

Unterweisung und Unterrichtung im Arbeitsschutz

Ohne Wissen kann niemand Verantwortung übernehmen. Wenn Beschäftigte über die möglichen Gesundheits- und Sicherheitsgefahren an ihrem Arbeitsplatz Bescheid wissen und klar ist, was sie dagegen tun können, lässt sich vorbeugender Gesundheitsschutz im Betrieb verwirklichen. Dann können sie Eigenverantwortung für sicheres und gesundheitsgerechtes Verhalten während der Arbeit übernehmen. Sie können auf Mängel aufmerksam machen, sich aktiv an der Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen beteiligen und damit verantwortliche Vorgesetzte unterstützen.

Regelmäßige Unterweisungen ermöglichen es, Unfälle, Erkrankungen und materielle Schäden im Betrieb zu vermeiden und sie fördern die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

Ziele und Rechtsgrundlagen Unterweisung

Der Gesetzgeber hat die große Bedeutung der Information und Beteiligung der Beschäftigten für die Prävention von Gesundheitsgefahren erkannt und die Pflicht des Arbeitgebers bzw. Unternehmers zur Unterweisung bzw. Unterrichtung im Arbeitsschutzgesetz festgeschrieben.

Ergänzt werden diese Regelungen durch das Betriebsverfassungsgesetz. Hier ist die Pflicht zur Unterrichtung der Beschäftigten über ihre Arbeitsaufgaben und ihre Verantwortung sowie ihre Belehrung zu den Unfall- und Gesundheitsgefahren, den Maßnahmen zu ihrer Abwendung und den Erste-Hilfe- und Notfallmaßnahmen festgeschrieben.

Die Arbeitsstättenverordnung, das Jugendarbeitsschutzgesetz, die Gefahrstoffverordnung, die Betriebssicherheitsverordnung und die Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 1 "Grundsätze der Prävention" konkretisieren und erweitern die Unterweisungspflicht für spezielle Bereiche. Die Arbeitsstättenverordnung fordert:

„Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten ausreichende und angemessene Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache zur Verfügung zu stellen... und sie anhand dieser Informationen zu unterweisen.“
(§ 6 ArbStättV von 2016)

Inhalte und Gestaltung

Unterweisungen müssen so organisiert werden, dass sie wirksam sind und Beschäftigte sie in ihrem Arbeitsalltag umsetzen. Wichtig für die Wirksamkeit der Unterweisungen sind das betriebliche Umfeld und die Arbeitsaufgaben, die Erwartungen und die Reaktionen der Führungskräfte. Eine Unterweisung kann erfolgreich sein, wenn die folgenden Anforderungen beachtet werden.

Grundsätzliche Anforderungen

Anforderungen an wirksame Unterweisung bei Büroarbeit

■ **Information über alle gesundheits- und sicherheitsrelevante Fragen des Arbeitsplatzes und des Aufgabenbereiches**

z.B. die Bildschirmaufstellung, die ergonomische Einstellung des Arbeitsstuhls und des Arbeitstisches, Prävention von Rückenschmerz und auch zu Fragen der Stressprävention, wenn das zu den Belastungen am Arbeitsplatz gehören. Das Verhalten bei Brand und Notfällen ist ebenso Teil der Unterweisung.

Dazu gehören auch die einschlägigen die Vorschriften und Regelwerke des Staates und der Unfallversicherungsträger.

■ **praxis- und tätigkeitsbezogene** und an die Aufgaben, den Arbeitsplatz und die speziellen Gefahren- und Belastungsmomente angepasste Informationen z.B. die Sensibilisierung über die Blendung am Bildschirm beispielhaft direkt am Arbeitsplatz.

- **verständlich** und **der Zielgruppe angemessen**, das beinhaltet, wenn notwendig, muss die Unterweisung in der Muttersprache durchgeführt werden. Vorkenntnisse und Sprache sowie Grundsätze der Erwachsenenbildung müssen berücksichtigt werden, z.B. sind Bildmaterial und praktische Übungen direkt an einem Beispielarbeitsplatz empfehlenswert ebenso aber auch Fachreferenten oder Hintergrundtexte.
- Information über die **Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung** und die daraus folgenden Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung von Gefährdungen und Belastungen.
- **Anweisungen** zu den Schutzmaßnahmen und sicherheitsgerechtem, ergonomischen und gesundheitsförderlichem Verhalten, Informationen zu den vorhandenen **Betriebs- und Arbeitsanweisungen**.
- Informationen und Übungen zum **individuellen gesundheitsfördernden Verhalten**, z.B. ergonomisches Sitzen oder Tipps zur Stressvermeidung.
- Durchführung in einer **ungestörten, entspannten Lernatmosphäre**.

