

Unterweisung der Beschäftigten nach Arbeitsschutzgesetz



Der Unternehmer trägt die Verantwortung dafür, dass Unterweisungen nach § 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) regelmäßig durchgeführt und dokumentiert werden. Die Notwendigkeit zu unterweisen und die Unterweisungsinhalte ergeben sich vorrangig aus einer systematisch durchgeführten Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG.

Wesentliche Aussagen aus Gesetzen und Verordnungen

Pflicht zur Unterweisung	§ 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) § 4 DGUV Vorschrift 1 § 15 (1) DGUV Vorschrift 1	<ul style="list-style-type: none"> • Pflicht des Arbeitgebers • Pflicht des Unternehmers • Pflichten der Versicherten
Dokumentation der Unterweisung	§ 4 (1) DGUV Vorschrift 1	Angaben zu <ul style="list-style-type: none"> • Zeit • Ort • Inhalten • Durchführenden • Teilnehmern (per Unterschrift)
Häufigkeit der Unterweisung	§ 4 (1) DGUV Vorschrift 1	mindestens einmal jährlich
Inhalte der Unterweisungen	§ 12 (1) ArbSchG § 4 (2) DGUV Vorschrift 1	<ul style="list-style-type: none"> • Anweisungen und Erläuterungen bezüglich Arbeitsplatz und Aufgabenbereich • für Arbeitsbereich und Tätigkeit relevante Inhalte der UVVen und Regeln in verständlicher Form
Anlässe für Unterweisungen	§ 12 (1) ArbSchG	<ul style="list-style-type: none"> • vor Einstellung • bei Veränderungen im Aufgabenbereich • bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Technologien • ständig angepasst an Gefährdungsentwicklungen • regelmäßig wiederholen

Unterweisungen sollten von der nächsten Führungskraft durchgeführt werden. Sie kennen die Arbeitsplätze und -aufgaben ihrer Mitarbeiter am besten und sind weisungsbefugt. Es ist sinnvoll, Fachleute wie zum Beispiel Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärzte in die Durchführung mit einzubeziehen.

Was muss der Unterweisende beachten?

Die **Inhalte und die Form** von Unterweisungen sind im Arbeitsschutzrecht nicht geregelt. Das bedeutet, dass hier **ein Mitbestimmungsrecht durch die Betriebs- oder Personalvertretung** zu berücksichtigen ist.

Die Beschäftigten zu befähigen, sich sicherheitsgerecht bei der Arbeit zu verhalten und damit Unfälle und Berufskrankheiten zu verhüten, wird dann erreicht, wenn folgende Kriterien berücksichtigt werden:

1. entsprechend den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung **arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Inhalte** wählen,
2. über **Risiken bei der Arbeit** informieren,
3. die Unterweisung **praxisbezogen** durchführen,
4. die **Erfahrungen und Qualifikationen der Beschäftigten** einbeziehen,
5. den Beschäftigten die **Umsetzbarkeit und Nachvollziehbarkeit** der Unterweisungsinhalte ermöglichen.

Eine Unterweisung nur auf elektronischem Weg wird nicht für ausreichend erachtet. Ebenso wenig reicht die Übergabe schriftlichen Materials (Vorschriften, Regelwerke, Merkblätter) aus. Eine Unterweisung beinhaltet stets auch mündliche Erläuterungen (s. Nöthlichs, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Kz. 4010 § 12 Nr. 7.1). Andernfalls kann die fehlende Mündlichkeit zu einem dazu führen, dass die Verantwortung der Wissensbeschaffung den Beschäftigten überlassen und zum anderen die Unterweisung in die Freizeit der Beschäftigten verlagert wird. Beides ist nicht zulässig.

Eine elektronische Unterweisung kann also nicht vollständig alle Unterweisungsziele erreichen, da nicht in jedem Fall davon auszugehen ist, dass individuelle Qualifikation und Erfahrung der Beschäftigten berücksichtigt werden konnten. Auch wenn im Rahmen eines interaktiven Multiple-Choice-Verfahrens der Lernerfolg abgefragt wird, kann von Zufallstreffern ausgegangen werden. Es wird dann vorausgesetzt, dass die Beschäftigten die Unterweisung verstanden haben, obwohl das bei Einzelnen nicht der Fall ist. Daher empfehlen die UV-Träger neben der elektronischen Form immer das persönliche Gespräch.

Im Falle schwerer oder tödlicher Unfälle prüft die Staatsanwaltschaft nach folgenden Kriterien:

- Wurde eine Gefährdungsbeurteilung sachgerecht erstellt?
- Wurde entsprechend unterwiesen?
- Wurde die Unterweisung verstanden?
- Werden die Inhalte der Unterweisung im Betrieb gelebt?

