

„E-Learning“ – modernes und rechtssicheres Werkzeug für die betriebliche Unterweisung!?

Autorin: Dagmar Konermann, BG RCI KC Qualifizierung

Lernen mit Hilfe elektronischer Medien ist ein moderner und inzwischen etablierter Weg zur Wissensvermittlung und Unterstützung von Lernprozessen. Auch für die betriebliche Unterweisung wird eine Vielzahl von Lernprogrammen angeboten. Das Versprechen: Die Betriebe können ihre Führungskräfte entlasten und ihre gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen gleichzeitig effektiv und rechtssicher durchführen. Deshalb nutzen viele Unternehmen bereits solche Angebote. Jedoch bleiben weiterhin Fragen offen, mit deren Klärung sich dieser Artikel beschäftigt.

1. Wo steht das – was verlangen die Gesetze?
2. Betriebliche Unterweisung – wozu das Ganze?
3. Unterweisung – eine wichtige Führungsaufgabe?
4. E-Learning – ein geeignetes Unterweisungsmedium?
5. „Elektronische Unterweisung“ – der Garant für Rechtssicherheit?
6. E-Learning und Unterweisung – wie kann es gehen?
7. Wie unterstützt die BG RCI ihre Mitgliedsbetriebe?
8. Zusammenfassung

1. Wo steht das – was verlangen die Gesetze?

Gesetzliche Grundlagen für die betriebliche Unterweisung finden sich im Arbeitsschutzgesetz (§12 ArbSchG), in der DGUV Vorschrift 1 (§14) und der zugehörigen DGUV-Regel 100-001 (Kap. 2.3), in der Gefahrstoffverordnung (§14 GefStoffV), in der Betriebssicherheitsverordnung (§12 BetrSichV) und weiteren Vorschriften. Dort sind die Unternehmerpflichten zur Unterweisung durch unbestimmte Rechtsbegriffe beschrieben, die in der Summe aufzeigen, auf was es ankommt:

Die Gefährdungsbeurteilung ist bestimmende Grundlage für Auswahl und Gewichtung der Unterweisungsthemen. Auswahlkriterien für die Themen sind u.a. genannt: „arbeitsplatz- und aufgabenbezogen, angepasst an die Gefährdungsentwicklung, Informationen über Gefahren am Arbeitsplatz, Maßnahmen zum Umgang“. Die Unterweisung gehört untrennbar zur betrieblichen Tätigkeit dazu, denn sie ist „während der Arbeitszeit“ für „alle Beschäftigten“ gefordert. Begriffe wie „ausreichend, angemessen, verständlich, regelmäßig, erforderlichenfalls mit Wiederholung“ weisen auf die Beschäftigten als Adressaten der Unterweisung hin. Konkretere Anforderungen sind z.B. bei PSA Kat. 3 „durch praktische Übungen“ oder „mündlich anhand der Betriebsanweisung mit Pflicht zur Unterschrift“ in der GefStoffV. Erläuterungen zum Einsatz elektronischer Lernarrangements gibt es in der DGUV-Regel 100-001.

2. Betriebliche Unterweisung – wozu das Ganze?

Das Ziel der betrieblichen Unterweisung ist:

Alle Beschäftigten des Unternehmens

- kennen ihre Pflichten in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen und bei der Erfüllung ihrer betrieblichen Aufgaben,
- sind gewillt und in der Lage, ihren Pflichten nachzukommen und die Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit umzusetzen,
- unterstützen die Maßnahmen des Betriebs zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit,
- verhalten sich konsequent sicher und gesundheitsgerecht.

Unterweisungen gehören zu den Schutzmaßnahmen, die anhand der Gefährdungsbeurteilung ermittelt und festgelegt und auf den konkreten Anlass und Arbeitsplatz ausgerichtet sind. Sicheres, gesundes Verhalten und nachhaltige Verhaltensänderungen und Verhaltensstabilisierung erfordern neben wissensorientierten (kognitiven) vor allem anwendungs- und handlungsorientierte (motivationale und aktionale) Strategien. Die Überprüfung des angestrebten „richtigen“ Verhaltens am Arbeitsplatz gehört untrennbar zur Unterweisung dazu. Die Ergebnisse der Wirkungskontrollen sind zu dokumentieren. Die Führungskräfte übernehmen bezogen auf die Zielerreichung rechtlich eine Garantenstellung.

