

Der Zweck der Bildung

VON ANDREAS MEIER

Die Ausbildung zum Erwerb des Führerausweises ist durchgehend reglementiert. Die Vorgaben sind klar und die Umsetzung wird gelebt - ohne bestandene Prüfung und obligatorische Weiterbildung gibt es keine Fahrerlaubnis. Auch in den Ausbildungen in Militär- und Wehrdiensten (Feuerwehr) werden durch das wiederholte Üben und die repetierten Tätigkeiten die straffen Ausbildungsvorgaben eingehalten: Üben bis verstanden. Auch diese Drillvariante verleiht den Neulingen bald eine persönliche Sicherheit im Umgang mit Waffen oder Werkzeugen. Die Eigenverantwortung bei dieser Ausbildungsvariante ist jedoch beschränkt, der Weg zum Ziel ist vorgegeben. Hierarchische Vorgaben werden nach der Erkenntnis des Nutzens (schneller verstanden) dauernd umgesetzt. Der Fokus auf die persönliche Sicherheit darf aber bei straff geführten Organisationen nie aus den Augen verloren werden. Tragische Ereignisse aus jüngster Vergangenheit zeigen das schmerzlich auf (Bootsunglück, Lawineninglück).

In der Arbeitswelt sieht das Ganze etwas anders aus: Die Sensibilisierung für ein sicheres und gesundes Arbeiten beginnt in der Berufslehre. Die Grundausbildung orientiert sich an den Vorgaben des Berufsbildungsreglements des jeweiligen Berufes. Die Ausbildungsreglements sind darauf ausgerichtet, die Basis des zu erlernenden Berufes zu vermitteln. Mit der Lehrabschlussprüfung werden die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten überprüft. Diese Abschlussprüfung orientiert sich am Ausbildungsreglement. Im Tagesgeschäft trifft ein junger Berufsmann aber auf viele nicht im Ausbildungsreglement verankerte Situationen. Beispielsweise wird ein Netzelektriker-Lehrling in einer Elektrizitätsunternehmung, die ihre Kunden mit Freileitungen versorgt, mit Holzarbeiten konfrontiert. Das Ausbildungsreglement des Netzelektrikers beschreibt die Holzerausbildung nicht. Das Reglement kann also nicht jede spezifische Gegebenheit abdecken, trotzdem verschwinden die Gefahren dadurch nicht.



Andreas Meier

ist Netzelektrikermeister, Sicherheitsfachmann und Geschäftsführer der Mit Sicherheit AG.



Die Grundausbildung orientiert sich an den Vorgaben des Berufsbildungsreglements.

Bild: shutterstock.com

Unternehmen wünschen sich gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeitende. An Angeboten von Kursen und Weiterbildungen mangelt es deshalb in keiner Berufskategorie. Umgekehrt verpflichtet das Gesetz die Arbeitgebenden aber auch, ihre Mitarbeitenden direkt zu unterweisen und für deren Sicherheit und Gesundheit besorgt zu sein. Mit diesen Vorgaben sind die Unternehmen oft überfordert.

Die Realität zeigt also ein breites Spektrum von Arbeiten, die keinen Weg in die Reglementierung gefunden haben. Diese Situation ist nicht nur beim Netzelektriker so. Auch andere Berufe zeigen diese Updates. *Learning by Doing* ist der Alltag. Ein weiteres Beispiel: Ein junger Berufsmann wird nach dem Abschluss der Berufslehre in einer neuen Unternehmung eingestellt. Die Firma integriert den neuen Mitarbeitenden wegen fehlender Personalressourcen von Beginn an im Pickettdienst. Sinn und Zweck eines Pickettdienstes ist es, auf Ereignisse schnell reagieren zu können. Bei einem Stromausfall sind die entsprechenden Netzumschaltungen zu machen. Der neue Mitarbeitende wird bereits durch

die Störung der Stromversorgung gefordert. Diese Stresssituation stellt für den jungen Menschen eine extreme Belastung dar. Und von welchem Erfahrungswert der beruflichen Grundausbildung kann der Mitarbeitende zehren?

Ein gelernter Netzelektriker wird im Rahmen seiner dreijährigen Ausbildung vermutlich nie in den Genuss eines Grundlagenkurses über Schalthandlungen oder dem richtigen Verhalten bei Störungen kommen.

Dies zeigt auf einen Blick, dass diese Tätigkeiten und Situationen bei wenig oder keinen Kenntnissen, respektive ungeübter Anwendung, ein Risiko für den Bediener darstellt.

Was sagt das Gesetz?

