

Hinweise zur Nutzung und persönlichen Unterweisung

In Betrieben werden zur Wissensvermittlung immer öfter auch elektronische Hilfen wie die hier angebotenen E-Learning-Module eingesetzt. Dabei ist zwischen Schulung und Unterweisung zu unterscheiden:

Gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Beschäftigten arbeitsplatzbezogen zu unterweisen, d. h. die Unterweisung muss auf die individuelle Arbeitssituation zugeschnitten sein und muss dem betreffenden Mitarbeiter erläutern, wie er sich an seinem Arbeitsplatz zu seiner eigenen Sicherheit verhalten muss. Die Unterweisung muss praxisbezogen und verständlich sein und die Qualifikation sowie die Erfahrungen der Beschäftigten berücksichtigen. Diese Voraussetzungen erfüllt in der Regel nur eine mündliche Unterweisung des Arbeitgebers/Vorgesetzten. Eine elektronische Unterweisungshilfe (z.B. in Form eines E-Learning-Moduls) kann nur allgemeine Informationen enthalten und gibt gerade keine individuellen und konkreten Informationen zum konkreten Aufgabenbereich des Beschäftigten. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung (gemäß Gefährdungsbeurteilung) angepasst werden.

Die E-Learning-Module sollen dazu dienen, in die entsprechende Thematik einzuführen und vor der eigentlichen Unterweisung allgemeine Wissensinhalte zu vermitteln. Die Module bereiten auf die eigentliche Unterweisung vor, so dass diese zeitlich gestrafft werden kann.

Wir müssen die Vorgesetzten eindringlich darauf hinweisen, dass elektronische Hilfen nicht die persönliche und mündliche Unterweisung vollständig ersetzen können. Der Arbeitgeber/Vorgesetzte muss immer auch prüfen, ob der Beschäftigte die Unterweisung auch ausreichend verstanden hat. Der Unterweisende muss sich ein Bild davon machen, ob der unterwiesene Beschäftigte auch die betreffenden Unterweisungsinhalte verstanden hat. Dies geht durch Verständnisfragen oder indem sich der Vorgesetzte die erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen vormachen lässt. Ein in der elektronischen Hilfe integrierter Test erfüllt dies in der Regel nicht, denn der Beschäftigte kann die Beantwortung der Testfragen beliebig oft wiederholen, so dass für den Unterweisenden nicht nachzuvollziehen ist, ob die Informationen wirklich verstanden wurden.

Daher verbleibt beim Unterweisenden immer die Verpflichtung, sich selbst zu vergewissern, dass bei dem Beschäftigten keine Unklarheiten über die Gefährdungen und das von ihm erwartete Verhalten mehr bestehen, bevor die Unterweisung durch Unterschriften der Unterwiesenen und des Unterweisenden dokumentiert wird.