ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung

Unterweisung Â– weitaus mehr als eine Pflichtübung!

Diesen Text zum Verteilen als PDF...

Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung als untrennbare Grundpfeiler für gute, gesunde Arbeitsbedingungen der Beschäftigten

Worauf es im Kern bei der Unterweisung nach Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), § 12, ankommt und wie wichtig sie ist, ist keineswegs selbstverständlich. In der Praxis wird dies beispielsweise dann deutlich, wenn Beschäftigte leichter Hand für ihre Teilnahme unterschreiben – auch wenn sie die Inhalte nicht richtig verstanden haben und ohne Wissen darüber, welche möglichen Folgen diese Unterschrift für sie haben kann.

Dabei steht außer Frage, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz ein System sich gegenseitig ergänzen-der Elemente ist, bei denen die Unterweisung unabdingbar ist:

> „Die Unterweisung ist das wichtigste Element, um Beschäftigte in den Stand zu versetzen, Arbeitsschutzanordnungen richtig zu erfassen und sich sicherheitsgerecht zu verhalten.“ (Bundestagsdrucksache – BT-Drucks. – 13/3540, S. 19)

Nicht ohne Grund zählt die „Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzschutzes“ der GDA „Geeignete Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen“ zum „Min-destprüfumfang“ (GDA 2017b, S. 8) bei der Beratung und Überwachung der Betriebe durch die für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und die Unfallversicherungsträger (ebd., S. 4). Die GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ verweist explizit darauf, dass im Rah-men der Gefährdungsbeurteilung die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterweisung zu beachten ist (GDA 2017a, S. 11).

Die zentrale Bedeutung der Unterweisung wird auch daran deutlich, wie relativ umfangreich das Ar-beitsschutzgesetz verfügt, welche Verpflichtungen der Arbeitgeber hat und worauf er dabei achten muss:

> „§ 12 Unterweisung (1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesund-heitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unter-weisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterwei-sung muß bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.“
>
> (ArbSchG, § 12, Abs. 2, Unterweisung bei Arbeitnehmerüberlassung. Dieses Thema bedarf einer eigenen Betrachtung und wird im Folgenden nicht behandelt.)

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

Daraus ergeben sich für die betriebliche Praxis folgende Fragen:

1. Was sind die Inhalte von Unterweisungen und in welchem Zusammenhang stehen sie mit der Gefährdungsbeurteilung?
2. Wann und wie oft muss unterwiesen werden?
3. Wer unterweist (und ist dafür geeignet) und wer wird unterwiesen und welche Folgen hat dies für die Beschäftigten?
4. Was ist „ausreichend und angemessen“?

Dabei wird auch darauf einzugehen sein, welche Möglichkeiten, insbesondere Mitbestimmungsrech-te Betriebs- und Personalräte haben, welche Rolle die Beteiligung der Beschäftigten spielt und wel-che Hindernisse in der Praxis bestehen.

Inhalte, (Rechts-) Grundlagen und Ziel von Arbeitsschutz-Unterweisungen

Die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ bestimmt in § 4 näher, was das Arbeitsschutz-gesetz, § 12, bezüglich der Unterweisungsinhalte verfügt. DGUV Regel 100-001 (hier: 2.3) erläutert die Vorschrift, gibt Beispiele und Handlungsanleitungen.

Gemäß ArbSchG, § 12, Abs. 1, ist das wesentliche Merkmal, dass die Unterweisungsinhalte „eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind“. Inhaltlich lässt sich dabei unterscheiden:

1. Die für Arbeitsbereich der Versicherten „[…] oder für ihre Tätigkeit relevanten **Inhalte der gel-tenden Unfallverhütungsvorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger sowie des einschlägigen staatlichen Vorschriften- und Regelwerks** […]“ (Vorschrift 1, § 4, 2).

   Damit sind alle Beschäftigten, da sie Arbeitsmittel verwenden, in die Betriebssicherheitsver-ordnung zu unterweisen. Und sofern sie in Arbeitsstätten arbeiten: in die Arbeitsstättenver-ordnung.

   Tätigkeitsabhängig kommen als Unterweisungsinhalte z. B. in Betracht: Biostoff-, Gefahr-stoff?, Lastenhandhabungs- oder Strahlenschutz-Verordnung. Dieser Teil der Unterweisungs-inhalte ist folglich ebenfalls nicht allgemein gehalten und fußt auf den Ergebnissen der Ge-fährdungsbeurteilung.

2. Eigens ausgerichtet, das meint außerdem die **Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung**: So-wohl welche Gefährdungen bestehen, als auch welche Arbeitsschutz-Maßnahmen dagegen entwickelt wurden und umgesetzt werden sollen (Vorschrift 1, § 4, 1). „Welche Schutzmaß-nahmen erforderlich sind, läßt sich erst aufgrund einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen erkennen“ (BT-Drucks. 13/3540, S. 16, zu § 5). Regel 100-001, 2.3.1, zählt die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung zu den Grundlagen, die für die Unterweisungsinhalte berücksichtigt werden müssen. Als einzelne Inhalte werden dort genannt:

- „die konkreten, arbeitsplatz- und arbeitsaufgabenbezogenen Gefährdungen,
- die dagegen getroffenen und zu beachtenden Schutzmaßnahmen,

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

- die vorgesehenen sicherheits- und gesundheitsgerechten Handlungsweisen (das Verhal-ten)“ (Regel 100-001, S. 25)
  „Verhalten“ bezieht sich hier also eindeutig auf ein Handeln, dass die Arbeitsschutz-Maßnahmen umsetzt – wenn sie nicht umgesetzt werden, können sie nicht schützen.

3. Unterwiesen werden soll ferner in „**Notfallmaßnahmen**“ (Regel 100-001, S. 25). Diese Unter-weisungsinhalte berücksichtigen sowohl Vorschriften und Regeln als auch die jeweilige be-triebliche/arbeitsplatzbezogene Situation.