3. Unterweisung – eine wichtige Führungsaufgabe?

In Großunternehmen werden Unternehmerpflichten – so auch die Unterweisungspflicht – in der Hierarchie delegiert. Die Stabsstellen vor Ort (SIFA, Betriebsarzt, Fachleute) unterstützen, beraten und stellen für Unterweisungen Unterlagen und Material zur Verfügung. QM-Systeme sorgen für die Kontrolle im Rahmen der Audits. Die Beschäftigten werden organisiert oder organisieren sich während der Arbeitszeit in Lerngruppen mit gleichen Aufgaben und Themen.

In Mittel- und Kleinbetrieben nehmen Chef oder Chefin selbst alle Führungsaufgaben wahr. Für alle betrieblichen Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und damit auch für ihre Unterweisungen sorgen sie selbst für Verfügbarkeit von Medien und Material. Auch wenn für alle Betriebsgrößen die gleichen Anforderungen gelten, sind hier oft die Unternehmensleitungen auf sich allein gestellt.

Unabhängig von der Betriebsgröße kennen die Führungskräfte ihre Beschäftigten, stellen sicher, dass das Verhalten jedes einzelnen Beschäftigten im Arbeitsumfeld unterweisungskonform ist und kontrollieren dies pflichtgemäß. **Unterweisung beschreibt den Dialog** zwischen Führungskräften und Beschäftigten über alle Belange der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Erfolgreiche Unterweisung ist ohne Vorbildfunktion der Vorgesetzten nicht denkbar. Führung bedeutet, Maßstäbe zu setzen, die Wirksamkeit der Unterweisung in der betrieblichen Praxis zu kontrollieren und ergebnisabhängig Konsequenzen zu ergreifen. Es wird vorausgesetzt, dass die Führungskräfte die ihnen obliegenden Aufgaben kompetent erfüllen. Für die Unterweisung bedeutet das: die Führungskräfte müssen so kompetent sein, dass sie ihren Beschäftigten das Aneignen der erforderlichen Handlungskompetenz für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ermöglichen.

Erfolg und Nachhaltigkeit des Arbeitsschutzproduktes „Unterweisung“ hängen von den sachlichen und individuellen Ressourcen ab, die diese Führungsaufgabe unterstützen:

- Haltung, Erfahrung und Kompetenzen der Unterweisenden und der zu Unterweisenden
- Zeit (Zeit für die Unterweisung, Berücksichtigung von Schichtbetrieb, Anforderungen der Produktion, Zeit für Nachgespräche, ...)
- Ort (Besprechungsräume am Standort, Störungsfreiheit im Lernprozess, Zugänglichkeit, Verfügbarkeit, ...)
- Medien (Verfügbarkeit, Aufwand für das Erstellen, ...) und Methoden
- Sicherheitskultur im Unternehmen.

4. E-Learning – ein geeignetes Unterweisungsmedium?

„E-Learning“ umfasst alle Lernformen, bei denen digitale Medien für die Präsentation und Verteilung von Informationen und Lernmaterialien oder zur Unterstützung zwischenmenschlicher Kommunikation zum Einsatz kommen. In diesem Zusammenhang trifft man auf Bezeichnungen wie E-Learning, Online-Learning, Electronic Learning, elektronisch unterstütztes Lernen, Webinar, Computer based Training u.a.m.

Der Einsatz von elektronischen Lernwegen bietet interessante Möglichkeiten:

E-Learning ist kostengünstig, orts- und zeitunabhängig, reproduzierbar, individuell steuerbar, effizient, hat kalkulierbaren Aufwand, unterstützt das selbstorganisierte Lernen und hat je nach Aufbereitung motivierenden Charakter. Es ist mit Wissenstests verknüpfbar. Teilnahme und Ergebnisse sind dokumentierbar und formal nachprüfbar.

