

Verpflichtung betrieblicher Führungskräfte zur regelmäßigen Unterweisung der Mitarbeiter im Arbeitsschutz

Zusammenfassung

Das Ziel von Unterweisungen ist es, Mitarbeiter zu sicherheitsgerechtem und gesundheitsbewusstem Verhalten zu befähigen und zu motivieren. Verantwortlich hierfür ist die Führungskraft. Hierzu muss sie von den Inhalten der Unterweisung überzeugt sein. Voraussetzung ist, dass die Führungskraft die einschlägigen Arbeitsschutzbestimmungen für die Tätigkeitsbereiche kennt, selber Vorbild ist, und sich entsprechend den Vorgaben der Unterweisung verhält.

Umschlossene Räume von abwassertechnischen Anlagen wie Schächte, Kanäle, geschlossene Regenrückhaltebecken und andere unterirdische oder abgedeckte Bauwerke müssen zu Inspektions-, Wartungsund Instandsetzungsarbeiten regelmäßig oder auch spontan begangen werden. Bei diesen Arbeiten kommt es leider immer wieder zu Unfällen mit Verletzten oder Toten.

Unfallursachen sind meistens mangelndes Gefahrenbewusstsein und das Nichteinhalten vorgeschriebener Sicherheitsmaßnahmen. Das mangelnde Gefahrenbewusstsein resultiert aus unzureichender oder gar keiner betrieblichen Unterweisung.

Die Unterweisung von Mitarbeitern ist eine gesetzlich festgelegte Pflicht für Unternehmer und ist in der Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift/Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention" (§ 4 Abs. 1 BGV A1 (GUV-VA1)) beschrieben.



"Unterweisung der Versicherten

(1) Der Unternehmer hat die Versicherten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, insbesondere über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und die Maßnahmen zu ihrer Verhütung, entsprechend § 12 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz sowie bei einer Arbeitnehmerüberlassung entsprechend § 12 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz zu unterweisen; die Unterweisung muss erforderlichenfalls wiederholt werden, mindestens aber einmal jährlich erfolgen; sie muss dokumentiert werden.

Verpflichtung betrieblicher Führungskräfte zur regelmäßigen Unterweisung der Mitarbeiter im Arbeitsschutz

(2) Der Unternehmer hat den Versicherten die für ihren Arbeitsbereich oder für ihre Tätigkeit relevanten Inhalte der geltenden Unfallverhütungsvorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger sowie des einschlägigen staatlichen Vorschriften- und Regelwerks in verständlicher Weise zu vermitteln."

Mit den im Gesetzestext genannten Versicherten sind die Mitarbeiter des Betriebes gemeint. Damit die Mitarbeiter Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen an ihrem Arbeitsplatz erkennen und entsprechend den vorgesehenen Maßnahmen auch handeln können, müssen sie auf ihre individuelle Arbeits- und Tätigkeitssituation zugeschnittene Informationen, Erläuterungen und Anweisungen bekommen. Die Unterweisung ist ein wichtiges Instrument, um Mitarbeitern zu ermöglichen, sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten.

Die Inhalte sind so zu vermitteln, dass sie von den Mitarbeitern verstanden werden. Ein Aushändigen der Vorschriften oder Regeln reicht nicht aus. Der Unternehmer muss sich darüber hinaus vergewissern, dass die Mitarbeiter die Inhalte auch umsetzen können.

Dies kann z. B. durch das Stellen von Verständnisfragen, durch Vorführen lassen des Handlungsablaufes oder durch Beobachtung der Arbeitsweise des Mitarbeiters erfolgen.

Übertragung von Pflichten

Die zuvor beschriebene Verpflichtung gesamtunternehmerischer Verantwortung wird im Arbeitsschutz übertragen.

Der Unternehmer kann im Rahmen der Betriebsorganisation Unternehmerpflichten auf Dritte (Führungskräfte, Vorgesetzte) übertragen. In größeren Betrieben muss er dies sogar tun, da er nicht alles selbst machen kann. Die Übertragung der Unternehmerpflichten auf Führungskräfte und Vorgesetzte ist schriftlich durch den Unternehmer zu bestätigen. Ihnen sind Verfügungsbefugnis über finanzielle Mittel und Weisungsbefugnis einzuräumen, so dass sie die Möglichkeit zur unmittelbaren Einflussnahme oder Gestaltung haben.