Unterweisungen beinhalten immer auch Anweisungen, mit denen der verantwortliche Arbeitgeber verbindliche Regeln dokumentiert.

Ziel einer Unterweisung im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist es, Wissen zu vermitteln, Fertigkeiten zu trainieren und zu einem Verhalten im Arbeitsalltag zu motivieren, das Risiken vermeidet, auf Sicherheit achtet und gesundheitsfördernde Ressourcen nutzt.

Spezielle gesetzliche Regelungen zu Inhalten

Die Arbeitsstättenverordnung listet ausführlich Inhalte der Unterweisung für den Bereich Arbeitsstätte inklusive Bildschirmarbeitsplätze auf. Der Mutterschutz erfordert Unterweisungen zu den speziellen Gefährdungen werdender und stillender Mütter und auch das Jugendarbeitsschutzgesetz enthält spezielle Regelungen für Jugendliche.

Nach Lastenhandhabungsverordnung § 4 sind bei der Unterweisung genaue Angaben zur sachgemäßen manuellen Handhabung von Lasten und zu den Gefahren bei unsachgemäßer Ausführung der Tätigkeit notwendig. Die Betriebssicherheitsverordnung § 12 fordert angemessene Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache vor der erstmaligen Benutzung von Arbeitsmitteln, dazu gehören Maschinen und Werkzeuge und auch Bildschirmgeräte.

Die Benutzerverordnung für Persönliche-Schutzausrüstungen § 3 fordert zur sicherheitsgerechten Nutzung z.B. von Sicherheitsschuhen eine Unterweisung.

Eine arbeitsmedizinische Beratung im Rahmen einer Unterweisung ist vorgeschrieben nach den Anforderungen der Arbeitsschutzverordnungen zu Gefahr- und Biostoffen, zu gehörschädigendem Lärm, Vibration und optischer Strahlung. Sie soll durch den Betriebsarzt erfolgen. Hier geht es vor allem um Hygiene, Schutzausrüstungen, Sofortmaßnahmen bei Unfällen und die arbeitsmedizinische Vorsorge.

Erstunterweisung vor Aufnahme der Tätigkeit

Die Erstunterweisung neu eingestellter Mitarbeiter/-innen hat allgemeine und ebenso die arbeitsplatzbezogenen Inhalte. Die Ziele, die Organisation sowie die Ansprechpartner des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb müssen bekannt sein, über Erste Hilfe, Rettungswege, Brandschutz, Warnsignale, Unfallschwerpunkte muss ein "Neuer" Bescheid wissen, um sich sicherheitsgerecht verhalten zu können.

Arbeitsplatzbezogen geht es in der Erstunterweisung um die Arbeitsverfahren, die Arbeitsmittel, Umgebungseinflüsse und insgesamt um die speziellen Gefährdungen und Belastungen am jeweiligen Arbeitsplatz.

Auf die Erstunterweisung sollte besonderes Augenmerk gelegt werden, weil dem Beschäftigten die Arbeitsbedingungen noch nicht ausreichend bekannt und die Gefährdungen für die Gesundheit noch schwer einschätzbar sind.

Betriebsanweisungen

Betriebsanweisungen sind schriftliche Informationen und Anweisungen, die in einer genormten Form für bestimmte Gefahren erstellt werden müssen und am Arbeitsplatz bzw. an der Maschine ausgehängt werden. Sie sind Teil der Unterweisung. Vorgeschrieben ist das für den Einsatz von Maschinen, elektrischen Geräten, den Einsatz von Biostoffen oder Gefahrstoffen bei der Arbeit. Betriebsanweisungen fassen die wichtigsten Sicherheitsaspekte zusammen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit wichtige Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln nachlesen. Betriebsanweisungen müssen vom Verantwortlichen unterschrieben und entsprechend der Gefährdungsbeurteilung aktuell sein.

