

Digitale Unterweisung – Rahmenbedingung für eine sinnvolle Nutzung in der Zeitarbeit

Stand: Februar 2022



1 Digitaler Wandel

Im ursprünglichen Sinne bedeutet Digitalisierung das Umwandeln analoger Informationen und Daten in digitale Formate. Heute verbindet man mit dem Begriff häufig den digitalen Wandel im Privat- und Geschäftsleben. Private sowie geschäftliche Informationen und Daten werden digital erfasst, gemessen und verwertet. Die Digitalisierung beeinflusst zunehmend, wie wir lernen, arbeiten, kommunizieren, konsumieren und unser Leben gestalten.

Der „digitale Wandel“ bezeichnet einen fortlaufenden, durch digitale Technologien forcierten Veränderungsprozess, der in wirtschaftlicher Hinsicht speziell die zukünftige Marktfähigkeit von vielen Unternehmen betrifft. Im engeren Sinne wird als digitaler Wandel häufig der durch digitale Technologien oder darauf beruhenden Kundenerwartungen ausgelöste Veränderungsprozess innerhalb und außerhalb eines Unternehmens bezeichnet.

Zu den wesentlichen Treibern des digitalen Wandels gehören die digitalen Infrastrukturen (zum Beispiel Netzwerke, Computer-Hardware) und Anwendungen (zum Beispiel Apps auf Smartphones, Webanwendungen) sowie die auf den digitalen Technologien basierenden Geschäftsmodelle, wie zum Beispiel E-Commerce, E-Sports

oder Cloudworking. Auch die Erwartungshaltung der Menschen selbst ist eine starke treibende Kraft des digitalen Wandels. Insbesondere die Generationen der Digital-Natives stellen entsprechende Anforderungen an die Unternehmen.

Im Folgenden wird beschrieben, inwieweit digitale Technologien auch im Rahmen der Unterweisungen der Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in den Unternehmen eingesetzt werden können. Es wird erläutert, wie sie dabei unterstützen können, auf das sicherheits- und gesundheitsgerechte Verhalten der Beschäftigten in positiver Weise Einfluss zu nehmen. In dieser Information werden insbesondere Zeitarbeitsunternehmen betrachtet.

2 Einfluss durch Unterweisung

Neben allgemeinen organisatorischen Defiziten im betrieblichen Arbeitsschutz und technischen Mängeln an Betriebsmitteln spielt auch das Verhalten von Versicherten eine wesentliche Rolle bei der Entstehung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen.

Die Unterweisung ist hierbei das wichtigste Instrument der Verhaltensprävention. Verhaltensbasierte Maßnahmen

sind dabei jedoch nicht als Instrument zu sehen, um vorhandene technische und Organisationsdefizite zu kompensieren.

Die Pflicht zur Unterweisung obliegt grundsätzlich Unternehmerinnen und Unternehmern beziehungsweise weisungsbefugten Führungskräften. Neben der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten ist gute Führung unter ande-

rem mit einer Vorbildfunktion verbunden. Unterweisung dient nicht nur dem Vermitteln von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern ist auch ein Instrument zur Führung und der verbindlichen Vermittlung von spezifischen

Arbeitsschutzanweisungen. Sie soll Beschäftigte zu notwendigen Verhaltensänderungen motivieren und sicherheitsgerechtes Verhalten stärken.

3 Unterweisung in der Zeitarbeit

Den Beschäftigten aus der Zeitarbeit werden die konkreten Tätigkeiten von den Weisungsbefugten in den Einsatzbetrieben zugewiesen. Sie stellen Arbeits- und Betriebsmittel zur Verfügung und wissen um die möglichen konkreten Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, die sich daraus ergeben. Daher ist die arbeitsplatzbezogene Unterweisung eindeutig dem Einsatzbetrieb zugeordnet¹.

