

VCI-LEITFADEN ZUM

COMPETENCY BASED TRAINING AND ASSESSMENT (CBTA) IM LUFTVERKEHR UND DIE INTERNE UMSETZUNG AUS SICHT DES VCI

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	2
2. Aufbau eines kompetenzorientierten Schulungs- und Beurteilungsprogrammes in einem Unternehmen	5
3. Allgemeines zur Schulung.....	10
4. Anhang 4.a Ablaufdiagramm	12
4b. Beispielunternehmen.....	13

Rechtliche Hinweise

Dieser Leitfaden entbindet in keinem Fall von der Verpflichtung zur Beachtung der gesetzlichen Vorschriften. Der Leitfaden wurde mit großer Sorgfalt erstellt. Dennoch übernehmen die Verfasser und der Verband der Chemischen Industrie e.V. (VCI) keine Haftung für die Richtigkeit der Angaben, Hinweise, Ratschläge sowie für eventuelle Druckfehler. Aus etwaigen Folgen können deswegen keine Ansprüche weder gegen die Verfasser noch gegen den Verband der Chemischen Industrie e.V. geltend gemacht werden.

Das Urheberrecht dieses Leitfadens liegt beim VCI. Die vollständige und auszugsweise Verbreitung des Textes ist nur gestattet, wenn Titel und Urheber genannt werden.

1. Einführung

Die Internationale Zivilluftfahrtorganisation – International Civil Aviation Organization (ICAO) – fordert in ihren Technischen Anweisungen (DOC 9284-AN/905) für den sicheren Transport gefährlicher Güter auf dem Luftweg von den Arbeitgebern, dass diese nur Personal einsetzen, welches so ausgebildet ist, dass es die Aufgaben im jeweiligen Verantwortungsbereich sicher ausführen kann.

Zur Ausbildung wird ein kompetenzbasierter Ansatz vorgegeben. Der Grundgedanke dieses Ansatzes ist, dass die Mitarbeiter nur noch in den Bereichen geschult werden, welche auch tatsächlich Bestandteil ihres Aufgabenbereiches sind.

Die Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit einer weitestgehend individuellen Schulung (Konzentration auf die relevanten Punkte), so dass sie die ihnen übertragenen Aufgaben sicher und vorschriftenkonform ausführen können.

Der Arbeitgeber erhält somit die Möglichkeit, seine Mitarbeiter optimal auf die ihnen übertragenen Aufgaben auszubilden. Zudem werden Zeit und somit letztendlich auch Kosten eingespart, da Schulungsveranstaltungen eingekürzt werden.

Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber

“Der Arbeitgeber des Personals, welches Funktionen ausübt, die sicherstellen müssen, dass gefährliche Güter in Übereinstimmung mit den Gefahrgut-Vorschriften des Luftverkehrs (IATA-DGR) befördert werden, ist für das Erstellen und Aufrechterhalten eines Gefahrgut Trainingsprogrammes verantwortlich.“

Die Umsetzung dieser Verantwortung muss durch ein kompetenzbasiertes Ausbildungs- und Beurteilungskonzept (CBTA - Competency Based Training and Assessment) erfolgen. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die gesamte Schulung durch eigene, extra dafür ausgebildete Mitarbeiter, intern durchführen zu lassen. Weiterhin besteht die Möglichkeit, die Dienste von externen Dienstleistern (Schulungsanbieter) für Teile oder die gesamten Anforderungen in Anspruch zu nehmen. Nähere Informationen zur Umsetzung eines solchen Konzeptes liefern die folgenden Quellen:

- DOC 10147 der ICAO muss käuflich erworben werden und steht nicht in deutscher Sprache zur Verfügung: <https://store.icao.int/en/guidance-on-a-competency-based-approach-to-dangerous-goods-training-and-assessment-doc-10147>
- Leitfaden zur Gefahrgutschulung der IATA (Ausgabe 1), ehemals Anhang H der IATA-DGR: <https://www.iata.org/contentassets/90f8038b0eea42069554b2f4530f49ea/dgcbta-1-de.pdf> (deutsch), <https://www.iata.org/contentassets/90f8038b0eea42069554b2f4530f49ea/dgcbta-1-en.pdf> (englisch)

Nachrichten für Luftfahrer NfL 2022-2-713 vom 02.01.2023: https://www.lba.de/Shared-Docs/Downloads/DE/NfLs/Gefahrgut/NfL_2022_2_713.html. Zu beachten ist dabei die aktuelle Kommentierung des LBA zur NfL 2022-2-713, Stand 08.12.2025: (

https://www.lba.de/SharedDocs/Downloads/DE/B/B32_Gefahrgut/Fachinformation_neu/Kommentierung_NfL.html

Durch die Niederschrift in den ICAO-Technical Instructions sowie der IATA-DGR ist diese Anforderung weltweit gültig. Dennoch können Staaten spezifische Anforderungen an das kompetenzbasierte Ausbildung- und Schulungsprogramm (CBTA) stellen, welche bei der Implementierung eines Schulungsprogrammes beachtet werden müssen.

Für Deutschland werden vom Luftfahrtbundesamt spezifischere Vorgaben (siehe Nachrichten für Luftfahrer 2022-2-713) zu folgenden Punkten gemacht:

- Mindestens zu vermittelnde Schulungsinhalte: Siehe Orientierungshilfe – Matrix Schulungsanforderungen: https://www.lba.de/SharedDocs/Downloads/DE/B/B32_Gefahrgut/Fachinformation_neu/Orientierungshilfe_CBTA.pdf?blob=publicationFile&v=2
- Schulungs- und Prüfungsgestaltung
- Anforderungen an Online-Schulungen
- Genehmigung von Schulungen
- Qualifikation von Ausbildern für die Schulungen

Es sei nochmals betont, dass der Arbeitgeber die Gesamtverantwortung für sein Trainingsprogramm trägt, auch wenn gewisse Teile des Trainingsprogrammes von externen Dienstleistern durchgeführt werden. Gemäß dem CBTA-Konzept reicht die reine Schulung (intern oder extern) nicht mehr aus, um die Schulungsanforderungen zu erfüllen. Dadurch wird dem Arbeitgeber eine höhere Verantwortung für die Schulung/Schulungsorganisation seiner Mitarbeiter übertragen, als dies früher formal der Fall war.