Unterrichtung

Unterrichtung meint die allgemeine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Beschäftigten, dazu können Betriebsanweisungen, Unterweisungen oder Anweisungen und sonstige Informationsmaßnahmen gehören.

Die Unterweisung bezieht sich immer auf die tätigkeitsbezogene und handlungsorientierte Information über mögliche Gefahren, sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten und sowie Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz. Sie umfasst Information und aufgabenbezogenes Training.

Allgemeine arbeitsmedizinische Beratung während der Unterweisung

Eine arbeitsmedizinische Beratung durch den Betriebsarzt während einer Unterweisung ist auch für „Büroarbeiter“ zu empfehlen. Grundlage ist hier die Gefährdungsbeurteilung und Inhalte z.B. das Recht auf Wunschvorsorge, das Verhalten bei Sommerhitze oder die ergonomische Sitzhaltung.

Zielgruppen für Unterweisungen

Unterweisungen richten sich an alle Beschäftigten des Unternehmens, dazu gehören auch Auszubildende und Fremdpersonal. Zu beachten ist:

- Die Unterweisung der **Leiharbeiter/innen** erfolgt durch den Entleiher zu den spezifischen Bedingungen am Arbeitsplatz. Der Verleiher ist verantwortlich für die Erstunterweisung und Unterweisung zu allen Grundfragen.
- Die Unterweisung der **Telarbeiter/innen** und von Beschäftigten in „mobiler Arbeit“ sollte die sichere und gesundheitsgerechte Gestaltung des Heimarbeitsplatzes (home office) und des Arbeitens bei Kunden und unterwegs enthalten.
- Eine Unterweisung der **Freelancer oder Fremdfirmenmitarbeiter/innen ist notwendig**, weil sie durch ihr Verhalten in das betriebliche Geschehen hineinwirken können. Die beiden Arbeitgeber haben sich zu den Gefahren am Arbeitsplatz gegenseitig zu informieren und die Unterweisung abzustimmen. (Arbeitsschutzfragen im Vertrag klären!). Zumindest besteht eine Kontrollpflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitsschutzunterweisung der Fremdfirmenmitarbeiter nach § 8 Arbeitsschutzgesetz.
- Unterweisungen von **Jugendlichen** müssen halbjährlich erfolgen und in angepasster Weise pädagogische Regeln und spezifische Verhaltensweisen in diesem Alter beachten.
- **Mutterschutzbezogene Unterweisungen** müssen für alle infrage kommenden Frauen erfolgen, nicht erst wenn eine Frau ihre Schwangerschaft meldet. Sie sind bei besonderen Gefährdungen und zu den Beschäftigungsverboten notwendig.

- Spezielle Unterweisungen für **Brandschutzhelfer und Ersthelfer** bezogen auf ihre Aufgaben (Tragen von Verletzten, Hygiene, Sicherheit bei Bränden).

Zeitpunkt der Unterweisung

Wirksam wird eine Unterweisung, wenn sie rechtzeitig erfolgt, wenn ihre Umsetzung regelmäßig geprüft wird und danach gehandelt wird. Der Gesetzgeber fordert die Unterweisung:

- **vor Aufnahme einer Tätigkeit**
- **regelmäßig mindestens einmal im Jahr**
- **halbjährlich bei Jugendlichen**
- **bei Veränderung** im Arbeitsbereich, z.B. bei der Einführung neuer Geräte, Software oder einer veränderten Arbeitsorganisation, wenn sich Gefährdungen und Belastungen ändern - die Anpassung der Unterweisung an die Gefährdungsentwicklung setzt dabei immer die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung voraus
- bei sicherheitswidrigem Verhalten, Unfällen und auffälligen Erkrankungsschwerpunkten

Auch die Häufigkeit kann über die Mindestanforderung hinaus variieren, je nach Gefahren und Verhalten der Beschäftigten. Das bestimmt das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.