Die Gesetzgebung verpflichtet Unternehmungen zur Schulung, Ausbildung, Anleitung, Anweisung, Instruktion - und wie die Begriffe alle heissen. Massgebend sind die folgenden Passagen:

► Art. 82 Abs. 2 des Unfallversicherungsgesetz, UVG: «Die Arbeitnehmer zur Mitwirkung bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten heranziehen heisst dreierlei: Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer allen Anordnungen nachkommt, persönliche Schutzausrüstungen (PSA) benützt und Schutzeinrichtungen richtig verwendet. Er muss entsprechend informieren, anleiten und motivieren. Der Arbeitgeber kann für genau abgegrenzte Bereiche die Aufgabe, für die Arbeitssicherheit zu sorgen, auf einzelne Arbeitnehmer übertragen, insbesondere auf Sicherheitsbeauftragte. Er muss dann freilich für deren zweckmässige Ausbildung und Überwachung besorgt sein (306.13). Der Arbeitgeber soll den Arbeitnehmer in den ihn betreffenden Fragen der Arbeitssicherheit beratend mitwirken lassen (306.17). In der Verordnung über die Verhütung wird konkretisiert:

► Art. 6 VUV: Die Instruktion und Ausbildung ist in der Arbeitsmittel-Richtlinie unter Punkt 5.5 erläutert. Um das Unfallrisiko neuer Arbeitnehmer zu senken, ist der Einführung und Instruktion besondere Beachtung zu schenken (1306.12). Die Information und die Anleitung müssen während der Arbeitszeit erfolgen und dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Der Arbeitgeber hat ferner dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer die Massnahmen der Arbeitssicherheit einhalten (1306.12).

► Art. 8 VUV Vorkehren bei Arbeiten mit besonderen Gefahren: Der Arbeitgeber darf Arbeiten mit besonderen Gefahren nur Arbeitnehmern übertragen, die dafür entsprechend ausgebildet sind. Wird eine gefährliche Arbeit von einem Arbeitnehmer allein ausgeführt, so muss ihn der Arbeitgeber überwachen lassen.

Zur *Instruktion* gehören Information und Anleitung bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung des Arbeitsmittels, beispielsweise über Verwendungsbedingungen, absehbare Störfälle und Gefahren bei der Arbeit, von den Arbeitnehmenden auszuführende Kontrollen an Schutzeinrichtungen oder die Verwendung persönlicher Schutzausrüstungen (PSA).

Eine gründliche Instruktion ist nötig, wenn Arbeitnehmenden zum ersten Mal ein bestimmtes Arbeitsmittel benützen. Die Instruktion muss sich auf die Bedienungs- und Betriebsanleitung des Herstellers stützen und in angemessenen Zeitabständen wiederholt werden. Die durchgeführte Instruktion ist zu dokumentieren. Aus dieser Dokumentation muss mindestens ersichtlich sein, wer, von wem, wann und worüber instruiert worden ist. Es muss auch immer überprüft werden, ob

die für die betreffenden Tätigkeiten vorgesehenen Personen geeignet sind, ob sie mit dem Arbeitsmittel sicher arbeiten können und ob sie die Instruktion richtig verstanden haben.

Eine *Ausbildung* zur Verwendung von Arbeitsmitteln ist dann notwendig, wenn mit den dabei auszuführenden Arbeiten besondere Gefahren verbunden sind – beispielsweise dem Führen von Staplern oder dem Arbeiten mit der Motorsäge - sowie immer dann, wenn die Verwendung des Arbeitsmittels bestimmten Personen vorbehalten bleibt. Für die Kranführer-ausbildung (Turmdrehkrane und Fahrzeugkrane) gelten die besonderen Bestimmungen der Kranverordnung vom 27. September 1999 (SR 832.312.15) und der Ekas-Richtlinie 6510.

► Im Arbeitsgesetz (Art. 5 ArGV 3) wird ergänzt: Der Arbeitgeber muss auch für Information und Anleitung (Instruktion) der Arbeitnehmer betreffend Gesundheitsvorsorge sorgen (1306.12a).

Die Starkstromverordnung

Auf der elektrischen Seite sind folgende Artikel der Starkstromverordnung hervorzuheben.

► Art. 11 Anforderungen für in Starkstromanlagen tätige Personen:

¹ Für die Beaufsichtigung von Arbeiten an oder in Starkstromanlagen und zugehörigen betriebstechnischen Einrichtungen sowie für Massnahmen der Arbeitssicherheit dürfen nur sachverständige Personen eingesetzt werden.