   So gibt es Regelungen zur Ersten Hilfe (ArbSchG, § 10; Vorschrift 1, §§ 24 – 28; Regel 100-001, 4.6 – 4.10 sowie eine Vielzahl von DGUV-Informationen), zugleich müssen alle Beschäftigten die konkreten betrieblichen Abläufe kennen: Was bei einer Verletzung zu tun ist, wer zu in-formieren/alarmieren ist, wer ErsthelferIn im eigenen Arbeitsbereich ist, wo der Erste-Hilfe-Kasten hängt, wo sich Rettungsgeräte befinden usw.

   Solche Inhalte gehören zur **Unterweisung aller Beschäftigten**. Darüber hinaus gibt es bei Notfällen, Unfällen etc. Beschäftigte mit besonderen Funktionen, beispielsweise Brand-schutzhelfer oder Ersthelfer, die über die allgemeine Unterweisung hinaus eine spezifische Unterweisung erhalten. Diese ist tätigkeitsbezogen, wie auch sonst im Arbeits- und Gesund-heitsschutz (siehe bes. ArbSchG, § 5) auf die einzelnen Tätigkeiten einer Arbeitsaufgabe bezogen. Als Beispiel für eine solch tätigkeitsbezogene **Unterweisung für Beschäftigte mit besonderen Funktionen** sei angeführt: „Soweit Ersthelfer, Betriebssanitäter oder andere Versicherte in der Lage sein müssen, Verletzte z. B. mit Krankentragen, Schleifkörben oder ähnlichem zu befördern, müssen sie in der Handhabung entsprechend unterwiesen und geübt sein.“ (Regel 100-001, 4.6.3, S. 81) Keine Tätigkeit ohne diesbezügliche Unterweisung!

4. Das erwähnte Beispiel lenkt den Blick auf **Übungen als Bestandteil von Unterweisungen**. Di-daktisch sinnvoll mögen diese stets sein, DGUV Vorschrift 1, hebt sie jedoch als „Besondere Unterweisungen“ hervor für Beschäftigte, die bei ihren Tätigkeiten **Persönliche Schutzaus-rüstungen** (PSA) tragen/verwenden müssen wie z. B. Atemschutzgeräte oder PSA gegen Ab-sturz. In diesen Fällen „[…] hat der Unternehmer die nach § 3 Absatz 2 der PSA-Benutzungs-verordnung bereitzuhaltende Benutzungsinformation den Versicherten im Rahmen von Unterweisungen mit Übungen zu vermitteln“ (Vorschrift 1, § 31).

   Vorgeschriebener Unterweisungs-Inhalt ist eine **Übung für alle Versicherte** im Zusammen-hang mit Notfallmaßnahmen:

   „Im Rahmen der Unterweisung müssen die Versicherten mit dem Flucht- und Rettungsplan vertraut gemacht werden, dazu gehört auch eine praktische Übung.“ (Regel 100-001, 4.4.1, S. 74)

Bei den Inhalten von Unterweisungen geht es keineswegs allein um (theoretische) Wissensinhalte, sondern darüber hinaus um Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Motivation (Information 211-005, S. 11), nur so erfüllt die Unterweisung ihren Zweck:

> „**Ziel** des Arbeitsschutzes und damit auch der Unterweisung ist es, sicherheits- und gesund-heitsgerechte Zustände und Verhaltensweisen zu erreichen oder zu erhalten.“ (ebd.)

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

Sinnvollerweise werden dafür die einzelnen Elemente des Arbeitsschutzsystems „miteinander ver-zahnt“ (S. 9), wobei die Gefährdungsbeurteilung, deren Ergebnisse und daraus abgeleitete Schutz-maßnahmen, die Unterweisungsinhalte wesentlich bestimmen:

> „Die Auswahl und die Gewichtung der Unterweisungsthemen ergeben sich aus den betrieb-lichen Gegebenheiten und vorherrschenden Gefährdungen.“ (Information 211-005, S. 16)

Dass die **Gefährdungsbeurteilung zwingende Voraussetzung für die Unterweisung** ist, wurde durch Urteil des Bundesarbeitsgerichtes bestätigt (BAG – 1 ABR 104/09). Dort heißt es in der Urteilsbegrün-dung unter II 2.:

> „a) Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Hierzu gehört auch die durch § 12 ArbSchG dem Arbeit-geber auferlegte Verpflichtung, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen (BAG 8. Juni 2004 - 1 ABR 13/03 - zu B I 2 b cc der Gründe mwN, BAGE 111, 36). Einigen sich die Betriebsparteien nicht über **Art und Inhalt der Unterweisung**, hat das die Einigungsstelle zu regeln. **Hierbei** hat sie die **Erkenntnisse einer Gefährdungs-beurteilung (§ 5 ArbSchG) zu berücksichtigen** und die konkrete arbeitsplatz- oder aufgaben-bezogene Unterweisung daran auszurichten. Sie kann sich nicht darauf beschränken, allge-meine Bestimmungen über die Unterweisung zu Gefahren am Arbeitsplatz aufzustellen.
> aa) **Das Erfordernis der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung als Grundlage der Regelung einer Unterweisung iSd. § 12 ArbSchG folgt schon aus dem Wortlaut dieser Bestimmung.** Nach § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG umfasst die Unterweisung Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Damit wird klargestellt, dass die Unterweisung sich nicht in allgemeinen Fragestellungen des Arbeitsschutzes erschöpfen darf, sondern gerade die konkreten Gefähr-dungen zum Gegenstand haben muss, welchen die Arbeitnehmer an den jeweiligen Arbeits-plätzen im Einzelnen ausgesetzt sind. Wer diese Gefahren nicht kennt, kann über diese auch nicht im Rahmen der Unterweisung aufklären. […]“ (Quelle: www.bag.de, Hervorhebungen von der Autorin).

