

Kann elektronisch unterwiesen werden?

Grundsätzlich sind persönliche Unterweisungen durchzuführen; als Hilfsmittel sind elektronische Medien einsetzbar. Bei Unterweisungen mit Hilfe elektronischer Medien ist allerdings darauf zu achten, dass

- diese Unterweisungsinhalte arbeitsplatzspezifisch aufbereitet und zur Verfügung gestellt werden,
- eine Verständnisprüfung erfolgt und
- ein Gespräch zwischen Versicherten und Unterweisenden jederzeit möglich ist.

Am wirksamsten funktionieren E-Learning-Programme, wenn sie im Rahmen eines Blended-Learning-Szenarios zum Einsatz kommen. Diese Lernform verbindet die Wissensvermittlung in elektronischer Form mit anschließendem Präsenzunterricht und Gesprächen, in denen der Bezug zu den konkreten arbeitsplatzbezogenen Gefährdungen hergestellt wird sowie Fragen geklärt werden.

---> DGVU Regel 100-001 Ziffer 2.3.1

Welche Folgen hat eine unzureichende oder fehlende Unterweisung?

Der Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte trägt die Verantwortung für einen Unfall bei ungenügender oder nicht erfolgter Unterweisung. Neben eventuellen strafrechtlichen Konsequenzen sind auch zivilrechtliche Forderungen zu erwarten. Wird der Unterweisungspflicht nicht Genüge getan, kann dies Schadenersatzansprüche des verletzten Beschäftigten auslösen. Auch hat der Unfallversicherungsträger die Möglichkeit, den Arbeitgeber in Regress zu nehmen, wenn Beschäftigte aufgrund unzureichender oder fehlender Unterweisung schwere oder tödliche Verletzungen erleiden. Nicht zuletzt kann der Unfallversicherungsträger eine Anordnung erlassen und bei Verstoß gegen diese ein Bußgeld verhängen.

Übrigens verliert der Arbeitgeber seinen Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer, da bei fehlender Unterweisung eine grobe Fahrlässigkeit aufseiten des Beschäftigten nicht angenommen werden kann.

---> ArbSchG §13
---> SGB VII §19 Abs. 1, §110, §209 Abs. 1 Nr. 2

Wer ist für die Unterweisung von Fremdarbeitnehmern verantwortlich?

Jeder Arbeitgeber ist für seine eigenen Beschäftigten verantwortlich. Der Arbeitgeber muss seine Beschäftigten unterweisen, unabhängig davon, wo sie tätig werden. Arbeiten Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber zusammen, unterweist jeder Arbeitgeber seine Beschäftigten. Der Auftraggeber muss den Auftragnehmer in die örtlichen Verhältnisse einweisen. Ferner muss er den Auftragnehmer bei der Gefährdungsbeurteilung bezüglich der betriebsspezifischen Gefahren unterstützen, die Arbeiten abstimmen und sich überzeugen, dass die Fremdarbeitnehmer angemessene Anweisungen erhalten haben. Bei einer Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) trifft die Pflicht zur Unterweisung den Entleiher. Mehr Informationen dazu finden Sie im BG Verkehr-Faltblatt „Arbeitnehmerüberlassung“ (Mat-Nr. 670-095-432).

---> ArbSchG § 8, § 12 Abs. 2 Satz 2
---> AÜG § 11 Abs. 6
---> DGVU Vorschrift 1 § 5

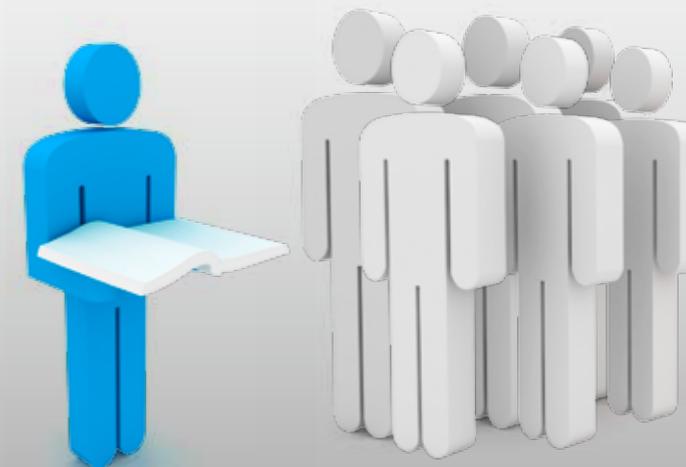
Verwendete Abkürzungen:

| | |
|--------------------|--|
| ArbSchG | ---> Arbeitsschutzgesetz |
| JArbSchG | ---> Jugendarbeitsschutzgesetz |
| AÜG | ---> Arbeitnehmerüberlassungsgesetz |
| SGB VII | ---> Sozialgesetzbuch VII |
| BetrSichV | ---> Betriebssicherheitsverordnung |
| PSA-BV | ---> PSA-Benutzungsverordnung |
| RöV | ---> Röntgenverordnung |
| GefStoffV | ---> Gefahrstoffverordnung |
| StrlSchV | ---> Strahlenschutzverordnung |
| LärmVibrations- | ---> Lärm- und Vibrations- |
| ArbSchV | Arbeitschutzverordnung |
| OStrV | ---> Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung |
| ASRA 2.2 | ---> Technische Regeln für Arbeitsstätten – Maßnahmen gegen Brände |
| DGVU Vorschrift 1 | ---> Grundsätze der Prävention |
| DGVU Regel 100-001 | ---> Grundsätze der Prävention |

BG Verkehr

Geschäftsbereich Prävention
Ottenser Hauptstraße 54
22765 Hamburg
Tel.: +49 40 3980-0
Fax: +49 40 3980-1999
E-Mail: praevention@bg-verkehr.de
Internet: www.bg-verkehr.de

Regelwerk kompakt



2017/Mat-Nr. 670-095-440

Fragen und Antworten

Unterweisung

Informationen für Verantwortliche im Arbeitsschutz

Die Unterweisung ist ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Sicherheit bei der Arbeit. Das Falblatt gibt einen kurzen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen zur Durchführung und Gestaltung von Unterweisungen.

Wo ist die Unterweisungspflicht geregelt?

Die allgemeine Pflicht zur Unterweisung ist im Arbeitsschutzgesetz und in der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ festgeschrieben. Daneben konkretisieren weitere Verordnungen die Unterweisungspflicht:

- ArbSchG § 12
- BetrSichV § 12
- GefStoffV § 14
- DGUV Vorschrift 1 § 4

Warum muss unterwiesen werden?

Die Unterweisung soll die Beschäftigten befähigen, sich sicherheitsgerecht bei der Arbeit zu verhalten und damit Unfälle und Berufskrankheiten zu verhindern. Die Unterweisung muss daher nicht nur die Gefährdungen, sondern auch die möglichen Gegenmaßnahmen aufzeigen. Sie soll die Beschäftigten für Gefährdungen sensibilisieren, Interesse und Verständnis für den Arbeitsschutz wecken sowie die Beschäftigten motivieren, aktiv für den Arbeitsschutz tätig zu werden.

Wer trägt die Verantwortung für die Durchführung der Unterweisung?

Die Verantwortung für die Durchführung einer Unterweisung tragen grundsätzlich der Arbeitgeber und die verantwortliche Person im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse. Die Unterweisungspflicht kann auf Dritte (z. B. Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder auch außerbetriebliche Fachkräfte) übertragen werden. Im Rahmen einer ordnungsgemäßen Pflichtenübertragung ist zu beachten, dass die ausgewählte Person

- geeignet ist,
- selbst ausreichend und angemessen unterwiesen wurde,

- stichprobenartig kontrolliert wird und
- die erforderlichen Mittel für eine Unterweisung erhält.

→ ArbSchG § 12 Abs. 1, § 13

Bei welche Anlässen ist zu unterweisen?

Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, bei der Einführung neuer Arbeitsmittel oder Technologien vor Aufnahme der Tätigkeit und während der Arbeitszeit erfolgen. Mit Einstellung ist der Zeitpunkt des Einsatzbeginns gemeint. Haben Veränderungen im Aufgabenbereich oder in den Arbeitsabläufen keine oder nur geringe mögliche Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, ist eine Unterweisung dennoch zu empfehlen, um das Wissen aufzufrischen. Weitere Unterweisungsanlässe sind z. B. Änderungen der Gefährdungsbeurteilung, Ergebnisse von Betriebsbesichtigungen, Unfälle und sonstige Schadensereignisse.