² Für die Kontrolle und Bedienung von Anlagen und für besondere Arbeiten dürfen auch instruierte Personen eingesetzt werden.

³ Die Bewegungsfreiheit betriebsfremder Personen, die im Betriebsbereich tätig sind, ist auf ihren Einsatzort und den Zugang zu beschränken.

► Art. 12 Instruktion der im Betriebsbereich zugelassenen Personen:

¹ Die Betriebsinhaber von Starkstromanlagen müssen für ihre Anlagen ein Sicherheitskonzept ausarbeiten und im Rahmen dieses Konzepts diejenigen Personen instruieren, die Zugang zum Betriebsbereich haben, betriebliche Handlungen vornehmen oder an den Anlagen arbeiten.

² Die Instruktion muss periodisch wiederholt werden. Der Zeitabstand zwischen zwei Instruktionen richtet sich nach dem Ausbildungsstand der betroffenen Personen, den vorzunehmenden Arbeiten und der Art der Anlagen.

³ Die Instruktion hat insbesondere Kenntnisse zu vermitteln über:

- a. die Gefahren bei Annäherung an unter Spannung stehende Teile;
- b. die Sofortmassnahmen und Hilfeleistungen bei Unfällen;
- c. die zu betretenden Anlagen mit Hinweisen auf Fluchtwege und Notrufstellen;
- d. die durch das Personal vorzunehmenden betrieblichen Handlungen und Arbeiten;
- e. das Vorgehen bei Brandausbruch.

Im Artikel 11 werden die Anforderungen an die Personen, die in Starkstromanlagen Tätigkeiten ausführen, beschrieben. Der ausgebildete Netzelektriker entspricht den gesetzlich geforderten Ansprüchen. Er kann also Schalthandlungen im Störfall managen!?

In Artikel 12 wird der Betriebsinhaber verpflichtet, Personal zu instruieren, welches betriebliche Handlungen vornimmt. Ist der junge Berufsmann, der im Pikettendienst eingesetzt wird, nun genügend ausgebildet?

In den gesetzlichen Grundlagen findet sich eine Vielzahl von Artikeln und Erlassen, die den Arbeitgeber dazu verpflichten die Arbeitnehmer im Umgang mit Anlagen und Arbeitsmitteln entsprechend aus-



Erfahrungen zeigen, dass die Teilnehmer grundsätzlich motiviert sind. Bild: shutterstock.com

zubilden. Die Anwender müssen das Werkzeug oder die Maschine bestimmungsgemäss einsetzen. Diese Definition fordert den Anwender dazu auf, seine Eigenverantwortung wahrzunehmen. Das heisst für den Arbeitnehmer, nein zu sagen, wenn er eine Situation nicht beherrscht.

Der Arbeitgeber ist also gefordert, seine Mitarbeitenden zweckmässig auszubilden. Im Kerngeschäft jeder Unternehmung müssen sie jedoch produktiv eingesetzt werden. Die Idee ist nämlich, einen Gewinn zu erwirtschaften. Wenn die Mitarbeitenden Kurse und Ausbildungen besuchen, wird kein Geld verdient. Neben den Kurskosten sind auch die Ausfallzeiten der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Die zu absolvierenden Weiterbildungen können somit zu einer beträchtlichen Belastung für den Betrieb werden. Die Weiterbildung muss deshalb unbedingt ins Jahresbudget aufgenommen werden.

Den Anforderungen gerecht werden

Es gilt, einige Fragen beantworten zu können:

- ▶ Nehmen wir diese Ausbildung selbst in die Hand und bereiten uns auf eine interne Ausbildung vor (sofern keine Fachkenntnisse vorgeschrieben sind)?
- ▶ Gibt es Interessengemeinschaften mit identischen Wünschen und Anforderungen?
- ▶ Suchen wir einen entsprechenden externen Kursanbieter, welcher bei uns im Haus eine Ausbildung anbietet (wie die Forstgruppe der Gemeinde: Umgang mit Kettensäge)?
- ▶ Melden wir uns bei einer externen Unternehmung mit dem entsprechenden Kursangebot an?
- ▶ Kann die Mitarbeiterschulung mit einer Neuanschaffung kombiniert werden (Lieferant, der die Schulung bezüglich seiner Maschinen anbietet)?