Mit der Pflichtenübertragung übernimmt die beauftragte Führungskraft Verantwortung für den Unternehmer. Der Unternehmer bleibt dennoch dafür verantwortlich, dass derjenige, dem die Pflichten übertragen wurden, auch die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, um diesen Pflichten nachkommen zu können. Der Unternehmer muss also eine sorgfältige Auswahl treffen und darüber hinaus kontrollieren, ob die übertragenen Pflichten auch wahrgenommen werden.

Der Begriff der Führungskraft

Bezeichnungen und Rang von Personen im Unternehmen sind nicht Kennzeichen einer Führungskraft (eines Vorgesetzten). Auch die Höhe der Bezahlung ist nicht entscheidend. Allein die Weisungsbefugnis ist im Arbeitsschutz das wesentliche Merkmal betrieblicher Führungskräfte.

Damit ist jeder Führungskraft, der für mindestens eine andere Person weisungsbefugt ist. Hierzu zählen auch Mitarbeiter, die nur vorübergehend anderen Personen Anweisungen zu geben haben, z. B. der Aufsichtführende beim Kanaleinstieg. Eine schriftliche Bestätigung (Vertrag, Urkunde) ist hierzu nicht erforderlich.

Pflichten der Führungskraft

Eine Führungskraft ist für die ihr unterstellten Mitarbeiter zuständig und verantwortlich. Sie ist damit verpflichtet, in ihrem Zuständigkeitsbereich alle nach den Arbeitsschutzvorschriften erforderlichen Anordnungen und Maßnahmen zu treffen. Die Pflichten sind meist nicht konkret im Arbeitsvertrag beschrieben. Sie ergeben sich jedoch aus der Stellenbeschreibung sowie aus der betrieblichen Organisation und Praxis.

Eine Führungskraft trägt Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter auch dann, wenn ihr dies nicht ausdrücklich mitgeteilt wurde. Die Verantwor-





tung ist untrennbar mit der Verfügungsbefugnis über finanzielle Mittel und/oder der Weisungsbefugnis verbunden. Führungskräfte (Vorgesetzte) ohne Verantwortung für den Arbeitsschutz gibt es nicht.

Grundregeln für Führungskräfte:

Führungskräfte haben

- Gefährdungen zu ermitteln und zu beurteilen,
- Maßnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen zu treffen,
- die Mitarbeiter zu unterweisen.
- die Beschäftigten bei Fehlverhalten anzusprechen und zu ermahnen.
- die Wirksamkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen zu überprüfen und
- bei drohenden Gefahren die Arbeit einstellen zu lassen.

Hierzu müssen sie

- Anweisungen erteilen und
- regelmäßige Kontrollen durchführen

Den Vorwurf einer Pflichtverletzung (z.B. nach einem Arbeitsunfall) kann eine Führungskraft nur dann wirksam entkräften, wenn sie ihre Anweisungen und Kontrollen systematisch durchführt (z.B. Begehungs- und Unterweisungsplan)

und schriftlich nachweisen kann (z. B. Eintragungen im Terminplan, Unterweisungsnachweise, Besprechungsprotokolle). Die Führungskraft übernimmt Verantwortung für die Mitarbeiter, das heißt unter anderem, sie zu unterweisen.

So sind z. B. nach BGR 126 (GUV-R126) regelmäßige, (mindestens jährliche) Rettungsübungen für Mitarbeiter vorgeschrieben, die in umschlossene Räume von abwassertechnischen Anlagen einsteigen, und diese praxisnah zu üben.

Die DWA bietet seit März 2005 in ihrem Schulungsprogramm ein Training zur Rettung von Personen aus abwassertechnischen Anlagen im Trainingszentrum des Kanalbetriebshofes des Stadtentwässerungsbetriebes Düsseldorf sowie in Kooperation mit den Wuppertaler Stadtwerken in Düsseldorf und Wuppertal an.

Die theoretische und praktische Schulung der Teilnehmer dient der effizienten Umsetzung der Arbeitssicherheitsmaßnahmen im betrieblichen Alltag.