Wann und wie oft es vorgeschrieben und sinnvoll ist, zu unterweisen

Für den Zeitpunkt von Unterweisungen gibt es einen stets geltenden Standard: „Die Unterweisung der Versicherten hat in allen Fällen vor Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen.“ (Regel 100-001, 2.3.1, S. 25).

So verfügt dies bereits das Arbeitsschutzgesetz, § 12, 1, und die ihm folgenden Arbeitsschutz-Verord-nungen: z. B. die Betriebssicherheitsverordnung, § 12, 1 („bevor Beschäftigte Arbeitsmittel erstmalig verwenden“) oder die Arbeitsstättenverordnung, § 6, 4 („Die Unterweisungen müssen vor Aufnahme der Tätigkeit stattfinden.“).

ArbSchG, § 12, 1, enthält weitere zeitliche Verfügungen, wann Unterweisungen zu erfolgen haben:

1. Anlassbezogen, z. B. bei Einführung einer neuen Technologie
2. In bestimmten Intervallen (Wiederholungen)

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

Anlassbezogene Unterweisungsnotwendigkeiten

Die Ausführungen von ArbSchG, § 12, lassen sich auf den Punkt bringen: **Unterwiesen werden muss immer dann, wenn etwas oder jemand neu ist.** Dies umfasst die Einstellung ebenso wie die Verset-zung, neue Arbeitsmittel oder Arbeitsabläufe, gleichermaßen neue Gefährdungsentwicklungen.

Anlass für Unterweisungen kann aber auch sein, dass sich bisherige Arbeitsschutz-Maßnahmen als nicht wirksam erwiesen haben. So listet Regel 100-001 beispielhaft Anlässe auf, darunter „Ergebnisse von Betriebsbesichtigungen“ und „Unfälle, Beinaheunfälle und Schadensereignisse“ und hält fest:

> „In den Fällen der letzten beiden Punkte liegt eine Abweichung von den vorgesehenen Maß-nahmen oder Zuständen vor. Nach Unfällen, Beinaheunfällen und sonstigen Schadensereig-nissen kann es erforderlich sein, die aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleiteten Maßnah-men zu überprüfen.“ (Regel 100-001, 2.3.1, S. 24f.)

Treten Unterweisungsanlässe ein (ob nun das Kriterium „neu“ oder festgestellte Abweichungen), so müssen Unterweisungen zusätzlich zu den intervallmäßigen Wiederholungen durchgeführt werden (Regel 100-001, 2.3.1, S. 26).

Zeitpunkt und Wiederholungsfristen für die Unterweisung

Arbeitsschutz-Unterweisungen erfolgen während der bezahlten Arbeitszeit (ArbSchG, § 12, 1). Dabei sollten „Zeitpunkt und Zeitdauer […] passend zum Ablauf des Arbeitstages festgelegt werden.“ Wenig erfolgversprechend sei eine Unterweisung vor Pausen oder kurz vor Arbeitsende. Allgemein solle eine Länge von 30 Minuten nicht überschritten werden. „Erfordern umfangreiche Themen mehr Zeit, sollten regelmäßig kurze Pausen berücksichtigt oder eingeplant werden, damit die Aufnahme- und Konzentrationsfähigkeit der Teilnehmer erhalten bleibt.“ (Alle Zitate: Information 211-005, S. 14)

Wie oft eine Unterweisung wiederholt werden muss, wenn es keine eingetretenen Anlässe gab, wird verschieden gesehen. Eindeutig vorgeschrieben ist, dass eine Unterweisung „mindestens aber einmal jährlich erfolgen“ muss (Vorschrift 1, § 4, 1). Ein kürzeres Unterweisungsintervall, hier als halbjähr-liche Wiederholung, verfügt Jugendarbeitsschutzgesetz, § 29, 2.

Es lässt sich darüber diskutieren, wann es erforderlich ist, eine Unterweisung zu wiederholen (vgl. „erforderlichenfalls“ in ArbSchG, § 12, 1). Besonders aber ist der Begriff der „Wiederholung“ zu hinterfragen.

Sollte sich aufgrund z. B. von Beinaheunfällen zeigen, dass Unterweisungsinhalte nicht im Betriebsall-tag angekommen sind, so ist dies – trotz eventueller Wiederholung der Inhalte – anlassbezogen.

Eine „echte“ Wiederholung, eben der gleichen Inhalte kann auch ohne Anlass sinnvoll sein: „Routine kann ein Gefährdungsfaktor für dauerhaft sicheres Verhalten sein. Deshalb wiederholen Sie die Unterweisungen regelmäßig.“ (BGHM 2017).

Bereits die Fülle der (vorgeschriebenen!) Unterweisungsinhalte macht deutlich, dass es mit einer Unterweisung im Jahr, noch dazu mit Wiederholung der gleichen Inhalte nicht getan sein kann. Wenig überraschend gibt es längst andere Herangehensweisen, um für sichere und gesunde Arbeit zu sorgen.

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

So sind im SCC, einem Regelwerk für zertifizierbare SGU-Management-Systeme (Arbeits-**S**icherheit, **G**esundheit und **U**mweltschutz) monatliche Kurzunterweisungen (sog. „Toolbox-Meetings“) als Min-destanforderungen für die Zertifizierung vorgeschrieben (vgl. SCC 2018).

Um ein weiteres Beispiel zu nennen: Die BG Rohstoffe und chemische Industrie (RCI) empfiehlt Sicherheitskurzgespräche – umgangssprachlich als „15-Minuten-Unterweisungen“ bekannt. Sie gibt einen jährlichen Unterweisungskalender heraus, in dem für jede Woche des Jahres ein Unterwei-sungsthema aufgearbeitet ist. Auch wenn nicht jede Woche dieselben Beschäftigten unterwiesen werden, weil die Unterweisung von den ausgeübten Tätigkeiten abhängt, ist ein wöchentliches Intervall doch deutlich häufiger als einmal im Jahr – dies ist eben nur die Mindestanforderung.