Durchführung der Unterweisung

Form und Dauer

Form und Dauer der Unterweisungen sind nicht festgelegt. Sie lassen sich an die betriebsüblichen Verfahren anpassen und können in die Abteilungsbesprechungen, Teamsitzungen oder in Weiterbildungsmaßnahmen integriert werden. Sie finden während der Arbeitszeit statt.

Wichtig ist, dass die Unterweisung verständlich ist. Das Gespräch und das praktische Üben sind die wirksamsten Wege der Informationsaufnahme, Frontalunterricht hat die geringste Lernwirkung. Deshalb sollte die Unterweisung mündlich im persönlichen Dialog stattfinden, ergänzt durch Broschüren oder online-Informationen. Reine e-learning-Verfahren erreichen das nicht, sie können ergänzend zum jederzeitigen Abruf zur Verfügung stehen. Das Verlesen von Vorschriften ist ebenfalls nicht zielführend.

Beschäftigte, deren Lese- und Sprachkompetenz begrenzt ist, weil sie eine andere Muttersprache haben, benötigen Unterweisungsmethoden, die verstärkt Übungen, Bilder, Piktogramme, Filme und einfache Sprache nutzen. Unterweisungstexte lassen sich in andere Sprachen übersetzen, um das Verständnis abzusichern.

Unterweisungen können kurz sein, in Form eines kurzen Gesprächs am Arbeitsplatz, entscheidend ist, dass die Inhalte verstanden worden sind und Beschäftigte motiviert werden. Unterweisungen im Dialog sind ein Stück der Partizipation von Beschäftigten an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen.

Grundlage ist immer das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, darauf fußt die erste arbeitsplatzbezogene Unterweisung. Das haben Urteile des Bundesarbeitsgerichts bestätigt. Jede nachfolgende Unterweisung kann im Sinne der Wirkungskontrolle von Schutzmaßnahmen im Prozess der Gefährdungsbeurteilung organisiert werden.

Durchführende mit Fach und Anweisungskompetenz

Die Durchführung der Unterweisung ist Aufgabe des Arbeitgebers und, je nach Pflichtenübertragung, der Führungskräfte in ihrem jeweiligen Kompetenzbereich. Führungskräfte haben Anweisungskompetenz, dies ist für die Wirksamkeit der Unterweisung bedeutsam. Nicht immer ist es sinnvoll, dass die Führungskräfte selbst die Unterweisung vornehmen. Das spezielle Fachwissen ist eine Voraussetzung, die nicht immer gegeben ist. Ihnen stehen dazu beratend die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt zur Verfügung. Diese können Teile der Unterweisung übernehmen.

Zu beachten ist, dass die vollständige Durchführung von Unterweisungen nicht innerhalb der Einsatzzeiten von Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsarzt vorgesehen ist, sondern ihre Unterstützung dabei. Das Arbeitssicherheitsgesetz nennt zwar die Belehrung der Beschäftigten als eine ihrer Aufgaben, allerdings nur in ihrer Rolle als Berater. Anweisen können sie nicht.

Eine Weiterbildung zu den grundlegenden Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollten die Führungskräfte, die Pflichten im Arbeitsschutz übernommen haben, auf jeden Fall in Anspruch nehmen, um ihrer Führungsverantwortung nachkommen zu können. Unterweisen sie, dann gehören zu Qualifizierung auch Fragen der Wissensvermittlung und Lernpsychologie.

Erfolgskontrolle und Dokumentation

Die Verantwortlichen müssen sich davon überzeugen, dass die Beschäftigten die Unterweisung ausreichend verstanden haben und ihr Verhalten entsprechend ausrichten. Geschieht dies nicht, muss die Unterweisung wiederholt werden.

Eine schriftliche Dokumentation der Unterweisung ist eine Pflicht nach DGUV Vorschrift 1. Die Dokumentation weist dies nach, die Unterweisung stellt schließlich eine verhaltensbezogene Maßnahme des Arbeitsschutzes zur Vermeidung von Unfällen oder Erkrankungen dar. Grundsätzlich gibt es keine Vorschriften zur Teilnahmebestätigung der Unterweisung per Unterschrift der Beschäftigten. Eine schriftliche Bestätigung der Teilnahme empfehlen die Unfallversicherungsträger, damit bestätigen Teilnehmende, dass sie die Inhalte verstanden haben. Wenn allerdings zu vermuten ist, dass das Sprachverständnis nicht ausreichend ist, dann ist die Erfolgskontrolle umso wichtiger. Entscheidend ist, ob im täglichen Arbeitsablauf ein sicherheits- und gesundheitsbewusstes Verhalten sichtbar wird.