Ein Zeitarbeitsunternehmen erwartet von seinen Beschäftigten, dass diese sich sicherheitsbewusst und gesundheitsgerecht verhalten¹. Daher führt das Zeitarbeitsunternehmen im Rahmen der Einstellung und in regelmäßigen Abständen eine Grundunterweisung durch, bei der die grundlegenden Fragen des Arbeitsschutzes mit den Beschäftigten besprochen werden. Dazu gehören zum Beispiel²:

- Unternehmensgrundsätze, -regeln und -ziele zu Sicherheit und Gesundheit
- Bei Unklarheiten Kontakt zum Zeitarbeitsunternehmen suchen
- Grundlagen zum Arbeitsschutz, wie: Verhalten in Notfallsituationen, Flucht- und Rettungswege und deren Kennzeichnung, Brandschutz, Sicherheitskennzeichen
- Recht auf arbeitsplatzbezogene Unterweisung im Einsatzbetrieb
- Verpflichtung, Schutzmaßnahmen einzuhalten und erforderliche PSA zu tragen
- Regelungen zu Rauch- und Alkoholverbot
- Regelungen zum Umgang mit Medikamenten
- Verhalten bei Unfällen
- Der zuständige Unfallversicherungsträger
- Verhalten bei Auftreten von Mängeln (Information der Vorgesetzten des Einsatzbetriebs)
- Verbot, sicherheitswidrige Weisungen zu befolgen
- Verhalten bei Einsatz, abweichend von den vereinbarten Arbeitsaufgaben
- Information des Zeitarbeitsunternehmens über nicht abgestellte Mängel, Unfälle, sicherheitswidrige Weisungen und Abweichungen von den vereinbarten Arbeitsaufgaben
- Regelungen zum Arbeitszeitgesetz

Die Grundunterweisung wird durch eine tätigkeitsbezogene Unterweisung ergänzt, die ebenfalls vom Zeitarbeitsunternehmen durchgeführt wird. Diese Unterweisung bezieht sich auf die konkreten Einsätze, ohne jedoch die arbeitsplatzbezogene Unterweisung des Einsatzbetriebs zu ersetzen. Sie ist Bestandteil der Einsatzvorbereitung. Die Themen ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung und beinhalten unter anderem:

- Hinweise zum Arbeitsweg und zur Arbeitszeit
- Information zur vorgesehenen Tätigkeit und zum Arbeitsumfeld
- Tragepflicht für PSA
- Unterweisung zur ausgehändigten erforderlichen PSA
- Typische Gefährdungen und Arbeitsschutzmaßnahmen bezogen auf das Tätigkeitsfeld
- Hinweis auf die Unterweisung durch den Einsatzbetrieb und wer dort die Unterweisung durchführt

Ein wichtiges Ziel der Unterweisung ist es, den Beschäftigten zu vermitteln, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im Zeitarbeitsunternehmen einen hohen Stellenwert haben. Die Beschäftigten sollen angeregt werden, auf sich selbst und ihre Umgebung zu achten und im Zweifel der Sicherheit Vorrang einräumen. Sie sollen merken, dass sie aus dem Zeitarbeitsunternehmen dafür Rückhalt bekommen – auch während des Einsatzes im Kundenbetrieb.

1 § 12 (2) ArbSchG

2 §§ 15–17 ArbSchG und §§ 15–18 DGVU Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

3 DGVU Regel 115-801 „Branche Zeitarbeit – Anforderungen an Einsatzbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen“

4 Beschreibung der Anforderungen an eine Unterweisung mit digitaler Unterstützung⁴

Die im Folgenden dargestellten Anforderungen an eine Unterweisung mit digitaler Unterstützung werden in einer Beschreibung des Unterweisungstools nachgewiesen. Die Beschreibung des Unterweisungstools gibt Auskunft über die Einsatzmöglichkeiten und weist ausdrücklich darauf hin, dass es sich um ein unterstützendes Werkzeug zur Unterweisung handelt. Hier muss deutlich werden, dass die Unterstützung mit elektronischen Hilfsmitteln nicht die persönliche Unterweisung und das Gespräch mit Beschäftigten durch die jeweiligen Vorgesetzten vor Ort ersetzen soll und kann⁵.