Betriebs- und Personalräten ist zu empfehlen, sich nicht in eine Auseinandersetzung über geeignete Intervalle als zeitliche Größen zu begeben. Ausgangspunkt sollten vielmehr die erforderlichen Unter-weisungsinhalte sein: Sind diese bekannt, so ist dann zu fragen, wie sich diese auf verstehbare Ein-heiten aufteilen lassen (und wie oft diese wiederholt werden müssen, um sie aufzufrischen). Auf diese Weise gelangt man zu dem für das Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sinnvollen Unter-weisungsintervallen – einmal im Jahr wird wohl kaum ausreichend sein.

Die Unterweisenden und die Unterwiesenen

Wer sind nun die betrieblichen Akteure bei einer Unterweisung? Zu allererst sind hier die Beschäftig-ten zu nennen, dann die Unterweisenden, in der Regel Führungskräfte. Fachkräfte für Arbeitssicher-heit und BetriebsärztInnen gehören ebenso dazu – und selbstverständlich Betriebs- und Personal-räte, die durch ihre Mitbestimmungsrechte sowie Überwachungspflichten zu den Akteuren gehören, auch wenn sie gewöhnlich nicht die Handelnden bei Unterweisungen sind.

Die Unterweisenden

Die Verantwortung für die Unterweisung und die Pflicht zu ihrer gesetzmäßigen Durchführung liegt nach ArbSchG, § 12, beim Arbeitgeber – und lässt sich nicht wegdelegieren. „Der Unternehmer be-hält jedoch in jedem Fall die Gesamtverantwortung.“ (Information 211-005, S. 10). Er kann allerdings die konkrete Ausführung Anderen übertragen. Für eine solche „Pflichtenübertragung“ hält die DGUV Vorschrift analog zu ArbSchG, § 13,2, fest:

> „Der Unternehmer kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftra-gen, ihm nach Unfallverhütungsvorschriften [wie der Vorschrift 1] obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen.“ (Vorschrift 1, § 13)

Vor der Beauftragung muss der Arbeitgeber prüfen, ob die jeweiligen Personen diese Eigenschaften erfüllen. Zuverlässig ist, „wenn zu erwarten ist, dass diese die Aufgaben des Arbeitsschutzes mit der gebotenen Sorgfalt ausführen.“

> „Fachkundig sind die für die Pflichtenübertragung vorgesehenen Personen, die das einschlä-gige Fachwissen und die praktische Erfahrung aufweisen, um die ihnen obliegenden Aufga-ben sachgerecht auszuführen.“ (beide Zitate: Regel 100-001, 2.12, S. 50)

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

In Betracht kommen damit u. a. Betriebs- und Verwaltungsleiter, Abteilungsleiter, „aber auch be-triebsfremde Dienstleister“ (Regel 100-001, 2.12, S. 50).

> „Es wird deshalb im Allgemeinen so sein, dass die Unterweisung der Mitarbeiter den unmit-telbaren betrieblichen Vorgesetzten übertragen wird. Dies ist auch sinnvoll, da diese ‚vor Ort‘ sind, das Verhalten der ihnen unterstellten Mitarbeiter beobachten können und erforder-lichenfalls korrigieren müssen.“ (Information 211-005, S. 10)

Dem Arbeitgeber ist freigestellt, wem er diese Aufgaben überträgt.

> „Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte oder ähnliche Personen mit Stabsfunktion sollten jedoch nicht allein mit der Durchführung der Unterweisung beauftragt werden. Dieser Personenkreis ist beratend tätig, ihnen fehlen disziplinarische Vollmachten und Weisungs-rechte.“ (Information 211-005, S. 10)

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und BetriebsärztInnen gehören allerdings auf jeden Fall zu den Han-delnden. Gemäß DGUV Vorschrift 2 gehört zur zwingend vorgeschriebenen betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Grundbetreuung die „Unterstützung bei Unterweisungen, Betriebsanweisun-gen, Qualifizierungsmaßnahmen“ (Anlage 2, 2.3.1), wozu unter anderem gehört:

> „Hinwirken und Mitwirken bei insbesondere
>
> - Aufbau eines Unterweisungssystems und der Durchführung von Unterweisungen
> - […]
> - Entwicklung von Verhaltensregeln
> - Durchführen von Qualifizierungsmaßnahmen mit Arbeitsschutzbezug.“
>
> (Vorschrift 2, Anhang 3 zu Anlage 2 Abschnitt 2)

Unterweisende sollten also, aber müssen nicht über Weisungsrechte und disziplinarische Vollmach-ten verfügen. Auf jeden Fall muss der Unternehmer bei der Pflichtenübertragung „den Verantwor-tungsbereich und Befugnisse festlegen“ (Vorschrift 1, § 13). Dazu gehört, dass der beauftragten Person „die erforderlichen Handlungs- und Entscheidungskompetenzen (insbesondere organisato-rischer, personeller und finanzieller Art)“ eingeräumt werden (Regel 100-001, 2.12, S. 51).

Doch wie verhält es sich mit der Kompetenz dafür, unterweisen zu können? Die erwähnte Fachkunde bezieht sich wie gezeigt auf die fachliche Nähe und das Wissen über die jeweiligen Tätigkeiten – was gut so ist, denn die Unterweisung ist tätigkeitsbezogen. Analog zu ArbSchG, § 5, 3, 5, müssen die Un-terweisenden ebenfalls für diese Aufgabe qualifiziert und unterwiesen werden. Tatsächlich bieten die Unfallversicherungsträger (und andere Anbieter) eine Vielzahl von Schulungen für Unterweisende an und unterstützen mit einem umfangreichen Angebot von Publikationen und Materialien. So richtet sich die erwähnte DGUV Information 211-005 „Unterweisung – Bestandteil des betrieblichen Arbeits-schutzes“ an Führungskräfte.