Seine Grenzen liegen in der Orientierung auf Vermittlung von Informationen und Wissen.

Die für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zwingend erforderlichen Bereiche der Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen werden durch rein elektronisches Lernen nicht gefördert. Sowohl Sprach- als auch Medienkompetenz werden vorausgesetzt. E-Learning kann Training, Anwendung und praktische Übungen nicht ersetzen und auch Motivation und Überzeugung weder vermitteln noch abprüfen.

Wenn sich der digitale Weg ausschließlich auf Texte, Präsentationen, Videos ohne Möglichkeit der Mitarbeit beschränkt, ist dies nicht effektiver als das Lesen eines Fachbuches und erfüllt nicht die Anforderungen moderner Lernprozesse.

Jedoch sind didaktisch und methodisch gut aufbereitete E-Learning-Module, die sich eng an den betrieblichen Anforderungen, der jeweiligen betrieblichen Realität und der zu Grunde liegenden Gefährdungsbeurteilung orientieren, ein effizienter Weg, um sich Wissensbausteine anzueignen und diese auch abzuprüfen. Sie können deshalb grundsätzlich unter bestimmten Voraussetzungen sinnvoll als modernes Medium in Lernprozesse zum Erwerb von Fachkompetenz und somit auch in betriebliche Unterweisungen integriert werden.

5. „Elektronische Unterweisung“ – der Garant für Rechtssicherheit?

Die Frage, ob die Unterweisung nach § 12 ArbSchG und § 4 DGUV Vorschrift 1 ausschließlich auf elektronischem Weg rechtlich zulässig ist, ist pauschal erst einmal mit „**nein**“ zu beantworten. Ist es der **ausschließlich** genutzte Weg, werden einige der unterweisungsrelevanten rechtlichen Forderungen mit dem Einsatz elektronischer Lernszenarien nicht erfüllt.

Für Unterweisungen ist Arbeitsplatz- und Aufgabenbezug gefordert. Je genauer Lernprogramme die speziellen und konkreten Belange von Arbeitsplatz, Aufgabe und der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen, umso besser sind sie für die jeweilige Unterweisung geeignet. Je allgemeingültiger, desto notwendiger ist die zusätzliche betriebliche Konkretisierung und Ergänzung auf anderen als elektronischen Wegen.

Es ist nachweislich im Betrieb, ggf. auch im Einzelfall, zu prüfen, ob die betrieblichen Rahmenbedingungen den Einsatz zulassen, z. B. Zugang zu den Endgeräten (zeitlich und räumlich), IT-Unterstützung bei technischen und sonstigen Fragen, ungestörtes Arbeitsumfeld, genauso wie die individuelle Eignung der zu Unterweisenden. Wenn bei diesen Medienkompetenz, Sprachverständnis und die Motivation zum selbstgesteuerten Lernen nachweislich vorhanden sind, kann eine E-Learning-Unterweisung verständlich und angemessen sein. Andernfalls passt sie schon formal nicht.

Sobald in den einschlägigen Rechtsvorschriften besondere Forderungen wie in der Gefahrstoffverordnung (mündlich, anhand der Betriebsanweisung) oder bei PSA Kat. 3 (Training, mit Übungen) formuliert werden, sind diese unter Verzicht auf elektronische Lernszenarien vorrangig zu erfüllen.

E-Learning-Module können in Unterweisungen verwendet werden, wenn nach genauer Prüfung bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt sind:

- Die eingesetzten E-Learning-Module müssen für das jeweilige Thema und Ziel der Unterweisung passen. Das Thema als solches muss das Potenzial haben, als E-Learning aufgearbeitet zu werden. Die angestrebte Kompetenz muss auf elektronischen Weg erreichbar sein.
- Allgemein gestaltete E-Learning-Module sind konkret auf die betrieblichen Belange anzupassen oder durch andere geeignete nicht elektronische Medien und Methoden zu ergänzen. Die betriebliche Gefährdungsbeurteilung ist leitender Gedanke für Prüfung und Einsatz von E-Learning allgemein oder einzelnen Modulen.
- E-Learning-Module werden für die Beschäftigten eingesetzt, die nachweislich kompetent im Umgang damit sind und für die E-Learning ein geeigneter Lernweg ist. Falls erforderlich und möglich, werden die Programme an die Lernenden angepasst (z. B. hinsichtlich Sprache, Bearbeitungsumfang, Kernaussagen).
- Begleitend oder in Ergänzung muss ein Gespräch mit den Führungskräften zur Klärung von Verständnisfragen jederzeit möglich sein. Die Führungskräfte vergewissern sich im Gespräch und im Praxistest über den Lernerfolg der Unterweisung.