Vollständigkeit der Unterweisung



Eine vollständige Unterweisung mit digitaler Unterstützung besteht aus einem Präsenzteil und einem digitalen Teil. Der Präsenzteil wird als ergänzende mündliche Unterweisung durchgeführt und erfolgt im Anschluss an den digitalen Teil der Unterweisung.

In der Beschreibung des Unterweisungstools wird deutlich auf die Pflicht zur ergänzenden mündlichen Unterweisung durch die Führungskraft hingewiesen, mit der der Bezug zu den Besonderheiten der Tätigkeit des vorgesehenen Einsatzes hergestellt und die damit verbundenen Gefährdungen vermittelt werden⁶. Der Präsenzteil und der digitale Teil der Unterweisung werden didaktisch sinnvoll miteinander verzahnt.

Im digitalen Teil der Unterweisung wird zumindest zu Beginn und am Ende des Lernmoduls auf die Pflicht zur ergänzenden mündlichen Unterweisung durch die Führungskraft hingewiesen.

In der Beschreibung des Unterweisungstools werden sowohl die voraussichtliche Bearbeitungsdauer insgesamt als auch gegebenenfalls der einzelnen Unterweisungsmodule benannt.

Einsatz in Abstimmung auf die Situation im Betrieb



Das Unterweisungstool ist auf den betrieblichen Kontext (Umsetzung des Arbeitnehmerüberlassungsprozesses) abgestimmt und didaktisch in ein Gesamtkonzept eingebettet. Die betrieblichen Rahmenbedingungen, beispielsweise die Möglichkeit

zur ungestörten Bearbeitung sowie die Vor- und Nachbereitung, ermöglichen den zielführenden Einsatz des digitalen Unterweisungstools. Diese Punkte sind für alle Führungskräfte in der Dokumentation nachzulesen.

Für das Unterweisungstool wird technischer Support und tutorielle Beratung angeboten. Diese sind mit den notwendigen Angaben in der Dokumentation zu beschreiben. Auf den technischen Support und die tutorielle Beratung werden alle Anwendenden (Unterweisende und zu Unterweisende) innerhalb des Unterweisungstools auf geeignete Art hingewiesen.

Beschreibung der Zielsetzung



Die Zielsetzung des Unterweisungstools erfüllt die in Abschnitt 3 genannten Ziele und wird in der Dokumentation beschrieben. Die durch das Unterweisungstool und die ergänzende mündliche Unterweisung zu vermittelnden Fertigkeiten und Fähigkeiten

sind auf die jeweiligen Tätigkeiten abgestimmt und werden in der Dokumentation benannt. Bei unterschiedlichen Zielgruppen ist eindeutig geregelt, wie das Unterweisungstool für die jeweiligen Zielgruppen einzusetzen ist. Unterschiedliche Zielgruppen können sich zum Beispiel aus unterschiedlichen Einsatzbereichen und Anforderungsniveaus ergeben. Es ist geregelt, wie die Führungskräfte in die Lage versetzt werden, das Unterweisungstool richtig einzusetzen. Mögliche Einschränkungen bei der Vermittlung werden ebenfalls in der Dokumentation aufgeführt. Die möglichen Zielgruppen, für die das Unterweisungstool konzeptioniert ist, werden in der Dokumentation benannt.

⁴ Die Anforderungen in diesem Abschnitt orientieren sich an den Grundsätzen für die Prüfung und Zertifizierung von Blended-Learning-Programmen im Arbeitsschutz (GS-1AG-01).

⁵ Abs. 2.3 der DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“

⁶ Hiermit ist nicht die arbeitsplatzbezogene Unterweisung durch den Einsatzbetrieb gemeint (s. Abschnitt 3.3 der DGUV Regel 115-801 „Branche Zeitarbeit – Anforderungen an Einsatzbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen“).

Sprachen



Unterstützt das Produkt mehrere Sprachen, ist sicherzustellen, dass die unterweisenden Führungskräfte dennoch ihrer Verantwortung im Rahmen der Verständnisprüfung nachkommen können. Dann wird die ergänzende mündliche Unterweisung

in einer Sprache durchgeführt, die sowohl die unterweisende Person als auch die unterwiesenen Personen verstehen. Innerhalb des Unterweisungstools sind entsprechende Hinweise und die Möglichkeit zur Sprachauswahl zu geben.