Diese DGUV-Information geht auch auf methodisch-didaktische Aspekte ein, darüber hinaus nennt sie „**Verhaltensregeln für den Unterweisenden**“. In Bezug auf die Unterwiesenen, also die Beschäf-tigten, fällt dabei besonders auf:

> „Der Unterweisende sollte bei der Durchführung der Unterweisung folgende Punkte unbe-dingt beachten:

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

- […]
- Den Mitarbeitern Fachkompetenz zugestehen.
- Den Mitarbeitern Schwächen zugestehen.
- Die Mitarbeiter ausreden lassen.
- Den Mitarbeitern aktiv zuhören.
- Nicht immer nur selbst reden!
- […]
- Unbequeme Einwände nicht abwürgen.
- Auf Äußerungen der Mitarbeiter stets eingehen.
- […]“ (Information 211-005, S. 25)

Was sich wie ein kommunikationsbezogener Kurz-Leitfaden der guten, beteiligungsorientierten Führung liest, lenkt den Blick auf die zweiten Hauptakteure der Unterweisung, die Beschäftigten.

Die Unterwiesenen

Dass die Unterweisung für die Beschäftigten weitaus mehr als eine durchzustehende Pflichtübung ist, wird schon daran deutlich, wie zentral Weisungsbefugnis und disziplinarische Vollmachten für die Aufgabenausführung der Unterweisenden sind.

> „Die Verpflichtung zur Eigen- und Fremdvorsorge des Versicherten bildet einen Schwerpunkt der DGUV-Vorschrift 1.“ (Regel 100-001, 3.1.1, S. 56)

Die entsprechenden §§ der Vorschrift sind wesentlicher detaillierter als ArbSchG, §§ 15 und 16:

> § 15 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten
>
> § 15, 1: Pflicht zur Eigen- und Fremdvorsorge (für all diejenigen, die von den Handlungen oder Unterlassungen der Beschäftigten betroffen sind); Pflicht, die vom Arbeitgeber getroffenen Maß-nahmen des Arbeitsschutzes zu fördern
>
> § 15, 2:Vorgabe, sich nicht durch Alkohol, Drogen oder andere Rauschmittel in einen Zustand zu versetzen, durch den Versicherte sich oder andere gefährden können – auch bezogen auf die persönliche Lebensführung, weil Auswirkungen von Konsum in die Arbeitszeit hineinrei-chen können
>
> § 15, 3: Analog zu 15, 2, bezogen auf Medikamente
>
> § 16 Besondere Unterstützungspflichten
>
> § 16, 1: Hier geht es um die Pflicht zur Meldung von unmittelbaren Gefahren sowie von De-fekten an Schutzvorrichtungen und Schutzsystemen
>
> § 16, 2: Bezogen auf sicherheits- und gesundheitsrelevante Mängel an Arbeitsmitteln oder sonstigen Einrichtungen, Arbeitsstoffen (Verpackung, Kennzeichnung, Beschaffenheit) und Arbeitsverfahren oder –abläufen. Sofern es zur Arbeitsaufgabe des Versicherten gehört und er dazu befähigt ist, hat er den Mangel unverzüglich zu beseitigen, anderenfalls unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden.
>
> § 17 Benutzung von Einrichtungen, Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen – bestimmungsgemäß im Rahmen der dem Versicherten übertragenen Aufgaben

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

> § 18 Zutritts- und Aufenthaltsverbote – welche Betriebsteile nicht von Unbefugten betreten werden dürfen, legt der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung fest
>
> (Alle §§: DGUV Vorschrift 1, Anmerkungen dazu: DGUV Regel 100-001, hier „3 Pflichten der Versicherten“, S. 56 – 62.)

Es lässt sich einwenden, dass dies eher Unterweisungsinhalte (gemäß Vorschrift 1, § 4, 2) und nicht Bestimmungen zur Unterweisung selbst sind. Dennoch wird deutlich, wie hoch die Erwartungen an die Beschäftigten sind, Unterweisungsinhalte umzusetzen. Bezüglich ihrer Pflicht zur Eigen- und Fremdvorsorge wird bekräftigt, dass sie „gemäß der Weisung und Unterweisung des Unternehmers“ handeln und sich verhalten sollen (Vorschrift 1, § 15, 1 – nahezu wortgleich: ArbSchG, S3 15, 1).

In Kombination mit Weisungsbefugnis und disziplinarischen Vollmachten ist bei abweichendem Ver-halten der Weg nicht weit zu Abmahnungen oder bei schweren, wiederholten Verstößen zur Kündi-gung. Selbstverständlich ist ein sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten der Beschäftigten im Betrieb nicht allein wünschenswert, sondern zwingend notwendig, immerhin geht es um Gesund-heit und eventuell sogar um Leben und Tod.

Aus der Praxis heraus stellt sich jedoch die Frage, ob den Beschäftigten die weitreichende Bedeutung der Unterweisung bewusst ist. Besonders deutlich wird dies an der Stelle, wo sie im Rahmen der Do-kumentation (Pflicht dazu auch bei Unterweisung: Vorschrift 1, § 4, 1) ihre Teilnahme durch Unter-schrift bestätigen. Denn tatsächlich bestätigen sie weitaus mehr. Das in Regel 100-001 (2.3.1, S. 27) vorgestellte Muster entspricht in der Praxis verwendeten Listen, dort heißt es:

> „Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich an der Unterweisung teilgenommen und den Inhalt verstanden habe.“

Dieses Verstehen ist pflichtverknüpft – ab der jeweiligen Unterweisung müssen die Beschäftigten die Unterweisungsinhalte im und beim täglichen Arbeiten umsetzen. Betriebs- und Personalräte sollten diesen Zusammenhang beispielsweise in Betriebs- oder Personalversammlungen aufgreifen.

Nun sind Beschäftigte keine reinen „Pflichtempfänger**“, insbesondere das Beispiel der Unterweisung zeigt, wie zentral wichtig die Beteiligung der Beschäftigten für einen funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz ist**.

