

Unterweisung im Arbeitsschutz

von Ulla Wittig-Goetz im Auftrag der Abt. Mitbestimmungsförderung, Referat Betrieblicher Arbeits- und Umweltschutz

Beschäftigte sollen Eigenverantwortung für ihr gesundheitsgerechtes Verhalten am Arbeitsplatz übernehmen. Die Unterweisung, eine etwas angestaubt wirkende Bezeichnung, verfolgt den Zweck, das notwendige Wissen dazu, zu vermitteln.

Arbeitgeber sind zur Unterweisung der Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz verpflichtet bzw. für den öffentlichen Dienst gilt die Pflicht zur Unterrichtung. Das steht nicht nur im Betriebsverfassungsgesetz sowie Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), sondern auch in Verordnungen wie z.B. der Lastenhandhabungsverordnung und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften zur Sicherheit und Gesundheit. Das ArbSchG verlangt, dass die Beschäftigten „während der Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen“ (§ 12) sind.

Unterweisungen haben zwei wesentliche Ziele:

- Die Beschäftigte sollen über alle Gesundheitsgefahren an ihrem Arbeitsplatz oder bei den von ihnen ausgeführten Tätigkeiten informiert werden.
- Es sollen Hinweise und verbindliche Anweisungen zum gesundheitsgerechten Verhalten erfolgen.

Dabei sind alle vorkommenden Gesundheitsrisiken zu berücksichtigen. So z.B. auch die Gefahren durch ständiges und unergonomisches Sitzen.

Folgende Intentionen stehen dabei im Vordergrund:

- Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren
- Abwehr von Unfallgefahren und Berufskrankheiten
- Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Allgemeine und tätigkeitsbezogene Infos

Es wird meist unterschieden zwischen der allgemeinen und aufgabenbezogenen Unterweisung. Gegenstand der Grundunterweisung sind die allgemeinen Inhalte des Gesundheitsschutzes. Traditionell geht es hier um Themen wie Erste Hilfe und Rettungswege, Brandschutz, Verhalten bei Unfällen usw.

Nach dem neuen Verständnis von Gesundheitsschutz gehören dazu aber auch Themen wie bspw. was beinhaltet menschengerechte Arbeitsgestaltung, der Prozess des Gesundheitsschutzes nach dem ArbSchG, Rechte und Pflichten der Beschäftigten nach den §§ 15 bis 17 ArbSchG usw.

Dieser Teil der Unterweisung kann in die üblichen Teamsitzungen oder Abteilungsbesprechungen integriert werden. Die arbeitsplatzbezogene Unterweisung greift dagegen die Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsplatzes auf wie z.B. die korrekte Einrichtung, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffe und Umgebungseinflüsse.

Wann und wie oft wird unterwiesen?

Die BGV A1 schreibt vor, dass die Unterweisung mindestens einmal jährlich durchzuführen ist. Ansonsten hat sie vor Aufnahme des Jobs und bei Veränderungen im Aufgabenbereich wie der Einführung neuer Techniken zu erfolgen.

Jeder ist zu unterweisen, der im Betrieb beschäftigt ist. Der Arbeitgeber kann diese Pflicht zur Unterweisung auf andere Personen übertragen. Dieser Vorgang hat schriftlich zu erfolgen. Oft übernehmen direkte Vorgesetzte diese Aufgabe, da sie die unmittelbare Arbeitssituation gut kennen. Der Arbeitgeber darf aber nur fachkundige und zuverlässige Personen damit beauftragen. Die Vorgesetzten müssen diese Voraussetzung erfüllen oder sich die nötige Fachkunde „drauf schaffen“. Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte sollen Vorschläge zur Organisation und Gestaltung der Unterweisung machen.

Der Betriebsrat hat Einfluss

Da die gesetzlichen Vorschriften Rahmenvorschriften sind, die betrieblich konkretisiert werden müssen, greift das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Er kann dafür sorgen, dass die Unterweisung mehr ist als eine ungeliebte Pflichtveranstaltung. Wenn sie interessant gestaltet wird, ist sie sogar ein wichtiges Instrument zur Beteiligung der Beschäftigten am betrieblichen Gesundheitsschutz und kann ihr Interesse am Gesundheitsschutz stärken. Betriebliche Erfahrungen haben gezeigt, dass ohne eine ausreichende Unterweisung der Beschäftigten Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG kaum durchzuführen sind, vor allem dann nicht, wenn die Datenerhebung über Fragebogen erfolgt. Es fehlt dann bei den Beschäftigten das Verständnis, um die Fragen überhaupt beantworten zu können.

In einer Betriebsvereinbarung können alle Fragen zur Organisation und Gestaltung geregelt werden, wie z.B. Inhalte der Unterweisung, wer führt sie durch, welche Qualifikationen werden dazu benötigt, wann findet sie statt, welche Methoden sollen Anwendung finden usw.

Formen der Unterweisung und Unterrichtung

Unterweisungen können als Gruppen- oder Einzelunterweisung stattfinden. Um eine einseitige Belehrung möglichst zu vermeiden, sollte neben der Informationsweitergabe und Verhaltenshinweisen die Kommunikation mit den Beschäftigten im Vordergrund stehen. Diese kennen nämlich die konkreten Umsetzungsbedingungen für eine bestimmte Anforderung am besten. Zudem können ihre Verbesserungsvorschläge hier zur Sprache kommen.