise im Straßenverkehr wird auf die bestehende GBU 'Fuhrpark und Dienstfahrten' (Dokument-Nr. GBU-03) verwiesen.“¹
 - *Szenario Sonne, Hitze und UV-Strahlung:* „Für Outdoor-Aufenthalte gelten die Schutzmaßnahmen (Sonnenschutz, ausreichende Flüssigkeitszufuhr) gemäß der allgemeinen GBU 'Außendienst und Außenarbeit' (Dokument-Nr. GBU-07)“¹.
- **Das anlassbezogene Modul (Der eigentliche Fokus):** Die eigentliche GBU für den Ausflug schrumpft dadurch auf ein kompaktes Dokument von ca. 2 bis 3 Seiten.¹ Es behandelt ausschließlich die ganz spezifischen, neuen Gefährdungen des ausgewählten Events (z. B. Absturzgefahren an Steilhängen auf einer bestimmten Wanderroute, Kältegefahren bei einer Höhlenbegehung).¹ Dieser modulare Aufbau spart im Alltag massiv Zeit, ist rechtlich abgedeckt und wird von den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen als Best Practice anerkannt.¹

14. Fazit – Warum Betriebsanweisungen im Betrieb schlichtweg Sinn machen

Betrachtet man die weitreichenden gesetzlichen, organisatorischen und wirtschaftlichen Anforderungen, wird deutlich: Die Erstellung von Betriebsanweisungen ist kein lästiger bürokratischer Akt zur reinen Erfüllung von Paragraphen, sondern ein unschätzbares Werkzeug für eine erfolgreiche, sichere und wirtschaftliche Betriebsführung.¹

Aus folgenden Gründen macht die Betriebsanweisung für jeden technischen Dienstleister, jede Vermietfirma, jeden Betreiber und jeden selbstständigen Freelancer schlichtweg Sinn ¹:

1. Umfassender Haftungsschutz und Rechtssicherheit

Im Falle eines Arbeitsunfalls steht die Frage nach der strafrechtlichen und zivilrechtlichen Haftung sofort im Raum.¹ Staatsanwaltschaften und Berufsgenossenschaften prüfen als erstes, ob der Arbeitgeber seiner Fürsorge- und Organisationspflicht nachgekommen ist.¹

- Die systematische Kette aus Gefährdungsbeurteilung, schriftlicher und namentlich unterzeichneter Betriebsanweisung sowie der dokumentierten Unterweisung ist der einzige juristisch anerkannte Entlastungsbeweis für die Geschäftsführung und die technischen Leiter.¹
- Ohne diese Dokumente droht bei Personenschäden die persönliche Haftung mit dem Privatvermögen nach § 823 BGB¹⁹ sowie ein Regress der Unfallversicherungsträger wegen grober Fahrlässigkeit.¹

2. Vermeidung von Sachschäden und Ausfallzeiten

Veranstaltungstechnische Geräte wie d&b Line-Arrays oder Kettenzüge repräsentieren erhebliche Vermögenswerte.¹

- Fehlbedienungen (beispielsweise Schrägzug an Motoren, falsches Splayen der Lautsprecher oder die unbemerkte Überlastung in statisch unbestimmten Systemen) führen schnell zu irreparablen Materialschäden.¹
- Betriebsanweisungen legen die exakten physikalischen Grenzwerte und Verhaltensregeln fest, wodurch teure Reparaturen, Produktionsverzögerungen und Imageverluste bei Kunden effektiv verhindert werden.¹

3. Etablierung einer funktionierenden Sicherheitskultur

Sicherheit lässt sich nicht allein durch Verbote erzwingen, sondern muss gelebt werden.¹

- Eine sauber strukturierte, modulare Betriebsanweisung nach DGUV Information 211-010^{21a} dient den Mitarbeitern als ständiges, verständliches Nachschlagewerk direkt am Arbeitsplatz.¹
- Sie nimmt den Beschäftigten die Unsicherheit im Umgang mit komplexer Technik, fördert das gegenseitige Verantwortungsbewusstsein und etabliert eine professionelle, qualitätsorientierte Arbeitsweise auf der Produktionsstätte.

4. Einbindung schutzbedürftiger Personen als Qualitätsmerkmal

Die gezielte personenbezogene Anpassung von Betriebsanweisungen für Schwangere, Jugendliche oder Menschen mit Behinderungen sichert nicht nur deren gesetzlichen Schutz, sondern stärkt die soziale Verantwortung des Unternehmens.¹

- Eine barrierefreie, leicht verständliche Struktur ermöglicht es auch Inklusionskräften oder Auszubildenden, sich vollkommen sicher und wertgeschätzt in die Arbeitsabläufe einzubringen.¹
- Dies minimiert krankheitsbedingte Ausfälle, stärkt die Motivation des gesamten Teams und positioniert das Unternehmen als attraktiven, zukunftsorientierten Arbeitgeber auf dem Markt.¹

15. Systematisches Quellenverzeichnis der Gesetzespyramide

Die im Arbeitsschutz anwendbaren Vorschriften und Normen gliedern sich systematisch in folgende hierarchische Ebenen der Gesetzespyramide ¹:

1. Staatliche Gesetze (Bund)

- **ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz)**: Das fundamentale Rahmengesetz für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in Deutschland. Relevante Paragraphen: § 3 (Grundpflichten), § 4 (Allgemeine Grundsätze), § 5 (Gefährdungsbeurteilung), § 8 (Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber), § 9 (Gefährliche Arbeitsbereiche) und § 12 (Unterweisung).
- **ASiG (Arbeitssicherheitsgesetz)**: Regelt die gesetzliche Pflicht zur Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sifa).
- **ProdSG (Produktsicherheitsgesetz)**: Definiert die Pflichten beim Inverkehrbringen und der gewerblichen Bereitstellung von Produkten auf dem Markt (beispielsweise Händlerpflichten und Materialüberlassung).
- **BGB (Bürgerliches Gesetzbuch)**: Haftungs- und mietrechtliche Grundlagen. Relevante Paragraphen: § 13 (Verbraucher-Definition), § 14 (Unternehmer-Definition), § 540 (Untervermietung), § 823 (Deliktische Schadensersatzpflicht / Verkehrssicherungspflicht) sowie §§ 305 ff. und § 309 Nr. 7a (Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen).
- **BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz)**: Regelt das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretung. Relevant: § 87 Abs. 1 Nr. 7 (Mitbestimmung beim Arbeitsschutz).
- **MuSchG (Mutterschutzgesetz)**: Gesetzlicher Schutz von Schwangeren und Stillenden am Arbeitsplatz vor physischen, chemischen und organisatorischen Belastungen.
- **JArbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz)**: Regelt die Arbeitszeiten, Tätigkeitsbeschränkungen und verkürzten Unterweisungsfristen für Beschäftigte unter 18 Jahren.
- **SGB IX (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch)**: Gesetzliche Grundlage für die Integration, Barrierefreiheit und gleichwertige Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben.

2. Staatliche Rechtsverordnungen (Bund)

- **BetrSichV (Betriebssicherheitsverordnung):** Maßgebliche Verordnung für die Bereitstellung und sichere Benutzung von Arbeitsmitteln. Relevante Paragraphen: § 3 (Gefährdungsbeurteilung), § 12 Abs. 2 (Betriebsanweisung) und § 14 (Prüfung von Arbeitsmitteln).
- **LärmVibrationsArbSchV (Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung):** Regelt den Schutz vor physikalischen Belastungen durch Lärm und Erschütterungen. Relevante Paragraphen: § 5 (Gefährdungsbeurteilung) und § 6 (Auslösewerte).
- **ArbStättV (Arbeitsstättenverordnung):** Legt Mindestanforderungen für das Einrichten und Betreiben von sicheren Arbeitsstätten (inklusive Fluchtwege und Sanitärräume) fest.
- **GefStoffV (Gefahrstoffverordnung):** Verpflichtende Vorgabe für die Gefährdungsbeurteilung und das Erstellen von Gefahrstoff-Betriebsanweisungen nach § 14.
- **BioStoffV (Biostoffverordnung):** Vorgaben für Gefährdungsbeurteilungen und Betriebsanweisungen beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen nach § 14.
- **PSA-BV (PSA-Benutzungsverordnung):** Bestimmungen über die Bereitstellung und den sicheren Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung bei der Arbeit.

3. Technische Regeln (Konkretisierung der Verordnungen mit Vermutungswirkung)

- **ASR V3 (Technische Regel für Arbeitsstätten):** Konkretisiert die Anforderungen an die systematische Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 ArbStättV.
- **TRBS 1111 (Technische Regel für Betriebssicherheit):** Leitfaden für die methodische Gefährdungsbeurteilung und sicherheitstechnische Bewertung bei der Verwendung von Arbeitsmitteln.
- **TRBS 1116 (Technische Regel für Betriebssicherheit):** Regelt die Anforderungen an die Qualifikation, Unterweisung und namentliche Beauftragung von Beschäftigten zur Verwendung gefährlicher Arbeitsmittel.
- **TRBS 1201 (Technische Regel für Betriebssicherheit):** Bestimmt Art, Umfang und Fristen für Prüfungen und Kontrollen von Arbeitsmitteln.
- **TRBS 1203 (Technische Regel für Betriebssicherheit):** Definiert die Anforderungen an die Fachkunde der „Zur Prüfung befähigten Person“.
- **TRGS 555 (Technische Regel für Gefahrstoffe):** Konkretisiert die formale Struktur und Gliederung von Gefahrstoff-Betriebsanweisungen.

4. Autonomes Satzungsrecht (Unfallverhütungsvorschriften)

- **DGUV Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention):** Übergreifende Unfallverhütungsvorschrift, welche die Pflichten der Unternehmensleitung und der Versicherten zur Unfallverhütung regelt.