Aktualisierung der Unterweisungsinhalte



Es ist festgelegt, wer für die Aktualität der Unterweisungsinhalte verantwortlich ist. Die Aktualisierung oder Ergänzung der Unterweisungsinhalte ist von zentraler Stelle aus möglich. Die aktualisierten Inhalte können schnell in das gesamte System übernommen

werden.

Ist das Unterweisungstool eine Client-Server-Anwendung zum Betrieb in einem Netzwerk oder im Internet, so sind entsprechende Sicherheitsmaßnahmen für den Datentransport zwischen Client und Server zu treffen und zu dokumentieren. Datenschutz und Datensicherheit gemäß Datenschutzgrundverordnung müssen gewährleistet sein.

Weitere technische Anforderungen

Ist ein Log-In Bestandteil des Produkts, müssen die Anwendenden die Möglichkeit haben, verlorene Zugangsdaten wieder zu erlangen beziehungsweise einen Zugang erneut zu generieren.

Die Speicherung von Nutzungsdaten ist zu dokumentieren und die Benutzenden sind über Art, Umfang und Dauer der Speicherung zu informieren. Soweit sie nicht zur Dokumentation der Unterweisung dienen, müssen die Unterwiesenen auf ihre vorhandenen persönlichen Daten zugreifen, sie editieren und gegebenenfalls ihre Löschung veranlassen können.

Digitales Unterweisungstool



Dem Unterweisungstool liegt ein der Zielgruppe angemessenes und den Unterweisungszielen entsprechendes didaktisches Modell zugrunde, das auch dem „blended“-Ansatz⁷ Rechnung trägt.

Werden innerhalb des Unterweisungstools Übungen angeboten, so wird den Unterwiesenen unmittelbar nach Bearbeitung der Übung eine Richtig-/Falsch-Rückmeldung gegeben oder die Möglichkeit, ihre Lösungen mit den Musterlösungen zu vergleichen.

Innerhalb des Unterweisungstools werden geeignete lernpsychologische Maßnahmen (zum Beispiel ansprechende audiovisuelle Gestaltung, positive Rückmeldungen bei richtigen Lösungen) ergriffen, die die Unterwiesenen motivieren und den Wissenserwerb fördern.

Der Gestaltung und dem inhaltlichen Aufbau des digitalen Unterweisungstools liegt ein mediendidaktisches Konzept zugrunde. Das mediendidaktische Konzept soll zu einer höheren Motivation und einer effizienteren Information der Unterwiesenen beitragen und dabei handlungsorientierte Lernprozesse anregen.

Das bedeutet, dass bereits bei der Entwicklung des Unterweisungskonzeptes eine Bestimmung der Zielgruppe, der konkreten Unterweisungsinhalte, der Lernziele, der Lernmethoden und der eingesetzten Medien notwendig ist.

Um nachhaltige und erfolgreiche Lernergebnisse zu erzielen, sind die eingesetzten Medien so zu gestalten, dass der oder die Unterwiesene aktiviert und in das Lerngeschehen eingebunden wird. Je stärker eingesetzte Medien und Methoden auf das tätigkeitsbezogene Umfeld und die Beschäftigungssituation des oder der Unterwiesenen angepasst sind, desto einfacher lassen sich die vermittelten Inhalte durch Unterwiesene aufnehmen und auf das eigene Arbeitsumfeld anwenden.

Die Texte verwenden eine auf die Zielgruppe abgestimmte Sprache und sind nach Art und Umfang an die Aufnahme und Bearbeitung über einen Bildschirm angepasst.

Im Unterweisungstool verwendete Fachtermini werden bei ihrer Einführung erklärt. Zusätzlich ist ein entsprechendes Glossar im Programm verfügbar.

Die Anforderungen an die Barrierefreiheit⁸ und an die Softwareergonomie⁹ werden berücksichtigt.

7 Der Begriff „blended learning“ oder auch „integriertes Lernen“ bezeichnet eine Lernform, bei der die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert werden.