- Führungskräfte behalten die Verantwortung für das sichere und gesundheitsgerechte Verhalten in der betrieblichen Praxis, für Wirksamkeitskontrollen, notwendige Konsequenzen und Dokumentation.
- Absolute „Rechtssicherheit“ gibt es nicht. Relative Rechtssicherheit ergibt sich, wenn
 - die Entscheidung für den Einsatz eines E-Learning-Moduls im Unterweisungsprozess nachvollziehbar begründet ist
 - die Durchführung der Unterweisungen konsequent dokumentiert ist (Statistik)
 - Wirkungskontrollen in der betrieblichen Praxis stattfinden (Dokumentation)
 - die Unterweisung nachweislich den „Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“ (KVP) der betrieblichen Sicherheitsarbeit begleitet
 - regelmäßig Gespräche über Arbeits- und Gesundheitsschutz begleitend stattfinden

6. E-Learning in betrieblichen Unterweisungen – wie kann es gehen?

Aktuell ist es nicht länger fraglich, ob, sondern wie das Lernen mit elektronischen Medien in Lernprozessen und Unterweisungen nutzbringend zu verankern ist. Um das zu erreichen, muss die betriebliche Unterweisungspraxis systematisch, komplex und vorausschauend als Ganzes konzipiert werden. Es gilt, die Vorteile des E-Learning mit denen des Präsenzlernens zu einem erfolgreichen, nachhaltigen und effizienten Weg zu verknüpfen. Das ist Ziel und Aufgabe der Blended-Learning-Konzepte für die Unterweisungspraxis.

Der unverzichtbare persönliche Kontakt zwischen Unterweisenden und zu Unterweisenden sorgt für die persönliche Ansprache und das Eingehen auf Fragen. Persönliche Haltung und Vorbildfunktion der Vorgesetzten kommen emotional zum Tragen. Praktische Übungen werden in Unterweisungen integriert (PSA, Hebezeuge, Flurförderzeuge, Gefahrstoffe, Brandschutz, ...).

Gleichzeitig ermöglicht der elektronische Weg in der Wissensvermittlung ein individuelles Lerntempo, eine sinnvolle Ausnutzung zeitlicher Ressourcen und kann sogar einen Wissenstest beinhalten. Digitale Wege sind sinnvoll einsetzbar zur Vorbereitung und Unterstützung, speziell bei Wiederholungsunterweisungen, und zur Vertiefung von Wissensbausteinen.

Der Nutzen ist sehr abhängig von der Gestaltung der dargebotenen Medien:

- Je aktiver die Bearbeitenden eingebunden sind, desto nachhaltiger und erfolgreicher ist das Lernergebnis, z. B. durch offene Fragen bearbeiten, Zuordnungsaufgaben, Testfragen, Planspiele, Fallbeispiele mit Betriebsbezug.
- Je stärker die Lernprogramme mit Blick auf die Bedingungen des einzelnen Arbeitsplatzes und der Aufgaben gestaltet und angepasst sind, umso deutlicher wird den Anwendenden der persönliche Nutzen und umso besser sind sie für den Einsatz in Unterweisungen geeignet.
- Je schneller und genauer Lernprogramme an aktuelle Themen, Ereignisse, betriebliche Erfordernisse angepasst und verändert werden, umso größer sind Interesse und Bereitschaft zur Bearbeitung, denn auch das „beste“ Lernmodul nutzt sich mit der Zeit ab und

verliert seine Wirkung, wenn man es zu oft in gleicher Weise mit den gleichen Ergebnissen „durchklickt“.