- **DGUV Vorschrift 3 (Elektrische Anlagen und Betriebsmittel):** Regelt den sicheren Betrieb und die Prüfpflichten für ortsfeste und ortsveränderliche elektrische Betriebsmittel.
- **DGUV Vorschrift 17/18 (Veranstaltungs- und Produktionsstätten für szenische Darstellung):** Branchenspezifisches Satzungsrecht der VBG und BG ETEM für die Veranstaltungstechnik. Regelt Tragmittel (§ 9), leitungsspezifische Pflichten (§ 15), Unterweisung (§ 17) und das Aufenthaltsverbot unter Lasten (§ 19).
- **DGUV Vorschrift 54 (Winden, Hub- und Zuggeräte):** Allgemeine Unfallverhütungsvorschrift für Hebezeuge und Anschlagmittel im gewerblichen Bereich.

5. DGUV Regeln, Informationen und Branchenstandards

- **DGUV Regel 115-002 (Veranstaltungs- und Produktionsstätten für szenische Darstellung):** Umfassendes berufsgenossenschaftliches Regelwerk, welches die DGUV Vorschrift 17/18 im Detail für die Praxis konkretisiert und veraltete Durchführungsanweisungen vollständig ersetzt.
- **DGUV Information 211-010 (Sicherheit durch Betriebsanweisungen):** Der maßgebliche Leitfaden der gesetzlichen Unfallversicherer zur inhaltlichen Gestaltung und farblichen Kennzeichnung von Betriebsanweisungen.
- **DGUV Information 215-313 (Lasten über Personen):** Sicherheitsleitfaden für das Anschlagen, Sichern und Sichern von Lasten im veranstaltungstechnischen Bereich.
- **DGUV Grundsatz 315-390 (Prüfung maschinentechnischer Arbeitsmittel):** Regelt die genauen Prüfverfahren und Abnahmebedingungen für Hebezeuge in Bühnen und Studios.
- **IGVW SQP2 (Qualitätsstandard Elektrokettenzüge):** Der Branchenstandard (aktuelle Ausgabe März 2024) für die Bereitstellung und Benutzung von Elektrokettenzügen der Klassen D8, D8 Plus und C1 in der Veranstaltungswirtschaft.
- **IGVW SQQ2 (Sachkunde für Veranstaltungsriggering):** Definiert die Ausbildungsstufen und Zulassungsbedingungen für Rigger Level 1, 2 und 3.
- **IGVW SQQ7 (Spezialisierungsqualifikation Tontechnik):** Definiert das Berufsbild und die Qualifikationsanforderungen an den „Berufsspezialist für Tontechnik“.

6. DIN-Normen (Deutsches Institut für Normung)

- **DIN EN 17206:** Europäische Sicherheitsnorm für Maschinen auf Bühnen und in anderen Produktionsbereichen der Unterhaltungsindustrie.
- **DIN 15905-5:** Nationale Norm (aktuelle Ausgabe Juli 2022) zur Regelung von Messungen und Maßnahmen zur Vermeidung von Gehörgefährdungen des Publikums durch hohe Schallemissionen elektroakustischer Beschallungstechnik.

1. § 2 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

2. § 2 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

3. § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

4. § 5 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

5. § 12 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

6. § 8 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
7. § 3 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
8. § 12 Abs. 2 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
9. § 4 Abs. 3 Satz 2 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
10. § 14 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
11. § 14 Abs. 1 Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
12. § 14 Biostoffverordnung (BioStoffV)
13. § 6 DGUV Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention)
14. § 4 DGUV Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention)
15. § 15 DGUV Vorschrift 17/18 (Veranstaltungs- und Produktionsstätten für szenische Darstellung)
16. § 17 DGUV Vorschrift 17/18 (Veranstaltungs- und Produktionsstätten für szenische Darstellung)
17. § 19 DGUV Vorschrift 17/18 (Veranstaltungs- und Produktionsstätten für szenische Darstellung)
18. § 15 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII)
19. § 823 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
20. § 309 Nr. 7a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
21. Sonderbauverordnung (SBauVO) / Versammlungsstättenverordnung (VStättVO)
22. DGUV Information 211-010 (Sicherheit durch Betriebsanweisungen)
23. Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV)
24. DIN 15905-5:2022-07 (Veranstaltungstechnik - Tontechnik - Teil 5)
25. DIN EN 17206 (Veranstaltungstechnik - Maschinen für Bühnen und andere Produktionsbereiche)
26. IGWV SQP2 (Qualitätsstandard Elektrokettzüge)
27. IGWV SQQ2 (Sachkunde für Veranstaltungsriggering)
28. IGWV SQQ7 (Spezialisierungsqualifikation Tontechnik)
29. Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3 (Gefährdungsbeurteilung)
30. Technische Regel für Betriebssicherheit TRBS 1111 (Gefährdungsbeurteilung)
31. Technische Regel für Betriebssicherheit TRBS 1116 (Qualifikation, Unterweisung und Beauftragung)
32. Technische Regel für Betriebssicherheit TRBS 1201 (Prüfungen von Arbeitsmitteln)
33. Technische Regel für Betriebssicherheit TRBS 1203 (Befähigte Personen)
34. Mutterschutzgesetz (MuSchG)
35. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
36. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)