In den früheren Schulungsanforderungen für den Transport gefährlicher Güter im Luftverkehr wurden Personalkategorien (PK) definiert, welchen festgelegte Schulungsinhalte zugeordnet waren.

Diese numerischen Personalkategorien (PK 1-12) wurden in Tätigkeitsbeschreibungen (TB) von A bis T umformuliert. Die hier aufgeführten stellen die Relevantesten für die chemische Industrie dar:

- A Tätigkeiten des Senders (ehemals PK 1).
- B Tätigkeiten des Verpackers (ehemals PK 2).

Das Luftfahrtbundesamt (LBA) stellt für die oben genannten Tätigkeitsgruppen typische Tätigkeitsbeschreibungen zur Verfügung. In einem weiteren Dokument lässt sich aus der Tätigkeitsbeschreibung der minimale, typische Schulungsbedarf ablesen.

Die Dokumente findet man hier:

- Tätigkeitsbeschreibung CBTA (aktuelle Revision 06.08.2025):
https://www.lba.de/SharedDocs/Downloads/DE/B/B32_Gefahrgut/Fachinformation_neu/Taetigkeitsbeschreibung_CBTA.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Matrix Schulungsanforderungen CBTA (24.03.2023):
https://www.lba.de/SharedDocs/Downloads/DE/B/B32_Gefahrgut/Fachinformation_neu/Orientierungshilfe_CBTA.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Verbindlich vorgeschrieben ist das kompetenzbasierte Ausbildung- und Schulungsprogramm (CBTA) seit dem 01.01.2023.

2. Aufbau eines kompetenzorientierten Schulungs- und Beurteilungsprogrammes in einem Unternehmen

Ziel dieses Schulungsprogrammes ist es, eine zielgerichtete Schulung aufzusetzen, um somit qualifizierte und kompetente Arbeitskräfte zu erhalten. Wichtig dabei ist, dass sich der Schulungsbedarf an den tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten orientiert und nicht an anderen Maßstäben wie z.B. der generischen Stellenbeschreibung.

Mit einem kompetenzbasierten Ausbildungs- und Schulungsprogramm (CBTA) möchte man beim Mitarbeiter drei Kernziellernbereiche aktivieren, welche da wären:

- ▶ **Wissen:** Das Erlernen und Verstehen einer bestimmten Sache, so dass die Lernenden die benötigten Fähigkeiten und Einstellungen entwickeln und anwenden können.
- ▶ **Können:** Beschreibt die Fähigkeit, das erlernte auch fachgerecht in der Praxis ausführen zu können.
- ▶ **Wollen:** Die konstante innere Einstellung, das Erlernte in der Praxis auch fachgerecht anwenden zu wollen und sich der Verantwortung (Sicherheitsbewusstsein im Umgang mit Gefahrgut) der Aufgaben bewusst sein und an deren Verbesserung mitzuwirken.

Nach dem CBTA ist Kompetenz im Resultat die **Kombination von Wissen, Können und Wollen** (Lernzielbereiche).

Die folgende Beschreibung der Phasen zielt darauf ab, dass **wesentliche Teile des CBTA durch den Arbeitgeber erfolgen**, aber die eigentliche Schulung, wie in der Vergangenheit üblich, durch einen externen Schulungsveranstalter erfolgt.

Unternehmen können die eigentliche Schulung auch selbst durchführen. Hierfür müssen aber die Schulung sowie die Mitarbeiter, welche als Ausbilder fungieren sollen, vom Luftfahrtbundesamt zugelassen werden (Zulassung Ausbilder: [Anmeldung zur Ausbilderzulassung beschreibbar.pdf \(lba.de\)](#)). Die Bestimmungen hierzu können in anderen Ländern abweichen. Der große Vorteil hierbei ist die Möglichkeit von „maßgeschneiderten“ (betriebsinternen) Schulungen.

Die Umsetzung und verantwortliche Leitung dieses Schulungsprogrammes sind individuell und aufgrund der Organisation und Struktur eines Unternehmens verschieden. Zunächst liegt die Verantwortung bei der Unternehmensleitung. Durch entsprechende Delegationen könnte diese Aufgabe z.B. auf die zentrale oder standortspezifische Logistik-Leitung oder ESHQ-Leitung übertragen werden.

Für die praktische Durchführung bestimmter Prozessschritte, wie z.B. die Phase 4 der Beurteilung, könnte zumindest in Deutschland die „Beauftragte Person“ im Gefahrgutbereich eingebunden werden.

Generell ist zu beachten, dass die für das Schulungsprogramm verantwortlichen Personen nicht direkte Kollegen der zu beurteilenden Mitarbeitern sind oder wenn doch, sie zumindest eine Führungsfunktion gegenüber den zu beurteilenden Mitarbeitern haben, so dass sich nicht direkte Kollegen auf gleicher Hierarchieebene beurteilen. Zudem müssen die verantwortlichen Personen für das Schulungsprogramm im Gefahrgutrecht fachlich kompetent sein.

So kann eine Person mit einer aktuell gültigen Schulungsbescheinigung für den Luftverkehr (ehemalige PK-Kurse) sowie einer nicht definierten Berufserfahrung auf diesem Gebiet als kompetent angesehen werden.