> „Im günstigsten Fall werden die Mitarbeiter (evtl. auch innerhalb der Unterweisung) beim Erarbeiten der Maßnahmen beteiligt. Dies führt nicht nur zum Verständnis der technischen, organisatorischen oder personenbezogenen Regelungen, sondern fördert auch die Akzep-tanz.“ (Information 211-005, S. 11)

Dies leitet direkt zu der Frage über, wann eine Unterweisung „ausreichend und angemessen“ ist.

Wesentliche Erfolgsfaktoren für Unterweisungen: „ausreichend und angemessen“

Nach ArbSchG, § 12, 1, muss „ausreichend und angemessen“ unterwiesen werden, DGUV Vorschrift 1 fügt hinzu „in verständlicher Weise“, die Betriebssicherheitsverordnung (als Beispiel für eine Ver-ordnung) führt aus:

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

> „Bevor Beschäftigte Arbeitsmittel erstmalig verwenden, hat der Arbeitgeber ihnen **ausrei-chende und angemessene Informationen** anhand der Gefährdungsbeurteilung **in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache** zur Verfügung zu stellen.“ (§ 12, 1, Hervorhebungen von der Autorin. Ähnlich formuliert in Regel 100-001, 2.3.1, S. 23f.)

Auch wenn es sich nicht scharf voneinander abgrenzen lässt, hat „ausreichend und angemessen“ so-mit drei Dimensionen:

1. Die Unterweisungsinhalte müssen adäquat zur betrieblichen (Gefährdungs-) Situation und den jeweiligen Tätigkeiten sein, sie müssen insbesondere die Ergebnisse der Gefährdungs-beurteilung aufgreifen.
2. Die Unterweisung muss, sofern anlassbezogen, zum konkreten Unterweisungsanlass passen.
3. Die Unterweisung muss den jeweils Unterwiesenen und damit auch dem Ziel entsprechen.

Bezüglich der bereits vorgestellten vorgeschriebenen **Inhalte von Unterweisungen** ist klar, was ad-äquat ist: Nämlich alle der genannten Inhalte, sofern sie die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sowie Vorschriften und Regelungen bezüglich der jeweiligen Tätigkeiten aufgreifen. Diesbezüglich wird sogar empfohlen:

> „Außerdem ist die Dokumentation eine hilfreiche Grundlage für die Unterrichtung/Unterwei-sung gegenüber den Beschäftigten. Aus diesen Gründen ist die Dokumentation der Gefähr-dungsbeurteilung auch für Betriebe mit zehn oder weniger Beschäftigten vorgeschrieben.“ (Regel 100-001, 2.2.3, S. 21)

Obwohl die Integration der Gefährdungsbeurteilung in die Unterweisung so eindeutig vorgeschrie-ben ist und zudem prozesslogisch gar nicht anders erfolgen kann, sind Zweifel hinsichtlich der be-trieblichen Praxis berechtigt:

> Bei der Repräsentativerhebung 2012 mit dem DGB-Index Gute Arbeit wurde gefragt: „Wurde an ihrem Arbeitsplatz in den letzten 2 Jahren eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?“ Wenn 26% der Befragten aus Dienstleistungsbranchen darauf mit „Weiß nicht“ antworteten, so lässt dies mindestens den Schluss zu, dass die Gefährdungsbeurteilung in den Unterwei-sungen nicht angesprochen wurde. Bei den 46%, die mit „Nein“ antworteten, erklärt sich der fehlende Unterweisungsinhalt von selbst. [internen Link machen]

Dass sich aus dem **Unterweisungs-Anlass** unterschiedliche Inhalte und Darbietungsformen ergeben, ist nicht überraschend. So heißt es beispielsweise: „Bei Erstunterweisungen von Berufsanfängern oder Betriebsneulingen müssen Grundlageninformationen zu betrieblichen Besonderheiten stärker berücksichtigt werden.“ (Information 211-005, S. 13)

„Ausreichend und angemessen“ in Bezug auf die Beschäftigten und das Ziel der Unterweisung

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

Es hatte sich bereits gezeigt, dass es das Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und damit auch das Ziel von Unterweisungen ist, sicherheits- und gesundheitsgerechte Zustände und Verhaltens-weisen aufzubauen und aufrecht zu erhalten (vgl. Information 211-005, S. 11). In ihrem Kern zielt die Unterweisung auf die Beschäftigten und ihr Verhalten:

> „[Unter] Unterweisung versteht man die Aufforderung, sich in einer konkreten Art und Weise sicherheitsgerecht zu verhalten.“ (Regel 100-001, 3.1.1 – Pflichten der Beschäftigten -, S. 57)

Dies geht sogar über das reine Verhalten hinaus:

> „Die Unterweisung ist so durchzuführen, dass bei den Beschäftigten ein Sicherheitsbewusst-sein geschaffen wird.“ (BioStoffV, § 14, 2)

Es liegt deshalb nahe, dass sich „ausreichend und angemessen“ primär an den jeweils unterwiesenen Beschäftigten ausrichtet.

Richtgrößen für die Unterweisung sind entsprechend:

- „Kenntnis- und Erfahrungsstand“ sowie „Qualifikation“ der Beschäftigten
- das Verhältnis von ‚Alten Hasen‘ und Neulingen, der jeweilige „Vorwissensstand“
- die Anzahl der Teilnehmenden

(siehe Regel 100-001, 2.3.1, S. 24; Information 211-005, S. 15 und 19)

Eng damit verknüpft sind die **Methoden der Wissensvermittlung** bei der Unterweisung. Nicht allein für Beschäftigte mit PSA empfiehlt sich eine über den Frontalvortrag hinausgehende Vermittlung: Praktische **Übungen** machen den Inhalt im wahrsten Sinne des Wortes greifbar. So wird darauf ver-wiesen, dass die Behaltenswahrscheinlichkeit bei „selbst tun/handeln“ bei 90%, bei „aktivem Mit-denken“ bei 80%, bei „selbst sagen“ bei 70% - beim reinen Hören jedoch lediglich bei 20% liege (Information 211-005, S. 20f., zu Methoden und Medien: S. 20 – 23). Die **Beteiligung** der Beschäf-tigten bei der Unterweisung ist also bereits aufgrund menschlicher Gehirn- und Sinnesstrukturen angeraten! Die Unterwiesenen nicht als Passive, als Informations-EmpfängerInnen, sondern als han-delnde, denkende und fühlende Menschen zu sehen, dies liegt auch dem Konzept der „Unterweisung im Dialog“ zugrunde (INQA 2009).