Die Grundlage bildet einen theoretischen Überblick über den Inhalt einschlägiger Unfallverhütungsvorschriften und über die in die Praxis umzusetzenden Maßnahmen. Den Seminarteilnehmern wird ein kurzer Marktüberblick der Messgeräte, den persönlichen Schutzausrüstungen und der Rettungshilfsmittel gegeben. Daran anschließend bekommen die Teilnehmer eine Unterweisung in der Handhabung der persönlichen Schutzausrüstungen, zum Einsatz der Messgeräte sowie der Rettungshilfsmittel (insbesondere der Atemschutzgeräte). Durch praktische Rettungsübungen wird den Teilnehmern die Erfahrung vermittelt, wie schwierig es ist, unter Anlegen von Atemschutz und trotzt ausreichender Rettungshilfsmittel, einen in Not geratenen Kollegen aus einem Abwasserkanal zu bergen.

Alle bisherigen Teilnehmer des Seminars sind sich einig, dass diese praktischen Rettungsübungen wichtig sind, dass sie innerbetrieblich wiederholt werden müssen und gleichzeitig durch organisatorische Maßnahmen sichergestellt sein muss, dass in Abhängigkeit des Aufgabenspektrums und der auftretenden Gefahrenpotenziale eine ausreichende Anzahl von Mitarbeitern vor Ort diese Tätigkeit durchführen müssen. Und genau hier setzt die Verantwortung der betrieblichen Führungskraft ein.

Verpflichtung betrieblicher Führungskräfte zur regelmäßigen Unterweisung der Mitarbeiter im Arbeitsschutz

Über die Gefährdungsbeurteilung müssen alle erforderlichen Maßnahmen zur Aufgabenerledigung an der Arbeitsstelle festgelegt werden, z. B.:

- Qualifikation und Anzahl der Mitarbeiter.
- Arbeitshilfsmittel,
- Persönliche Schutzausrüstung,
- Messgeräte,
- Sicherung gegen Absturz,
- Rettungshilfsmittel,
- Absicherung im Straßenverkehr.

Um dieser verantwortlichen Aufgabe nachzukommen, muss die betriebliche Führungskraft sich selber Wissen verschaffen. Genau hier ist die Zielgruppe für das zuvor beschriebene Seminar. Hier können die Führungskräfte nicht nur die theoretischen Informationen über die einzusetzenden Ausrüstungsgegenstände und Gerätschaften erlangen, sondern auch durch praktische Übungen die Belastungen und die Schwierigkeiten erkennen, die sich am Einsatzort ergeben können.

Leider wird aber teilweise in den Hinweisen der Ausschreibung die Zielgruppe, an die sich die Veranstaltung richtet, nämlich "betriebliche Vorgesetzte, denen die Verantwortung des Arbeitsschutzes übertragen wurde" bewusst oder unbewusst übersehen, so dass nicht die betrieblichen Vorgesetzten, – wie eigentlich erwartet – selber kommen, sondern ihre Mitarbeiter zu diesem Seminar schicken.

Es ist falsch an dieser Stelle davon auszugehen, dass eine Führungskraft hier ihrer Verpflichtung zur Unterweisung im vollen Umfang nachgekommen sei, wenn sie ausschließlich ihre Mitarbeiter zur externen Schulung schickt.

Wichtig ist, dass die Unterweisung (Rettungsübung) praxisnah, (d. h. den betrieblichen Bedingungen angepasst) durchgeführt werden muss. Wenn also das im Seminar vermittelte Wissen am Arbeitsplatz des Mitarbeiters gar nicht angewendet werden kann, weil die Voraussetzungen fehlen (z. B. kein Rettungsatemschutz vorhanden ist) nutzt diese Art der Unterweisung nichts.

Wie schon oben ausgeführt, die Führungskraft muss selber inhaltlich hinter einer entsprechenden Unterweisung stehen, sie muss wissen, wie die Arbeitssicherheitsvorschriften angewendet werden, sie muss die Voraussetzungen zum gefahrlosem Arbeitsablauf schaffen, und die Fähigkeiten der Mitarbeiter kennen, um sie richtig einsetzen zu können.

Auch hier regelt die Unfallverhütungsvorschrift BGV A1 (GUV-A1) im §7 eindeutig

"Befähigung für Tätigkeiten

(1) Bei der Übertragung von Aufgaben auf Versicherte hat der Unternehmer je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Versicherten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheits-

schutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten."