Sofern sinnvoll und relevant, so ist für die Ausgestaltung des Schulungsprogrammes (insbesondere zur Beurteilung/ Definition des Lernzielbereiches „Wollen“) die Personalabteilung und der Betriebsrat einzubeziehen.

Zudem ist zu beachten, dass das CBTA-Schulungsprogramm kein abschließender Prozess ist, sondern ein Kreislauf. So sind vor jeder neuen Schulung die Phasen 1 und 2 zu wiederholen, wobei es oft nach der erstmaligen Erstellung hier lediglich eine Überprüfung auf Aktualität ist. Ändern sich zwischenzeitlich Aufgabenbereiche, so sind die Unterlagen zu aktualisieren und vor Aufnahme der Tätigkeiten entsprechende Schulungen durchzuführen.

Phase 1 – Analyse Schulungsbedarf

Am Anfang steht die Analyse des Schulungsbedarfs. Hierbei werden die Mitarbeiter mit ihren Tätigkeiten erfasst und diesen Tätigkeiten ein Leistungsniveau zugeordnet.

Um die Schulungen zu koordinieren ist es sinnvoll, dass man Tätigkeitsrollen (Gruppierung von bestimmten Tätigkeiten) definiert, zu welchen dann die Mitarbeiter zugeordnet werden können. So lassen sich Mitarbeiter mit gleichen Tätigkeiten zusammenfassen und an alle werden die gleichen Anforderungen gestellt, aufgrund ihrer Aufgaben. Dabei empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

- **Benennung der Tätigkeitsrollen:** Benennung z.B. als „Tätigkeiten des Versenders“ oder „Tätigkeiten des Verpackers“.
- **Definition von grundsätzlichen Tätigkeiten:** Definition von grundsätzlichen Aufgabenbereichen wie z.B.: Klassifizieren von gefährlichen Gütern, Erstellung von Dokumenten, Markierung und Kennzeichnung anbringen. Orientierung am Leitfaden zur Gefahrgutschulung, Ausgabe 1, 2023, Abschnitt 7: <https://www.iata.org/contentassets/90f8038b0eea42069554b2f4530f49ea/dgcbta-1-de.pdf> (deutsch) <https://www.iata.org/contentassets/90f8038b0eea42069554b2f4530f49ea/dgcbta-1-en.pdf> (englisch)
- **Zuweisung von Lernzielbereichen:** Den grundsätzlichen Aufgabenbereichen weist man die persönlich definierten Anforderungen zu den Bereichen Wissen, Können und Wollen zu.
- **Zuweisung von detaillierten Arbeitsbereichen:** Orientiert an der Orientierungshilfe Matrix Schulungsanforderungen des Luftfahrtbundesamtes oder am Leitfaden zur Gefahrgutschulung der IATA weist man den grundsätzlichen Aufgabenbereichen nun detailliertere Tätigkeiten, welche zum Aufgabenbereich dieser Mitarbeiter gehören, zu. So z.B.: Versendererklärung ausfüllen, Prüfen der Abweichungen der Staaten und Luftfahrtunternehmen, Beschreibung der gefährlichen Güter ermitteln.
- **Zuweisung Kenntnisstand:** Abschließend weist man diesen detaillierten Tätigkeiten noch persönlich definierte Kenntnisstände zu, welche der Mitarbeiter am Ende des Schulungsprogrammes dazu erlangt haben soll (siehe nächster Absatz).

Die Kenntnisstände können definiert werden als:

- **Anfangskenntnisse ***: Allgemeinwissen und Verstehen der Grundlagen
- **Grundkenntnisse ****: Einfache Tätigkeiten, meist von Routine und Vorhersehbarkeit geprägt, können ausgeführt werden. Anleitung oder Unterstützung durch einen Experten kann von Zeit zu Zeit nötig sein.
- **Professionalität *****: Es werden komplexe und wichtige Handlungen in einem nicht-routinemäßigen Zusammenhang erledigt. Es kann ohne besondere Unterstützung selbstständig gearbeitet werden.
- **Fortgeschrittene Kenntnisse ******: Es werden komplexe technische und professionelle Handlungen in einer großen Bandbreite an Themen ausgeführt. Diese erlauben dem Personal beratend tätig zu sein.

Bei der Definition von grundsätzlichen Aufgabenbereichen und detaillierten Tätigkeiten sind auch firmeninterne Verfahrensanweisungen und spezielle nationale Vorschriften einzubeziehen. Für die Analyse des Schulungsbedarfs, weist man dem betroffenen Mitarbeiter nun, anhand der identifizierten Aufgaben, eine Tätigkeitsrolle zu.

Das Ergebnis dieser Phase stellt die Beurteilung des Schulungsbedarfes dar, welches der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter durchführen muss. Für ein solches Ergebnis beispielhaft ist das Bild 1 im Anhang zu sehen.

Phase 2 – Gestaltung eines Schulungs- und Beurteilungsplanes

In einem ersten Schritt erstellt der Arbeitgeber nun einen **Schulungsplan (Syllabus)**. Hierbei werden die Ergebnisse aus Phase 1 dahingehend ergänzt, dass den detaillierten Arbeitsbereichen eine Vermittlungsmethode zugeordnet wird.

Grundsätzlich wird es sich hier um die Vermittlungsmethode der Präsenzschiilung bzw. der Online-Schulung handeln. Arbeitsbereiche können aber auch durch weitere Methoden vermittelt werden. So z.B. durch ein eLearning oder ein Training on the Job (z.B. für interne Regelungen). Zudem können Vermittlungsmethoden kombiniert werden. So können Arbeitsbereiche, welche in einer Präsenz- bzw. Online-Schulung vermittelt werden, z.B. noch durch ein internes eLearning ergänzt werden.