Die genannten Richtgrößen, zusätzlich die Umgebungsbedingungen sollten sich außerdem auf die Stoffmenge pro Unterweisung und das (sprachliche) Niveau auswirken. Die Wahl des passenden Unterweisungsortes, etwa ob am Arbeitsplatz oder in einem Schulungsraum, ist hingegen primär von den jeweiligen Inhalten abhängig (Information 211-005, S. 14).

Eine besonders entscheidende, weitere Richtgröße für die Unterweisung ist die **Sprachkompetenz** der jeweils unterwiesenen Beschäftigten. Ob Unterweisungsinhalte verstanden werden, hängt auch davon ab, welche Muttersprache die Unterwiesenen haben. Menschen mit Behinderungen mit sprachlichen Defiziten profitieren von Anleitungen in Leichter Sprache, wie ein erfolgreiches Beispiel in Lebenshilfe-Werkstätten zeigt (Prävention aktuell 2017). Allerdings empfiehlt sich generell, also für alle Unterwiesenen, auf eine gute Verständlichkeit der Unterweisung zu achten – und ggf. Leichte Sprache grundsätzlich einzusetzen.

Es sollte bedacht werden, dass Verständnisschwierigkeiten weiter verbreitet sind als bekannt:

> „Rund 7,5 Millionen Menschen in Deutschland sind sogenannte funktionale Analphabeten. Sie können zwar einzelne Sätze lesen oder schreiben, nicht jedoch zusammenhängende,

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

> auch kürzere Texte wie zum Beispiel eine schriftliche Arbeitsanweisung verstehen. Für etwa 14 Prozent der erwerbsfähigen Deutschen trifft das zu. […] 2,3 Millionen Menschen zwischen 18 und 64 Jahren gelten der Studie zufolge als vollständige Analphabeten. Sie können ihren Na-men und einzelne Wörter schreiben. Ganze Sätze aber können sie weder lesen noch verste-hen.“ (BMBF 2018)

„Ausreichend und angemessen“ kann eine Unterweisung folglich nur dann sein, wenn sie unter-schiedliche Sprachen und Sprachniveaus berücksichtigt – und bei der Vermittlung nicht-sprachab-hängige Medien einsetzt. Ein sehr gelungenes Beispiel hierfür sind die seit 1992 produzierten Napo-Arbeitsschutzfilme, die sich sehr gut bei Unterweisungen, aber auch in Betriebs- und Personalver-sammlungen einsetzen lassen (diese und weitere Arbeitsschutzfilme finden sich hier).

Ob eine Unterweisung ausreichend und angemessen war, zeigt sich letztlich an der gelebten Praxis im betrieblichen Alltag. Eine Erfolgskontrolle sei nur durch entsprechende Beobachtungen und Kon-trollen möglich (Information 211-005, S. 24).

> „Der Unternehmer hat sich zu vergewissern, dass die Versicherten die Inhalte verstanden ha-ben. Dies kann z. B.

- durch das Stellen von Verständnisfragen an den Versicherten,
- durch Vorführenlassen des Handlungsablaufs durch den Versicherten,
- durch Beobachtung der Arbeitsweise des Versicherten

> erfolgen.“ (Regel 100-001, 2.3.2, S. 28)

Eine Erfolgskontrolle im Sinne der Zielerreichung sollte allerdings nicht allein das Verstehen in den Vordergrund stellen. Eine Beteiligung der Beschäftigten im Rahmen der Unterweisung sollte außer-dem Fragen aufwerfen wie die, ob die Beschäftigten als ExpertInnen für die täglich von ihnen ver-richteten Tätigkeiten die vorgestellten Arbeitsschutz-Maßnahmen für umsetzbar halten. Als aktives Mitdenken würde dies den Erfolg von Unterweisungen deutlich erhöhen. Besser ist freilich, die Be-schäftigten sind bereits bei der Entwicklung der Arbeitsschutz-Maßnahmen im Rahmen der Gefähr-dungsbeurteilung beteiligt – um einen funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Praxis zu gewährleisten.

In der Mitbestimmung: Möglichkeiten und Hindernisse

Dass Betriebs- und Personalräte zu den Akteuren bezüglich der Unterweisung gehören, zeigte sich bereits an mehreren Stellen. Da es sich bei ArbSchG, § 12, um keine abschließende gesetzliche Rege-lung handelt, sind Betriebs- und Personalrat auf der Grundlage von Betriebsverfassungsgesetz, § 87, Abs. 1, Nr. 7, außerdem § 89, Abs. 1 bzw. Bundespersonalvertretungsgesetz § 75, Abs. 3, Nr. 11 (Lan-despersonalvertretungsgesetze analog) in der **Mitbestimmung**. So hält dies bereits die Bundestags-drucksache aus dem Jahr 1996 fest (hier S. 19 zu § 12). Selbstverständlich gehört dazu auch die Pflicht zur Überwachung der staatlichen Gesetze und Verordnungen sowie der Vorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger.