8 Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV)

9 DGUV Information 215-450 „Softwareergonomie“

Lernerfolgskontrollen



Eine Lernerfolgskontrolle mit einem angemessenen Umfang und Schwierigkeitsgrad ist Bestandteil jedes Unterweisungsmoduls.

Auf die detaillierten Nutzerdaten zu Lernerfolgskontrollen, beispielsweise die Antworten auf einzelne Fragen, die gespeichert wurden, sind die zu Unterweisenden aufmerksam zu machen. Den zu Unterweisenden ist in diesem Fall ein späterer Zugriff auf ihre Ergebnisse zu ermöglichen.

Werden Tests im Rahmen des Unterweisungstools als Lernerfolgskontrollen durchgeführt, muss auch hier für die Unterwiesenen eine unmittelbare Ergebnisrückmeldung nach Abschluss der Tests erfolgen. Um möglichst viele Testvariationen zu erzeugen, werden die Testaufgaben zufällig aus einem Fragenpool gezogen.

Das Schwierigkeitsniveau und die Komplexität der Lernerfolgskontrolle entsprechen der Zielgruppe und den Unterweisungszielen. Die Zielgruppen werden neben der Unterteilung nach Einsatzbereichen auch nach dem Grad der Qualifikation des zu Unterweisenden unterteilt.

Bei Multiple-Choice-Aufgaben ist aus der Aufgabenstellung und der Gestaltung der Formularelemente ersichtlich, ob es nur eine richtige Antwort gibt oder eine Mehrfachnennung möglich ist. Das Ergebnis der Lernerfolgskontrolle muss Bestandteil des anschließenden mündlichen Teils der Unterweisung sein oder die Lernerfolgskontrolle erfolgt im anschließenden mündlichen Teil der Unterweisung.

5 Regelwerke zum Thema Unterweisung von Beschäftigten

- § 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- § 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“
- Abschnitt 2.3 der DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“
- Abschnitt 3.3 der DGUV Regel 115-801 „Branche Zeitarbeit – Anforderungen an Einsatzbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen“
- FBORG-001 „Untersuchung von Methoden und Instrumenten zur nachhaltigen Verbesserung der betrieblichen Verhaltensprävention durch Unterweisung“, Hrsg.: DGUV
- GS-IG-01 „Grundsätze für die Prüfung und Zertifizierung von Blended-Learning-Programmen im Arbeitsschutz“, Hrsg.: DGUV

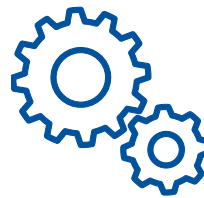
Formate und Gestaltung der Darstellung der Informationsinhalte



Zur Darstellung des Informationsinhaltes werden möglichst interaktive Mediaformate eingesetzt. Vorhandene interaktive Mediaformate sind möglichst einfach darzustellen und erleichtern das Verständnis komplexer Sachverhalte.

Sind Übungsaufgaben enthalten, sind sie so zu gestalten, dass die vermittelten Lerninhalte eine Hilfestellung bei der Lösung der Aufgaben bieten.

Fachliche Aspekte im Bereich Arbeitsschutz



Der aktuell gültige Stand der Technik und des Rechts ist im Unterweisungstool korrekt dargestellt.

Die Inhalte des Unterweisungstools beziehen sich auf die Tätigkeit der Unterwiesenen.

Die Zielsetzung des Unterweisungstools ist handlungsorientiert und soll das Verhalten der Unterwiesenen sicherheits- und gesundheitsgerecht beeinflussen.

Herausgeber:



VBG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung

www.vbg.de
Massaquoipassage 1
22305 Hamburg
Postanschrift: 22281 Hamburg
Artikelnummer: 29-16-6430-3

Realisation:
Jedermann-Verlag GmbH
www.jedermann.de

Foto: Julien Eichinger/stock.adobe.com

Version 1.0
Stand Februar 2022

Der Bezug dieser Informationsschrift ist für Mitgliedsunternehmen der VBG im Mitgliedsbeitrag enthalten.