Zudem werden im Schulungsplan die Reihenfolge der Schulungsmaßnahmen für die Tätigkeiten festgelegt (z.B. zunächst ein internes eLearning und dann eine Präsenz- bzw. Online-Schulung).

Auch soll das konkrete Datum der Schulungsmaßnahme sowie der Status Grundschulung oder Wiederholungsschulung festgehalten werden.

Wird ein externer Schulungsanbieter genutzt, so ist mit diesem rechtzeitig vorher Kontakt aufzunehmen, damit die Parameter für die Schulung abgestimmt werden können. So besteht u.a. auch bei vielen Anbietern die Möglichkeit einer Inhouse-Schulung, welche dann noch mehr auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten werden kann.

Das Endergebnis stellt den **individuellen Schulungsplan** für einen Mitarbeiter dar. Für ein solches Ergebnis beispielhaft ist das Bild 2 im Anhang zu sehen.

Im zweiten Teil ist ein **Beurteilungsplan** zu erstellen. Zweck dieses Beurteilungsplans ist die detaillierte Erfassung mit welchen Methoden, in welcher Frequenz und mit welchen Erfolgskriterien das Erlernete des Mitarbeiters beurteilt wird, so dass letztendlich beurteilt werden kann, ob die gewünschte Qualifikationsstufe erreicht wurde.

Das CBTA endet nicht mit dem erfolgreichen Bestehen einer Abschlussprüfung am Ende eines Lehrgangs, sondern umfasst auch danach die Beurteilung des Fortschritts, wie das Erlernete in die Praxis umgesetzt wird, bis letztendlich das gewünschte Qualifikationsniveau vorhanden ist, um die zugewiesene Funktion auszuüben.

Bei der Ausführung des Beurteilungsplans kann der Arbeitgeber die Rolle des „Assessors“ einnehmen oder dies von einem externen Dienstleister erledigen lassen. Für den Assessor bestehen keine Qualifikationsanforderungen. Er sollte aber über entsprechende Fachkenntnisse verfügen.

Für die Erstellung des Beurteilungsplans sollte der Arbeitgeber sicherstellen, dass u.a. die folgenden Prinzipien angewendet werden:

- Es werden eindeutige Arbeitsschritte dazu verwendet, um die Qualifikation zu beurteilen und die Kriterien sollten objektiv und messbar sein.
- Es müssen mehrfache Beobachtungen durchgeführt werden, um zu bestimmen, ob der Mitarbeiter die endgültige Mindestqualifikation bereits erreicht hat.
- Die Beurteilungen müssen stichhaltig sein. Es muss ausreichend Belege dafür geben, dass der Mitarbeiter die Kompetenz, welche für die endgültige Mindestqualifikation erforderlich ist, erreicht hat. Dabei darf der Mitarbeiter nicht aktiv nach Belegen für seine Aktivitäten gefragt werden.
- Die Beurteilungen müssen verlässlich sein. Alle Assessoren sollten, wenn diese eine Beurteilung durchführen, zum selben Ergebnis kommen.

Welche Parameter und Kennzahlen zur Beurteilung herangezogen werden, muss unternehmensspezifisch geklärt werden. Als Orientierung könnten Ansätze aus dem Qualitätsmanagement dienen. Die hier aufgezeigten Punkte sind beispielhaft zu sehen.

Zur Erstellung des Beurteilungsplans werden die grundsätzlichen Tätigkeiten, detaillierten Arbeitsbereiche und der ihnen zugeordnete Kenntnisstand aus Phase 1 übernommen. Diese verknüpft man mit der gewünschten Beurteilungsmethode und der Beurteilungsfrequenz sowie wann diese Beurteilungen durchzuführen sind.

Die Beurteilungsmethoden können individuell gewählt werden. So besteht u.a. die Möglichkeit der praktischen Beurteilung oder simulieren von Fallbeispielen. Die praktische Beurteilung ist aber vorzuziehen. Bei der praktischen Beurteilung sind die verwendeten Hilfsmittel zu notieren.

Zudem sind Erfolgskriterien zu hinterlegen, mit welchen beurteilt wird, ob bzw. ab wann der Mitarbeiter die gewünschte Mindestqualifikation erreicht hat. Dementsprechend sind auch Maßnahmen zu hinterlegen, wie bei einem Nichtbestehen vorgegangen werden soll.

Des Weiteren ist zu beurteilen, ob das „Wollen“ aus den Lernzielbereichen (also die persönliche, innere Einstellung des Mitarbeiters) wie gewünscht vorhanden ist. Dabei erscheint es klar, dass diese Beurteilung eher subjektiv ist und schwer ist, hier Indikatoren zu definieren. Es ist zu empfehlen hier ggf. die Personalabteilung und den Betriebsrat einzubeziehen. Das Endergebnis stellt den **individuellen Beurteilungsplan** für einen Mitarbeiter dar. Für ein solches Ergebnis beispielhaft ist das Bild 3 im Anhang zu sehen.

Phase 3 – Entwicklung des Schulungs- und Beurteilungsmaterials

Auf diese Phase wird nicht näher im Detail eingegangen, da dies hauptsächlich Aufgabe des externen Schulungsveranstalters ist, sofern man die Schulung nicht mit eigenen Ausbildern unternehmensintern durchführt.