In diesem Sinn können Betriebs- und Personalräte Einfluss nehmen auf alle Elemente der Unterwei-sung:

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

- Vollständige Inhalte der Unterweisung, insbesondere die Integration der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung
- Unterweisungszeitpunkte und –intervalle
- Methodisch-didaktische Aufarbeitung der Inhalte, dabei die Beteiligung der Beschäftigten
- Ausreichende Qualifizierung und Geeignetheit der Unterweisenden
- Ausreichende Verständlichkeit von Unterweisungen insbesondere im Hinblick auf Sprache und Darbietung
- Sensibilisierung und Information der Beschäftigten für die Bedeutung der Unterweisung, sowohl für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (Gesundheit und Leben), als auch bezüglich möglicher Folgen für die Beschäftigten

Diese (nicht abschließende) Aufzählung zeigt auch, welche möglichen **Hindernisse** für gute Unterwei-sungen und damit für einen funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz bestehen. Ein beson-deres Hindernis liegt vor, wenn Unterweisungen gar nicht durchgeführt werden. Gemäß GDA-Dach-evaluation ist dies in 17,7% der befragten Betriebe der Fall (GDA 2018, S. 74). Es hat eine gewisse Dreistigkeit, wenn diejenigen, die diese gesetzlich vorgeschriebene Arbeitgeberpflicht nicht erfüllten, als dritthäufigsten Grund dafür angaben, dass sich die Beschäftigten nicht für die Unterweisung interessieren würden (GDA 2018, S. 76).

Ein ganz besonderes Hindernis besteht dann, wenn die Gefährdungsbeurteilung nicht oder nicht vollständig durchgeführt wurde, insbesondere wenn nicht alle Tätigkeiten und nicht alle Gefährdungsfaktoren wie etwa die psychischen Belastungen berücksichtigt wurden oder nur unzureichend Arbeitsschutz-Maßnahmen abgeleitet wurden (siehe hier zur Verbreitung der – vollständigen – Gefährdungsbeurteilung).

Betriebs- und Personalräte sollten sich an dieser Stelle über ihre Mitbestimmungsrechte und Über-wachungspflichten bewusst sein. Die Verknüpfung der Rechtsvorschriften

- zwingende Integration der Gefährdungsbeurteilung in die Unterweisung (Gefährdungen bei den Tätigkeiten und Schutzmaßnahmen)
- zwingende Unterweisung vor Tätigkeitsaufnahme

eröffnet in sicherheits- und gesundheitskritischen betrieblichen Situationen die Möglichkeit, bei Feh-len einer (ausreichenden) Gefährdungsbeurteilung die Zustimmung zur Tätigkeitsaufnahme zu ver-weigern.

Wesentlich besser und im Sinne der Intention der Gesetze und Vorschriften ist es, wenn die Akteure im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz gemeinsam dafür engagiert sind, gute und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu erhalten. Wie sich auch am Beispiel der Unterweisung zeigt: Ohne Beteiligung der Beschäftigten lässt sich eine solche Arbeitsgestaltung nicht erreichen.

Literatur

Alle Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bieten umfangreiche Materialien zum Thema „Unter-weisung“, dabei auch Online-Angebote wie das Lernportal der BG Gesundheitsdienste und Wohl-fahrtspflege, aufzurufen über: www.bgw-uv-lernportal.de

BMBF 2018

Dekade für Alphabetisierung (2016 – 2026). Abgerufen auf der Internetpräsenz des

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

Bundesministe-riums für Bildung und Forschung (www.bmbf.de), hier unter Bildung – Weiterbildung – Alphabetisie-rung. Abgerufen im Juni 2018.

BGHM 2017

BGHM aktuell 3/2017. Schwerpunktthema: Unterweisung und Betriebsanweisung. Inkl. einer Check-liste. Abgerufen von www.bghm.de.

BGRCI 2018

Unterweisungskalender 2018. Abgerufen aus dem Downloadcenter/Medienshop auf www.bgrci.de.

BT-Drucks. 13/3540

Bundestagsdrucksache 13/3540 vom 22.01.1996: Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EG-Rah-menrichtlinie Arbeitsschutz [89/391/EWG] und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien.

GDA 2017a

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: LeitlinieGefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Für die Obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Präventionsleitungen der Unfallver-sicherungsträger. Hrsg. v. d. Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz. Stand: 22. Mai 2017.

GDA 2017b

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschut-zes. Für die Obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Präventionsleitungen der Unfallver-sicherungsträger. Hrsg. v. d. Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz. Stand: 22. Mai 2017.

GDA 2018

GDA-Dachevaluation. 1. Zwischenbericht – Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen [in 2015]. Hrsg. v. d. Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz. Korrigierte Fassung. Stand: 2. März 2018.

Information 211-005

(Verwendete Ausgabe laut dguv.de Stand 06.2018:) BG-Information Unterweisung – Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes. Bisher: BGI 527. Hrsg. v. BG Holz und Metall. Juli 2012.

INQA 2009

Unterweisung im Dialog. Hrsg. v. d. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Sept. 2009. Nicht mehr über die diversen Publikationsangebote abrufbar, jedoch als pdf über gängige Suchmaschi-nen zugänglich. Dafür bitte folgenden Suchbegriff (inkl. der Anführungszeichen!) eingeben: „Unterweisung im Dialog“ Pflege

Prävention aktuell 2017

Sicherheit auf zwei Seiten. In: Prävention aktuell 4/2017, S. 20f.

Regel 100-001

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

DGUV Regel 100-001 Grundsätze der Prävention. Hrsg. v. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. Mai 2014.

SCC 2018

SCC: Safety Certificate Contractors/Sicherheits-Certifikat-Contraktoren. Informationen dazu über DGMK Deutsche Wissenschaftliche Gesellschaft für Erdöl, Erdgas und Kohle e. V., „Normensetzer“ im Bereich SCC. Abgerufen im Juni 2018 über www.dgmk.de/scc/.

Vorschrift 1

DGUV Vorschrift 1: Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention. Hrsg. v. Deutsche Gesetz-liche Unfallversicherung. Nov. 2013.

Vorschrift 2:

DGUV Vorschrift 2: Unfallverhütungsvorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Hrsg. v. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. Jan. 2011.

Alle Gesetze und Verordnungen über: www.gesetze-im-internet.de

Autorin: Anna Wirth

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)