Die Teilnehmer müssen motiviert werden, aktiv am Geschehen teilzunehmen. Bild: shutterstock.com

Es gibt keine Kompromisse zu dieser Aufzählung. Weiter- und Ausbildung der Mitarbeitenden ist Pflicht. Die Umsetzung kann die Unternehmung selber definieren. Nicht zu vergessen sind schriftliche Bestätigungen von Kursbesuchen. Die Ausbildung muss nachvollziehbar sein. Die Vorgesetzten haben damit die Gelegenheit sich auszuweisen, dass sie alle Möglichkeiten unternommen haben, um die Mitarbeitenden über die Gefährdungen am Arbeitsplatz aufzuklären.

Erfahrungen aus Schulungen zur Thematik Arbeitssicherheit zeigen, dass die Teilnehmer grundsätzlich motiviert sind, die Sensibilisierung zur Thematik stattfindet, aber nur begrenzt anhält und die älteren und erfahrenen Mitarbeitenden für sich persönlich einen grösseren Nutzen sehen. Diskussionen und Gespräche am Rand der Veranstaltung bringen den Teilnehmern zudem einen grossen Nutzen.

Erfahrungen aus Kursen zur Schaltberechtigung in elektrischen Anlagen zeigen identische Erkenntnisse. Zusätzlich ist zu ergänzen:

- ▶ Junge Netzelektriker sind überfordert beim Umsetzen von vorgegeben Schaltprogrammen
- ▶ Erfahrene Mitarbeitende setzen die (schulmässigen) Vorgaben der Programme strukturiert und systematisch um
- ▶ Die zweitägigen Kurse stellen ein sehr enges Zeitfenster dar. Während den Übungen sind die Teilnehmer teilweise gelangweilt, während der Erfolgskontrolle zum Teil überfordert
- ▶ Die Teilnehmer müssen motiviert werden, aktiv am Geschehen teilzunehmen
- ▶ Schaltungen an aufgeschalteten Anlagen sind nicht zu empfehlen
- ▶ Die Realsituation muss durch Übungsanlagen simuliert werden
- ▶ Die Handhabungen bei den diversen Anlagenherstellern unterscheiden sich nur gering.
- ▶ Mit Wiederholungskursen kann die persönliche Sicherheit gefestigt werden.

Möglichkeiten zur Schulung und Instruktion

Auf dem Markt stehen heute viele verschiedene Angebote zur Verfügung. Beispiele sind:



Interaktive Schulung, UWEB2000 (D)

UWEB2000 ist ein intranetbasiertes Unterweisungssystem und richtet sich direkt an die Mitarbeitenden. Es bietet eine breite Palette komplett ausgearbeiteter Themen, von Standardthemen wie Brandschutz oder Sicheres Gehen bis hin zu Spezialthemen wie Arbeiten unter

Spannung. UWEB2000 sorgt für eine exakte Planung der Unterweisungen und dokumentiert vollautomatisch und revisionsicher alle Ergebnisse.



Gefahr im Griff, Suva (CH)

Online-Lernprogramm mit den Grundthemen der Arbeitssicherheit. Das Programm eignet sich für Auszubildende, neue Mitarbeitende im Betrieb und für alte Hasen, welche ihr Sicherheitswissen auffrischen wollen. Vielleicht kann selbst der Chef noch etwas lernen.

Mit abschliessender Lernkontrolle:

http://www.suva.ch/files/wbt_gefahren_im_griff/index_de.html



Schulungsnetzwerk Prävention

Im von der Suva getragenen Schulungsnetzwerk Prävention werden zwei- bis dreitägige Kurse für Vorgesetzte und Sicherheitsbeauftragte von KMU angeboten. Die Suva empfiehlt die Kurse Grundwissen Gesundheitsschutz, welche von privaten Beratungs- und Ausbildungsorganisationen angeboten werden. Sie ersetzen die bisherigen drei tägigen Basis-Kurse.

Zusammenfassung

Zur Umsetzung der Ausbildung ist der Arbeitgeber verpflichtet und verantwortlich. Für jede Arbeitssituation muss eine individuelle, persönliche Risikoanalyse erstellt werden (Eigenverantwortung). Alle Arbeitsprozesse müssen geübt werden. Die Gestaltung kann individuell erfolgen und soll auf die betrieblichen Bedürfnisse abgestimmt sein. Ausbildungen und Instruktionen sind periodisch zu wiederholen. Die Aus- und Weiterbildung soll für die Teilnehmer interessant und motivierend gestaltet werden. Die Kursteilnehmer sind zum aktiven Mitmachen zu animieren. Die Referenten müssen über ihr Fachgebiet praktische Erfahrung aufweisen - nur so sind sie authentisch und die Kursteilnehmer sehen einen persönlichen Nutzen. Zu guter Letzt sind Instruktionen und Ausbildungen zu dokumentieren und zu verwalten. ■