Sofern man die Schulungen intern in eigener Regie durchführt, so muss das Schulungsmaterial durch das Luftfahrtbundesamt (LBA) genehmigt werden. Ggf. sind zusätzliche Anforderungen des Luftfahrtbundesamtes (LBA), welche sich im Genehmigungsprozess ergeben, zu integrieren. Die entsprechenden Verweise zu weiterführenden Informationen dazu wurden bereits an anderer Stelle des Dokumentes genannt. Ergänzendes Schulungsmaterial, welches zusätzlich zu einer genehmigten Schulung eingesetzt wird, ist von einer Genehmigung durch das Luftfahrtbundesamt (LBA) befreit.

Werden für die interne Schulung und Beurteilung zusätzliche Unterlagen (z.B. eLearning, Fallbeispiele, interne Prüfungsfragen) eingesetzt, so müsste man diese in diesem Schritt erstellen.

Phase 4 – Durchführung der Schulung

In diesem Schritt wird die Schulung gemäß dem Schulungsplan durchgeführt. Nach der Schulung erfolgt die Beurteilung gemäß dem Beurteilungsplan.

Phase 5 – Bewertung des Schulungs- und Beurteilungsprogrammes

Diese Phase dient der Reflektion zu dem etablierten CBTA-Schulungsprogramm. Der Arbeitgeber soll, z.B. durch Interviews und Bewertungsbögen der teilnehmenden Mitarbeiter, Beobachtungen am Arbeitsplatz oder Führen von Ereignis-Trend/Fehlerquoten reflektieren, wie gut das implementierte CBTA-Schulungsprogramm funktioniert.

Wie die Ergebnisse für die Reflektion erhoben werden sowie die Verfahren der Auswertung und die Implementierung von Änderungen/Verbesserungen soll niedergeschrieben werden. Den Abschluss stellt der „**Programmierbericht**“ dar, welcher die Ergebnisse zusammenfasst. Grundsätzlich ist solch ein Programmbericht am Ende eines jeden individuellen Schulungsprogrammes zu erstellen. Insbesondere bei Unternehmen mit vielen betroffenen Mitarbeitern bietet sich ein jährlicher Bericht an, welcher die einzelnen Berichte kumuliert, so dass ein Gesamtbild für den Arbeitgeber entsteht, woraus er seinen Lehren ziehen kann.

3. Allgemeines zur Schulung

Wie bereits in der Vergangenheit muss jeder Mitarbeiter eine **Grundschulung** besuchen, bevor er erstmalig Tätigkeiten in Bezug auf gefährliche Güter im Luftverkehr ausübt.

Eine **Wiederholungsschulung** muss innerhalb einer Zeitspanne von 24 Monaten nach der Grundschulung bzw. 24 Monaten nach der letzten Wiederholungsschulung erfolgen, um sicherzustellen, dass die Kenntnisse dem neuesten Stand entsprechen. Dabei besteht die Möglichkeit, dass man die Schulung in den letzten 3 Monaten der gültigen Zeitspanne von 24 erfolgreich besucht. Dann verlängert sich der Gültigkeitszeitraum vom Monat des Abschlusses der Wiederholungsprüfung auf 24 Monate nach Ablaufmonat der vorherigen Schulung. Zertifikate und Beurteilungspläne sind 36 Monate nach Erstellung aufzubewahren.

Beispiel:

Bestandene Wiederholungsprüfung Juli 2024

Erneut bestandene Wiederholungsprüfung Mai 2026 -> Verlängerung bis Juli 2028

Sowohl bei der Grundschulung als auch bei der Wiederholungsschulung richtet sich der Arbeitgeber / Mitarbeiter mit der individuellen Bewertung des Schulungsbedarfes / Schulungsplans an einen externen Schulungsanbieter, sofern die Schulung nicht durch das Unternehmen selbst durchgeführt wird, und sucht sich seine Schulung aus dem Angebot heraus. Die Inhalte zwischen dem Angebot und der eigenen Bewertung des Schulungsbedarfes / Schulungsplans sollten weitestgehend deckungsgleich sein. Falls nicht, so muss ggf. eine individuelle Inhouse-Schulung mit dem Schulungsveranstalter geplant werden.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass dem Schulungsanbieter das Datum der letzten Beurteilung sowie die Information, durch wen die Beurteilung durchgeführt wurde, mitgeteilt wird.

Insbesondere für Mitarbeiter, welche bestimmte Tätigkeiten nur sehr unregelmäßig ausüben, empfiehlt es sich z.B. über Online-Schulungen diese bestimmten Tätigkeiten in bestimmten Abständen aufzufrischen. Die Intervalle hierzu sind je nach Unternehmen individuell zu wählen.

Fällt ein Mitarbeiter z.B. aus gesundheitlichen Gründen für eine längere Zeit aus, so empfehlen sich folgende Maßnahmen hinsichtlich der Schulung:

Vorschläge an Maßnahmen in Abhängigkeit von der Dauer der Abwesenheit

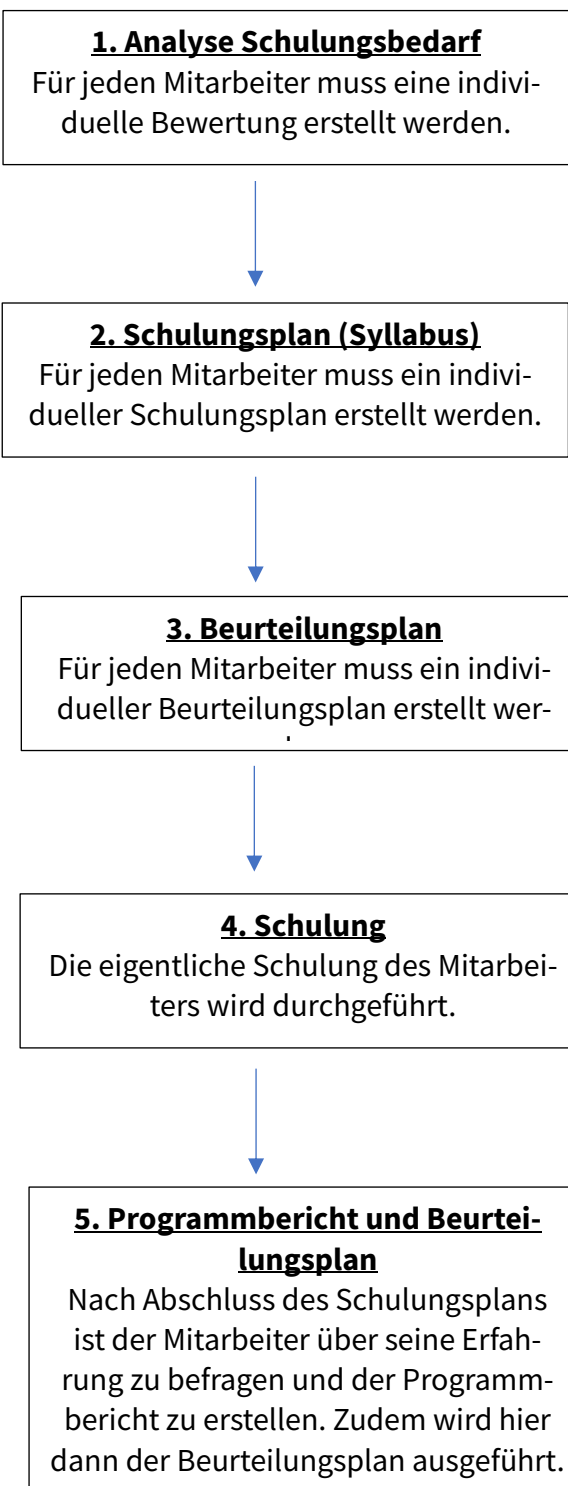
Dauer der Abwesenheit	Vorgeschlagene Maßnahme
bis zu 3 Monaten	Den Angestellten die Änderungen oder Neuerungen in den gesetzlichen und betrieblichen Anforderungen zur Verfügung stellen und deren Verständnis dieser Änderungen sicherstellen.
zwischen 3 und 12 Monaten	Zusätzlich zu dem unter „bis 3 Monaten“ genannten, wird eine praktische Beurteilung vorgenommen, zum Beispiel eine „Runde am Arbeitsplatz“ oder eine Simulation. Der Arbeitgeber muss dem Angestellten einen kurzen Bericht mit Beobachtungen zur Verfügung stellen mit jeglichen erkannten Kenntnislücken, die zu füllen und Informationen, die zu ergänzen sind, um auf das aktuell nötige Befähigungsniveau zu kommen und den aktuell nötigen Kenntnisstand zu erreichen.
mehr als 12 Monate	Wiederholungsschulung

Quelle: Leitfaden zur Gefahrgutschulung der IATA

4. Anhang

4.a Ablaufdiagramm

Ablauf zum Aufbau des CBTA



Beispielhafte Darstellung des CBTA anhand von Max Dangerous und seinem Vorgesetzten Harry Hazard von der Chemikalien GmbH

Harry Hazard bewertet den Schulungsbedarf aus den von Max durchgeführten, relevanten Tätigkeiten. Da er nicht sicher ist, ob er auch an alle Tätigkeiten gedacht hat, bespricht er dies mit Max und sie erstellen gemeinsam eine Tabelle (siehe Darstellung 1). Außerdem gleicht er das Ergebnis - unterstützt durch die Personalabteilung - noch mit der internen Stellenbeschreibung ab.

Nachdem die Tätigkeiten klar und der Schulungsbedarf bewertet ist, erstellt Harry nun einen Schulungsplan für Max (siehe Darstellung 2). Aus diesem geht hervor welche Inhalte vermittelt werden sollen und in welcher Form bzw. Kombination dies am besten passieren soll. Harry hat keine eigenen IATA DGR Ausbilder, insofern wendet er sich nun an zugelassene Schulungsanbieter, um für Max einen passenden Kurs zu finden. Die Einarbeitung on-the-job dokumentiert er nun auch, da es vormals zwar übliche Praxis war, aber nicht eigens dokumentiert wurde, was aber nach CBTA Teil des Schulungsprogramms ist.

Nächster Schritt für Harry ist der Beurteilungsplan: hier werden nun die Methoden, der Turnus und die Kriterien festgelegt, anhand derer die Beurteilung von Max stattfindet (siehe Darstellung 3). Bislang hatte Harry stets das Ergebnis der Prüfung des IATA Lehrgangs sowie die Zielvereinbarungen anhand interner Indikatoren nutzen können. Nun muss er sich überlegen, welche Kriterien hier darüber hinaus idealerweise berücksichtigt werden sollten. Harry bittet um Unterstützung durch die Personalabteilung und bezieht auch den Betriebsrat mit ein.

Max ist ein erfahrener Versender und hatte bereits einen gültigen PK1, weswegen er auf die Wiederholungsschulung eines zugelassenen Schulungsanbieters für die TB A gegangen ist. Nach bestandener Prüfung kommt Max mit der Urkunde wieder zur Arbeit. Die Urkunde wird in seiner Personalakte hinterlegt und die nächste Schulung innerhalb von max. 24 Monaten vorgemerkt. Auch in seinem Schulungs- und Beurteilungsplan wird die bestandene Prüfung vermerkt.