Was ist bei Arbeitnehmerüberlassung zu beachten?

Gemäß § 12 ArbSchG trifft die **Pflicht zur Unterweisung** vorrangig den **Entleiher!** Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der **Qualifikation und Erfahrung des ihm überlassenen Personals** vorzunehmen.

Dokumentation der Unterweisung

Entsprechend § 4 DGUV Vorschrift 1 muss der Unternehmer Unterweisungen dokumentieren. Damit erbringt der Unternehmer den Nachweis, seiner Pflicht entsprechend § 12 ArbSchG nachgekommen zu sein. (Das **Unterweisungsbuch DGUV Information 211-023** ist aus dem Medienkatalog kostenlos bestellbar und eine **Unterweisungsbestätigung** als pdf-Download zum Ausfüllen am PC aus der Regelwerksdatenbank abrufbar.)

Dokumentationsbeispiele einer Unterweisung (Auszug)



Unterweisungsthema:	Verhalten bei Unfällen im Arbeitsbereich	
Datum	Uhrzeit	Ort
27.08.2012	13:00-14:00	Niederlassung XY 10123 Musterstadt Unternehmensplatz 1 Besprechungsraum
Durchführende/-r:	Martin Mustermann (Bereichsleiter) Frau Dr. Anne Arzt (Betriebsärztin)	

Ziel der Unterweisung:

Die Beschäftigten erlernen das korrekte Verhalten bei einem Unfall und reaktivieren ihre Kenntnisse über grundlegende Erste-Hilfe-Maßnahmen.

Themen und Ablauf:

1.	Begrüßung und Erfahrungsaustausch über Unfallgeschehen im letzten Jahr	Kurzinformation/Gespräch (Herr Mustermann)
2.	Erste-Hilfe-Kette in unserem Betrieb <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellen des Ersthelfers: Herr Meier • Verbandkasten, Verbandbuch und Eintragungen (Zeigen vor Ort) • Hinweis auf die Aushänge • ... 	(Herr Meier) <ul style="list-style-type: none"> • Kartenabfrage: Was läuft ab, wenn ein Unfall passiert? • Hinweis auf Eintragungen im Verbandbuch • Erläuterungen zum Erste-Hilfe-Aushang • Verfahrenserläuterung zur Unfallmeldung
3.	Hinweise zu Erste-Hilfe-Maßnahmen Beispiel: Bewusstlosigkeit Übung zur stabilen Seitenlage	(Frau Dr. Arzt)
4.	...	

Teilnehmer und Unterschriften

Name	Unterschrift
Birgit Schulz	<i>Birgit Schulz</i>
Margrit Kästner	<i>Margrit Kästner</i>
Klaus Michel	<i>Klaus Michel</i>
Beate Krause	<i>Beate Krause</i>
Wolfgang Leibner	<i>Wolfgang Leibner</i>
...	...

Im Falle der Nachunterweisung:

Datum	Name	Unterschrift	unterwiesen durch	Unterschrift
03.09.2012	Peter Krause	<i>PETER KRAUSE</i>	Mustermann	<i>MUSTERMANN</i>
...

Ausgehändigte Anlagen:

- Schaubild Rettungskette
- Schaubild Erste-Hilfe-Maßnahmen

Blau gedruckte Angaben im Beispiel sind für Aufsichtsbehörden Gegenstand der Prüfung von Unterweisungsunterlagen.

Herausgeber:

BG Verkehr
Sparte Post, Postbank, Telekom
Europaplatz 2
72072 Tübingen
Service-Center: 07071 933-0

Mitwirkungsrecht der Betriebsräte/Personalvertretungen bei Unterweisungen

Das Betriebsverfassungsgesetz/Personalvertretungsgesetz enthält umfangreiche Mitwirkungsrechte und -pflichten für die jeweiligen Interessenvertretungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, z. B.:

- Pflicht zur Überwachung der Einhaltung geltender Vorschriften im Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Pflicht zur Unterstützung der zuständigen Arbeitsschutzbehörden,
- Antrags-, Unterrichts- und Beratungsrechte,
- **Recht zur Mitbestimmung der Ausgestaltung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.**

Überall dort, wo der Gesetzgeber dem **Unternehmer bei der Erfüllung der Vorschriften Spielräume** eingeräumt hat, besteht gemäß § 87 Betriebsverfassungsgesetz/§ 75 Personalvertretungsgesetz für die Betriebs- und Personalräte ein **Mitbestimmungsrecht beim Arbeits- und Gesundheitsschutz**, also auch hinsichtlich der Durchführung von **Unterweisungen**.

 www.bg-verkehr.de