Die Regelungen und die Dokumentation der Unterweisungen werden von Aufsichtsbehörden im Zusammenhang mit der Kontrolle der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung eingefordert. Die Unterweisungsinhalte sollten hier ausführlich aufgelistet sein.

Mitbestimmung

Die betriebliche Interessensvertretung hat Mitbestimmungsrechte über Form, Inhalt und Zeitpunkt der Unterweisungen. Auch die Qualifikationsanforderungen an die Unterweisenden gehören dazu. In einem größeren Unternehmen empfiehlt es sich, Methoden, Materialien und Fachreferenten gemeinsam zu koordinieren, z.B. im Arbeitsschutzausschuss.

Pflichten der Beschäftigten

Beschäftigte haben die gesetzliche Pflicht, entsprechend den Anweisungen in der Unterweisung für ihre Gesundheit und Sicherheit Sorge zu tragen und alle Arbeitsmittel bestimmungsgemäß einzusetzen. Das heißt z.B. die Aufstellung des Bildschirmgerätes soll nach ergonomischen Anforderungen und angepasst an die Arbeitsaufgabe erfolgen und nicht nur nach Maßgabe langjähriger Gewohnheiten und individueller Präferenzen. Hilfreich wird es dabei sein, mit den Vorgesetzten oder dem Sicherheitsbeauftragten bzw. der Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeinsam über eine ergonomisch optimale Gestaltung des Arbeitsplatz ins Gespräch zu kommen.

Am besten lassen sich Beschäftigte überzeugen, wenn sie an die Gestaltung ihrer Arbeitsplätze und bei Planung von Arbeitsprozessen beteiligt werden. Dies erhöht die Akzeptanz und mit dem Wissen der Betroffenen kann so manche Fehlentscheidung vermieden werden.

Je nach Gefährdungssituation kann ein sicherheitswidriges Verhalten entgegen Unterweisungen und Anweisungen arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Auch das müssen Beschäftigte wissen. Mit der Unterschrift sollte immer bestätigt werden, die Inhalte verstanden zu haben. In der Praxis ist das oft nicht der Fall. Nur eine gute Präventionskultur kann das ändern.

Rechtsquellen

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
 - § 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber
 - § 12 Unterweisung
 - § 14 Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes
 - § 15 Pflichten der Beschäftigten
- Jugendarbeitsschutzgesetz
 - § 5 (4b) Unterrichtung der Personensorgeberechtigten über mögliche Gefahren und getroffene Maßnahmen zu deren Vermeidung
 - § 29 Unterweisung über Gefahren
- Mutterschutzgesetz 2018
 - § 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen
 - § 14 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
 - § 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis
- Arbeitsstättenverordnung 2016
 - § 6 Unterweisung
- Betriebssicherheitsverordnung
 - § 12 Unterweisung und besondere Beauftragung von Beschäftigten
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
 - § 81 Unterrichts- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern
 - § 87 (1) Nr. 7 Mitbestimmung bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften
- Hessisches PersVG (HPVG)
 - § 74 (1) Nr.6 Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen
- Bundes-PersVG (BPersVG)
 - § 75 (3) Nr. 11. Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen

Staatliche Regeln

- Arbeitsmedizinische Regeln AMR Nr. 3.2 Arbeitsmedizinische Prävention

DGUV Vorschriften, Informationen und Regeln

- Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 1: Grundsätze der Prävention

- § 4 Unterweisung des Versicherten
 - § 13 Pflichtenübertragung
 - § 15 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten
 - § 16 Besondere Unterstützungspflichten
 - § 31 Besondere Unterweisungen
- DGUV Regel 100-001: Grundsätze der Prävention (Erläuterungen der DGUV Vorschrift 1)
 - DGUV Information 211-005: Unterweisung - Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes (bisher: BGI 527)