Harry ist sehr zufrieden! Sein Mitarbeiter Max ist wieder qualifiziert! Aber ist er auch kompetent? Max hat sein Wissen aufgefrischt bzw. dieses bestätigt, welches er auch erfahrungsgemäß erfolgreich in der Praxis anwendet und dabei grundsätzlich eine ausgeprägte Sicherheitsphilosophie vertritt. Durch Anwendung des Beurteilungsplans hat Harry dies bestätigt bzw. festgehalten. Für Harry war das Schulungsprogramm erfolgreich, aber er möchte am Ende auch die Einschätzung anderer Beteiligter und führt Interviews und Beobachtungen durch, die ihm erlauben sein Programm stetig zu verbessern. Abschließend schreibt Harry einen Programmbericht, in dem die Ergebnisse des Programms zusammengefasst werden.

4b. Beispielunternehmen

Max Dangerous ist beschäftigt bei der Chemikalien GmbH. Er ist dort in der Transportsicherheit tätig und für die Klassifizierung der Produkte des Unternehmens sowie für die Erstellung der Versendererklärung verantwortlich. Sein Vorgesetzter ist Harry Hazard, der Leiter der Transportsicherheit bei der Chemikalien GmbH, der auch das Schulungsprogramm nach CBTA für die Firma verantwortet.

Die folgenden Bilder stellen einen Auszug aus dem Schulungsprogramm von Max Dangerous dar.

Tätigkeitsrolle	Grundsätzliche Aufgabenbereiche	Detaillierte Tätigkeiten	Wissen	Können	Wollen	Kenntnisstand
Tätigkeiten des Versenders	Umgang mit Begrenzungen	Verbotene gefährliche Güter identifizieren	Es ist bekannt, welche Güter zunächst nicht per Flugzeug transportiert werden dürfen.	Die Kriterien für zunächst verbotene Güter im Lufttransport kann auf das Produktportfolio sicher angewendet werden.	Der Mitarbeiter ist gewillt die Vorschriften der täglichen Praxis korrekt anzuwenden. Er zeigt zudem ein entsprechendes Sicherheitsbewusstsein für den Umgang mit Gefahrgütern. Er beteiligt sich aktiv an Verbesserungen im gefahrgut-Prozess und nimmt konstruktive Kritik positiv auf.	*** Professionalität
		Gefahrgutbeförderung per Luftpost	Die Anforderungen für den Transport per Luftpost sind bekannt.	Die Anforderungen für den Transport per Luftpost können sicher angewendet werden.		** Grundkenntnisse
		Versand von Gefahrgut in begrenzten Mengen	Die Kriterien für den Transport in begrenzten Mengen sind bekannt.	Die Kriterien für den Transport in begrenzten Mengen werden sicher auf das Produktportfolio angewendet.		** Grundkenntnisse
		Beachtung der Abweichungen der Staaten und Luftfahrtunternehmen	Es ist bekannt, wo in den Vorschriften nach diesen Abweichungen zu suchen ist.	In der täglichen Arbeit werden die Bestimmungen sicher eingehalten.		*** Professionalität
	Klassifizierung von Produkten	Klassifizierung der Klasse 3	Die Klassifizierungskriterien für die Klasse 3 sind bekannt.	Die Produkte werden ordnungsgemäß anhand ihrer Produkteigenschaften klassifiziert.		*** Professionalität
		Klassifizierung der Klasse 8	Die Klassifizierungskriterien für die Klasse 8 sind bekannt.	Die Produkte werden ordnungsgemäß anhand ihrer Produkteigenschaften klassifiziert.		*** Professionalität
	Identifizierung von Gefahrgütern	Bestimmung der richtigen Versandbezeichnung	Die Systematik zur Definition der richtigen Versandbezeichnung ist bekannt.	Die Versandbezeichnung wird anhand der Klassifizierungseigenschaften korrekt ausgewählt.		*** Professionalität
		Sonderbestimmungen	Es ist bekannt, wo Sonderbestimmungen in den Vorschriften zu finden sind.	Sonderbestimmungen werden anhand der gewählten Versandbezeichnung korrekt ausgewählt.		*** Professionalität
	Dokumentation	Erstellung der Versendererklärung	Die Anforderungen hinsichtlich der Erstellung einer Versendererklärung sind bekannt.	Unter Beachtung aller Vorschriften wird die Versendererklärung sicher in der Praxis erstellt.		*** Professionalität