Ein Blended-Learning-Konzept verbindet verschiedene Lernstrategien zum Erreichen eines Lernzieles, indem

- Präsenzsequenzen und eigenverantwortliches Lernen verbunden sind, z. B. als Angebot unterschiedlicher Wege in Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung,
- möglichst viele Lerntypen auf verschiedenen Wegen angesprochen werden,
- ein Gespräch mit der Führungskraft jederzeit möglich ist,
- es Raum schafft für individuelles Lernen, weil die Eigenverantwortung für den Lernprozess im Mittelpunkt steht,
- die zu Unterweisenden vorhandenes Wissen und Können zum Ausdruck bringen, somit die Motivation der Beschäftigten gefördert wird,
- die Führungskräfte jederzeit über die individuellen Lernprozesse ihrer Beschäftigten informiert sind.

7. Wie unterstützt die BG RCI ihre Mitgliedsbetriebe?

<https://seminare.bgrci.de>

Die BG RCI bietet Betrieben und Beschäftigten Seminare im Themenfeld „Unterweisung“ an.

<https://medienshop.bgrci.de>

Über den Medienshop steht den Betrieben eine umfangreiche Auswahl an Informations- und Unterweisungsmaterial in analoger und digitaler Form zur Verfügung.

<http://basiswissen.bgrci.de>

„Basiswissen Arbeitsschutz“ bietet eine Zusammenstellung von Lernmodulen und ist ein unterweisungsbegleitendes Angebot der BG RCI.

<https://www.bgrci.de/vision-zero/6-wissen/>

Im Rahmen der VISION ZERO Präventionsstrategie steht ergänzend zum VZ-Basisleitfaden inzwischen zu jedem der sieben Erfolgsfaktoren ein Vertiefungsleitfaden zur Verfügung. Hier sei hingewiesen auf den VTLF Erfolgsfaktor 6 „Wissen schafft Sicherheit“.

Wenn Sie eLearning im Betrieb etablieren und einen größtmöglichen Nutzen damit erzielen wollen, macht es Sinn, dieses konzeptionell und strategisch vorzubereiten und in Blended-Learning-Konzepte einzubetten. Sie brauchen Unterstützung? Wenden Sie sich an unsere Fachleute im Haus der BG RCI.

8. Zusammenfassung

Das Lernen mit elektronischer Unterstützung ist in Lernprozessen zunehmend etabliert, bietet es doch neue und spannende Möglichkeiten der **Wissensvermittlung**. Die betriebliche Unterweisung zielt auf den **Erwerb von Handlungskompetenz** bezogen auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Deshalb ist **eLearning** – in welcher Form auch immer - als **alleinige Methode** für die betriebliche Unterweisung **nicht geeignet**, insbesondere wenn einige Vorschriften die mündliche Form oder praktische Übung fordern. Zielorientiert integriert in **Blended-Learning-Konzepte** kann eLearning die Qualität des Lernerfolgs befördern und eine sinnvolle Ergänzung der mündlichen Unterweisung, jedoch nie ein vollständiger Ersatz des Sicherheitsdialogs sein. **Geeignet sind eLearning-Module zur Integration in betriebliche Unterweisungskonzepte, wenn sie**

- die konkreten betrieblichen Situationen, Anforderungen und Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigen,
- die persönlichen Lernvoraussetzungen der einzelnen Lernenden einbeziehen,
- didaktisch und methodisch angemessen aufbereitet sind,
- die Unterwiesenen motivieren, aktivieren und zum Mitdenken anregen,
- das Prinzip der didaktischen Reduktion „So wenig wie möglich, so viel wie nötig“ verfolgen.

Es gibt hierbei kein „Eines für alle“.

Die vermeintliche Entlastung der Führungskräfte durch den Einsatz von eLearning entpuppt sich realistisch als neues Aufgabenprofil und besondere Herausforderung für die Begleitung der Lernprozesse, angefangen bei der Vor- und Nachbereitung und bis hin zur verstärkten Kontrolle im betrieblichen Alltag. Letztendlich bleibt den **Führungskräften ihre Garantenstellung und die rechtliche und moralische Verantwortung für ihre Beschäftigten.**