Der Begriff der Befähigung umfasst alle körperlichen sowie geistigen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Eigenschaften einer Person, die zur Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften erforderlich sind. Auf körperlicher Seite kommen hier z.B. die Hör- und Sehfähigkeit, die körperliche Belastbarkeit und der Tastsinn in Betracht. Zu den geistigen Fähigkeiten und Eigenschaften zählen z. B. die Auffassungsgabe, die psychische Belastbarkeit, die Konzentrations- und Koordinationsfähigkeit, das technische Verständnis, das Reaktionsvermögen und die Ausbildungsqualifikation. Von besonderer Bedeutung sind somit die Unterweisungen, die speziell auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich des Mitarbeiters ausgerichtet sind.

Besondere Anforderungen an die Befähigung

Je größer das Gefährdungspotenzial der vom Mitarbeiter auszuführenden Arbeiten ist, desto höher sind die Anforderungen an die Befähigung des Mitarbeiters. Entsprechend höher sind auch die Anforderungen an die Maßnahmen des Vorgesetzten, mit denen er die Befähigung der Mitarbeiter zu prüfen hat. Maßgebend für die Einschätzung der Tätigkeit ist dabei insbesondere die Gefährdungsbeurteilung.



Das Ziel von Unterweisungen ist es, Mitarbeiter zu sicherheitsgerechtem und gesundheitsbewusstem Verhalten zu befähigen und zu motivieren.

Erfahrungen zu einer unter eigener Regie durchgeführten Rettungsübung können in einem interessanten Beitrag in der KA- Betriebs-Info 2008 (38) Nr4. nachgelesen

Im Artikel wird eine ernüchternde Zeitbilanz zwischen dem Absetzen des Notrufes und der Bergung der verunfallten Person gezogen, mit der Empfehlung an die betrieblichen Vorgesetzen, das nur praxisnahe Übungen mit ausreichenden Rettungsausrüstungen ausgestattete Mitarbeiter im Schadensfall zeitnah retten zu können.

Nur so kann eine Führungskraft den möglichen Vorwurf einer Pflichtverletzung (z.B. nach einem Arbeitsunfall) wirksam entkräften.

> ■ DIPL. ING. WOLFGANG SCHLESINGER LEITENDER SICHERHEITSINGENIEUR – TECH. ARBEITSSICHERHEIT DÜSSELDORF

Netzwerk Membrantechnik Betrieb

DWA bietet Forum für Erfahrungsaustausch

 Das Membranbelebungsverfahren ist eine innovative Technik zur Reinigung von kommunalem und industriellem Abwasser.

Nach der biologischen Reinigung wird das Abwasser-Belebtschlammgemisch durch Micro- oder Ultrafiltrationsmembranen mit Porenweiten von weniger als einem Tausendstel Millimeter filtriert. Wesentlicher Vorteil ist die hervorragende Qualität des gereinigten Abwassers, besonders in hygienischer Hinsicht. Außerdem kann die Membranfiltration den Behandlungsschritt der Nachklärung ersetzen sowie konventionelle Filtrationsstufen und die Desinfektion im Bereich Badegewässerqualität.

Insgesamt hat allerdings diese Technologie weit reichende Auswirkungen auf den Betrieb und die Betriebsführung der Kläranlage.

Seit Ende der goer Jahre wurden in Deutschland und in Europa zahlreiche Membranbelebungsanlagen mit verschiedenen Ausbaugrößen in Betrieb genommen. Die Betreiber dieser Anlagen können also nunmehr auf eine mehr als zehnjährige Betriebserfahrung mit kleinen und großen Kläranlagen und unterschiedlichen Membranfiltrationssystemen zurückblicken. Aber immer noch gibt es viele betriebliche Fragen zu klären und Probleme zu lösen, unter anderem

- zur Reduzierung des betrieblichen Aufwandes.
- zur Minimierung des Energiebedarfs,
- zur Optimierung der chemischen Reinigung der Membranen und
- zur Weiterentwicklung der notwendigen Vorreinigungsstufen und der unterschiedlichen Membransysteme.

Das Schulungsinstitut für Membrantechnik in der Abwasserreinigung in Seelscheid e. V. , kurz SIMAS, hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildung von Mitarbeiter/innen und Unternehmen, die sich mit Planung, Bau und Betrieb von Membranfiltrationen der Abwasserbehandlung beschäftigen, voran zu