Darstellung 1 – Analyse Schulungsbedarf

Tätigkeitsrolle	Grundsätzliche Aufgabenbereiche	Detaillierte Tätigkeiten	Wissen	Können	Wollen	Kenntnisstand	Vermittlungsmethode	Schulungstyp	Schulungsreihenfolge	Datum der Schulung
Tätigkeiten des Versenders	Umgang mit Begrenzungen	Verbotene gefährliche Güter identifizieren	Es ist bekannt, welche Güter zunächst nicht per Flugzeug transportiert werden dürfen.	Die Kriterien für zunächst verbotene Güter im Lufttransport kann auf das Produktportfolio sicher angewendet werden.	Der Mitarbeiter ist gewillt die Vorschriften der täglichen Praxis korrekt anzuwenden. Er zeigt zudem ein entsprechendes Sicherheitsbewusstsein für den Umgang mit Gefahrgütern. Er beteiligt sich aktiv an Verbesserungen im gefahrgut-Prozess und nimmt konstruktive Kritik positiv auf.	*** Professionalität	Präsenzschulung	Grundschulung	1. internes eLearning 2. Präsenzschulung 3. internes Training on the job	
		Gefahrgutbeförderung per Luftpost	Die Anforderungen für den Transport per Luftpost sind bekannt.	Die Anforderungen für den Transport per Luftpost können sicher angewendet werden.		** Grundkenntnisse	Präsenzschulung			
		Versand von Gefahrgut in begrenzten Mengen	Die Kriterien für den Transport in begrenzten Mengen sind bekannt.	Die Kriterien für den Transport in begrenzten Mengen werden sicher auf das Produktportfolio angewendet.		** Grundkenntnisse	Präsenzschulung			
		Beachtung der Abweichungen der Staaten und Luftfahrtunternehmen	Es ist bekannt, wo in den Vorschriften nach diesen Abweichungen zu suchen ist.	In der täglichen Arbeit werden die Bestimmungen sicher eingehalten.		*** Professionalität	Präsenzschulung			
	Klassifizierung von Produkten	Klassifizierung der Klasse 3	Die Klassifizierungskriterien für die Klasse 3 sind bekannt.	Die Produkte werden ordnungsgemäß anhand ihrer Produkteigenschaften klassifiziert.		*** Professionalität	Präsenzschulung internes eLearning			
		Klassifizierung der Klasse 8	Die Klassifizierungskriterien für die Klasse 8 sind bekannt.	Die Produkte werden ordnungsgemäß anhand ihrer Produkteigenschaften klassifiziert.		*** Professionalität	Präsenzschulung Internes eLearning			
	Identifizierung von Gefahrgütern	Bestimmung der richtigen Versandbezeichnung	Die Systematik zur Definition der richtigen Versandbezeichnung ist bekannt.	Die Versandbezeichnung wird anhand der Klassifizierungseigenschaften korrekt ausgewählt.		*** Professionalität	Präsenzschulung			
		Sonderbestimmungen	Es ist bekannt, wo Sonderbestimmungen in den Vorschriften zu finden sind.	Sonderbestimmungen werden anhand der gewählten Versandbezeichnung korrekt ausgewählt.		*** Professionalität	Präsenzschulung			
	Dokumentation	Erstellung der Versendererklärung	Die Anforderungen hinsichtlich der Erstellung einer Versendererklärung sind bekannt.	Unter Beachtung aller Vorschriften wird die Versendererklärung sicher in der Praxis erstellt.		*** Professionalität	Präsenzschulung Internes Training on the job			

Darstellung 2 – Schulungsplan

Grundsätzliche Aufgabenbereiche	Detaillierte Tätigkeiten	Kenntnisstand	Beurteilungsmethode	Beurteilungspunkte	Beurteilungsfrequenz	Beurteilung der inneren Einstellung	Kriterien zum Bestehen	Vorgehen bei Nicht-Bestehen	Hilfsmittel bei praktischer Überprüfung	Erforderlicher Kenntnisstand erreicht
Umgang mit Begrenzungen	Verbotene gefährliche Güter identifizieren	*** Professionalität	Beobachtung in der Praxis	Die Beurteilung erfolgt unmittelbar nach dem Abschluss des Schulungsplans und bei mehreren Beurteilungen dann in einem Abstand von 4 Wochen.	2x		Der Schulungsplan wurde erfolgreich durchlaufen und die Beobachtungen/Beurteilungen im Nachgang zeigen keine Auffälligkeiten, welche eine Gefahr darstellen würden.	Das Nicht-Bestehen der Prüfung in der Präsenzprüfung erfordert die Wiederholung des Kurses. Zeigen sich bei einzelnen Tätigkeiten in der Nachbeurteilung Auffälligkeiten, so ist mit internem Schulungsmaterial sowie durch ein Training on the job mit einem erfahrenen Kollegen nachzuschulen.	Aktuelle Ausgabe der IATA-DGR, interne Arbeitsanweisungen	
	Gefahrgutbeförderung per Luftpost	** Grundkenntnisse	Beobachtung in der Praxis		1x					
	Versand von Gefahrgut in begrenzten Mengen	** Grundkenntnisse	Beobachtung in der Praxis		1x					
	Beachtung der Abweichungen der Staaten und Luftfahrtunternehmen	*** Professionalität	Beobachtung in der Praxis		1x					
Klassifizierung von Produkten	Klassifizierung der Klasse 3	*** Professionalität	Beispielaufgabe, Beobachtung in der Praxis		2x					
	Klassifizierung der Klasse 8	*** Professionalität	Beispielaufgabe, Beobachtung in der Praxis		2x					
Identifizierung von Gefahrgütern	Bestimmung der richtigen Versandbezeichnung	*** Professionalität	Beobachtung in der Praxis		3x					
	Sonderbestimmungen	*** Professionalität	Beobachtung in der Praxis		3x					
Dokumentation	Erstellung der Versendererklärung	*** Professionalität	Beispielaufgabe, Beobachtung in der Praxis	2x						

Darstellung 3 – Beurteilungsplan

Ansprechpartner: Tilman Benzing

Abteilung Umweltschutz, Anlagensicherheit, Verkehr

Bereich Wissenschaft, Technik und Umwelt

T +49 (69) 2556-1414 | E tbenzing@vci.de

Verband der Chemischen Industrie e.V. – VCI

Mainzer Landstraße 55

60329 Frankfurt

www.vci.de | [Datenschutzhinweis](#) | [Compliance-Leitfaden](#) | [Transparenz](#)

- ▶ Registernummer des EU-Transparenzregisters: 15423437054-40
- ▶ Der VCI ist unter der Registernummer R000476 im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und gegenüber der Bundesregierung registriert.

Der VCI ist Europas größter Verband für Chemie und Pharma. Mit seinen 22 Fach- und 7 Landesverbänden repräsentiert er die Interessen von rund 2.000 Unternehmen – vom Global Player bis zum hoch spezialisierten Mittelständler. Mit 230 Milliarden Euro Umsatz im Jahr 2025 und rund 545.000 Beschäftigten in Deutschland sind die VCI-Mitgliedsunternehmen starke Treiber für Innovation, Wohlstand und Zukunft. Für eine starke chemisch-pharmazeutische Industrie von heute und morgen ist der VCI in Deutschland, in Europa und weltweit aktiv