Rechtsprechung

- **Bundesarbeitsgericht: BAG vom 11.1.2011, AZ: 1 ABR 104/09**
Unterweisung zum Arbeitsschutz, Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7:
 Der Betriebsrat hat Mitbestimmung bei betrieblichen Regelungen zur Unterweisung. Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG. Die Einigungsstelle muss allerdings hierbei die Erkenntnisse der Gefährdungsanalyse i.S.v. § 5 ArbSchG berücksichtigen und die konkrete arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisung daran ausrichten. Sie kann sich nicht darauf beschränken, nur allgemeine Bestimmungen über die Unterweisung zu Gefahren am Arbeitsplatz aufzustellen.
- **Hessisches LAG: 28.10.2010 Aktenzeichen: 5 TaBV 43/10**
Regelung der Unterweisung setzt Gefährdungsbeurteilung voraus
 Eine Betriebsvereinbarung mit allgemeinen Regelungen über die Unterweisung zu Gefahren am Arbeitsplatz (§ 12 ArbSchG) ohne vorherige Gefährdungsanalyse (§ 5 ArbSchG) ist unwirksam.

Literatur

Gewerkschaft Ver.di (Hrsg.): **Unterweisung – weitaus mehr als eine Pflichtübung! Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung als untrennbare Grundpfeiler für gute, gesunde Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.**

online Ratgeber Unterweisung, unter www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de , [direkter Link](#)

Unterweisungshilfen, Arbeitsschutzfilme

Gewerkschaft ver.di: Filmauswahl unter www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de, [direkter Link](#)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung in Kooperation mit anderen:

Nappo Filme, safty with smile: <https://www.napofilm.net/de> ;

Video- und Audiocenter der DGUV unter <https://www.dguv.de>

Mediathek für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung: www.arbeitsschutzfilm.de

BG ETEM (Hrsg.): **Bildschirmarbeitsplätze - Arbeitshilfe für die betriebliche Unterweisung - Beschwerdefrei am Bildschirm arbeiten** (Ergonomie Einrichtung Bildschirmarbeitsplatz)

unter www.BGETEM.de; [direkter Link](#)

VBG (Hrsg.):

Unterweisungshilfen: **Rückenschonend arbeiten im Büro; Bürobereich u.a.** (Fragebögen)

Unterweisungsnachweise: **Bildschirmarbeit mit Unterweisungsinhalten** (zu Bildschirmarbeitsplatzeinrichtung und Softwareergonomie)

unter www.vbg.de – Unterweisungsnachweise [direkter Link](#); Unterweisungshilfen [direkter Link](#)

Unterweisungsdokumentation

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie GDA: Muster unter www.gda-portal.de, [direkter Link](#)

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie GDA (Hrsg.):

Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzschutzes

www.gda-Portal.de

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (Hrsg.):

Praxis Unterweisung und Kommunikation. Erfolgreich, sicher und gesund arbeiten. Infos und Tipps für die Unterweisung.

Hamburg 2015, VBG Praxis kompakt

BG ETEM (Hrsg.):

Unterweisungen planen und durchführen.

o.J., ausführlich zu Methoden, unter www.bgetem.de

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Gestaltung von lernförderlichen Unternehmenskulturen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Fachbeitrag, Dortmund 2011

Wissmann, Fritzi:

Vom Unterweisen zum Dialog.

in: Arbeit und Gesundheit spezial, 01/2010

Gruber/Mierdel:

Unterweisung Gefährdungsbezogen.

Bochum (Verlag Technik&Information) 2009

in: q Pflege – Initiativkreis gesund pflegen (Hrsg.):

Unterweisung im Dialog

Initiative Neue Qualität der Arbeit/ c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund o.J.

Berufsgenossenschaft BG ETEM (Hrsg.):

Unterweisung planen und durchführen.

Köln o.J.

Birgit Ganz:

Unterweisung. Erfolgreich unterweisen im Dienstleistungsbereich.

Mit Checklisten und CD-ROM, 2. Auflage

Wiesbaden (Universum Verlagsanstalt) 2006

Initiative Neue Qualität der Arbeit /Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Unterweisung: Führen, Beteiligen, Erkennen und Vermindern von psychischen Belastungen.

Berlin/Dortmund/Dresden 2005

Stand der Bearbeitung: 2018