- ArbSchG § 12 Abs. 1 Satz 3
- DGUV Regel 100-001 Ziffer 2.3.1

Welche Inhalte sind Gegenstand der Unterweisung?

Der Verantwortliche unterweist die Beschäftigten angemessen und ausreichend in allen arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogenen Inhalten. Dies sind z. B.: Betriebsanweisungen, Bedienungsanleitungen des Herstellers, Erste Hilfe, Notfallmaßnahmen, Persönliche Schutzausrüstung (PSA), Sicherheits- und Schutzmaßnahmen, Anweisungen zum sicheren Arbeiten, Verbote, Verhaltensregeln aus den einschlägigen Rechtsvorschriften, Unfallschwerpunkte, Zugangsberechtigungen, Hinweise zur Erkennung und Meldung von Gesundheitsschäden. Die Inhalte sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festzulegen.

- ArbSchG § 12
- GefStoffV § 14
- BetrSichV § 12

Wie ist zu unterweisen?

Die Art der Durchführung ist nicht zwingend vorgeschrieben. Die bloße Übergabe von schriftlichen Materialien reicht jedoch nicht aus. Es sind stets mündliche Erläuterungen erforderlich, ggf. unter Zuhilfenahme geeigneter Kommunikationsmittel (z. B. Filme). Auch praktische Übungen wie z. B. das Anlegen von Persönlicher Schutzausrüstung gehören dazu. Ferner sind Hintergründe und Zusammenhänge zu erläutern. Die Inhalte müssen unter Berücksichtigung der Erfahrungen und Qualifikation der Beschäftigten so vermittelt werden, dass diese sie verstehen können. Stets muss geprüft werden, ob die Beschäftigten die Unterweisungsinhalte auch verstanden haben.

- ArbSchG § 12 Abs. 1
- GefStoffV § 14 Abs. 1 und 2
- LärmVibrationsArbSchV § 11 Abs. 2
- PSA-BV § 3
- DGUV Vorschrift 1 § 31

Wie oft ist zu unterweisen?

In einigen Gesetzen und Verordnungen sowie der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ wird eine Unterweisung mindestens einmal jährlich gefordert.

Jugendliche Beschäftigte sind sogar alle sechs Monate zu unterweisen. Die Häufigkeit der Unterweisung ist an die Gefährdungsentwicklung anzupassen. Je schwerer ein möglicher Schaden für den Beschäftigten sein kann, desto öfter muss unterwiesen werden.

- JArbSchG § 29 Abs. 2
- BetrSichV § 12 Abs. 1
- GefStoffV § 14 Abs. 2 Satz 2
- OStrV § 8 Abs. 1
- ASR A 2.2 Ziffer 6
- DGUV Vorschrift 1 § 4 Abs. 1
- ASR A2.2 Ziffer 6

Ist die Unterweisung zu dokumentieren?

Ja. Damit kann der Unternehmer nachweisen, dass er seiner Unterweisungsverpflichtung nachgekommen ist. Hierzu ist aus Beweisgründen zu empfehlen, dass folgende Punkte aufgeführt sind:

- Unterweisungsinhalte
- Zeit und Ort
- Unterweisender und Teilnehmer
- Gegenzeichnung

- GefStoffV § 14 Abs. 2 Satz 4
- DGUV Vorschrift 1 § 4 Abs. 1

Wie lange sind die Unterweisungsunterlagen aufzubewahren?

Eine Pflicht zur Aufbewahrung der Dokumentation gibt es – außer in der Röntgen- und Strahlenschutzverordnung – nicht. Allgemein wird empfohlen, die Akten mindestens bis zur nächsten Unterweisung vorzuhalten, da sie im Ernstfall eine Beweisfunktion haben können.

- RöV § 36 Abs. 4
- StrlSchV § 38 Abs. 4

Was ist der Unterschied zur Unterrichtung und zur Belehrung?

Die Unterrichtung ist die Übermittlung allgemeiner Informationen. Die Belehrung ist eine intensive Aufklärung oder Unterrichtung. Im Gegensatz dazu beinhaltet die Unterweisung eine arbeitsplatzbezogene Konkretisierung der Unterrichtung und Belehrung sowie Anweisungen, Einweisungen und Übungen. Hierzu sind auch anerkannte Methoden der Arbeitspädagogik und Arbeitspsychologie zu nutzen.

- ArbSchG § 12 Abs. 1