

# Arbeitsschutz



## und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben

### SONDERAUSGABE:

#### SICHERHEITSUNTERWEISUNGEN

... sind kein notwendiges Übel,  
sondern sollen Risiken minimieren.  
Das geht allerdings nur dann,  
wenn die Informationen  
auch verständlich und  
anregend sind.



#### MITBESTIMMUNG

Sie als Betriebsrat haben ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Art und Weise von Sicherheitsunterweisungen. Nutzen Sie es!



**Brigitte Ganzmann**

Seit über 20 Jahren bin ich in der Gesundheitsförderung und im Gesundheitsmanagement aktiv. Mit meiner Agentur „BGM-Lotsen“ unterstütze ich Unternehmen bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ergänzend arbeite ich als Coach und bin anerkannte Prozessberaterin sowie ausgebildete CDMP.

# [ Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

wie steht es um Ihr Sicherheitswissen? Könnten Sie spontan den Rettungsweg und den Sammelplatz benennen, wenn es einen Feueralarm gibt und Sie das Gebäude verlassen müssen?

Genau hier setzt die Sicherheitsunterweisung an. Sie ist keine lästige Pflicht, sondern das Werkzeug, um Risikosituationen zu entschärfen oder gar nicht erst entstehen zu lassen. Daher sollten auch Sie und jeder Ihrer Kollegen die Gefahren Ihres bzw. seines Arbeitsplatzes kennen und wissen, was zu tun ist, um sich und andere zu schützen.

Eine Sicherheitsunterweisung muss keine Frontalbeschalung sein. In der betrieblichen Praxis etablieren sich zunehmend KI-basierte Trainingsmöglichkeiten. Wichtig ist, dass die Methode zum Risiko und zur Zielgruppe passt. Lesen Sie in dieser Ausgabe alles Aktuelle rund um das Thema Sicherheitsunterweisungen, Ihren Einfluss als Betriebsrat und das Zusammenspiel aller im Betrieb für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Bleiben Sie sicher, gesund und engagiert!

Ihre   
Chefredakteurin

## Impressum: Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/955 04 80 | ISSN 2511946X | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Brigitte Ganzmann, Ravensburg | Redakteur: Heiko Klages, RA, Hamburg | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1+7: jechm; S. Aintschie – alle AdobeStock; S. 9: DGVV | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: [service@adiuva.de](mailto:service@adiuva.de) | Internet: [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) | Dieses monothematische Supplement „Sicherheitsunterweisungen“ liegt der Ausgabe 04 | April 2026 von „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement“ bei.

# Inhalt

## BASISWISSEN

Die Gefährdungsbeurteilung liefert die Grundlage für die Sicherheitsunterweisungen ..... 3

## RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Eine Vielzahl von Gesetzen und Vorgaben fließen ein ..... 4

## KOMMUNIKATION

Einfache Sprache: Grundlage für Sicherheit ist das Verstehen ..... 5

## SCHWERPUNKTTHEMA

Kommt Ihr Arbeitgeber seinen Verpflichtungen bei der Sicherheitsunterweisung nach? ..... 6+7

## RECHT & URTEILE

Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz: Ein externer Dienstleister ändert nichts! ..... 8

## MEDIEN

Empfehlenswert: Napo-Filme für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz ..... 9

## AKTEURE IM BETRIEB

Die Rolle der Sicherheitsbeauftragten bei den Unterweisungen ..... 10

## IMPULS DES MONATS

Diese Checkliste gibt Ihnen einen guten Überblick über das Thema Sicherheitsunterweisungen ..... 11

## ZUM SCHLUSS

Leserfrage: „Unser Chef vermeidet Verantwortung – was tun?“ ..... 12

Bewusstsein fördern | Lesezeit 4 Minuten

## Sicherheitsunterweisungen: Schutz vor Gefahren fängt mit guter Information an

Wann war Ihre letzte Sicherheitsunterweisung? Wie war sie? Sicherheitsunterweisungen werden in vielen Betrieben oft als „notwendiges Übel“ betrachtet: kurz angehört, oft belächelt, abgetan und schnell unterschrieben. Doch ohne diese Unterweisungen würden sich riskante Gewohnheiten einschleichen, Abläufe wären nicht klar und das Bewusstsein für Gefahren am Arbeitsplatz im Tiefschlaf. Sicherheitsunterweisungen sind wichtig – und noch besser, wenn sie anregend, praktisch und ein wenig unterhaltsam sind. Nutzen Sie Ihre Position als Betriebsrat, prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber seinen Pflichten nachkommt und ob die Kollegen die Unterweisungen verstehen und einhalten.

Sicherheitsunterweisungen sind kein besonderes Engagement Ihres Arbeitgebers. Sowohl das ArbSchG als auch die DGUV-Vorschrift 1 verpflichten Ihren Arbeitgeber, seine Beschäftigten regelmäßig (i. d. R. jährlich), arbeitsplatzbezogen und verständlich zu unterweisen.

### Grundlage bildet die Gefährdungsbeurteilung

Ihr Arbeitgeber kann sich nicht aussuchen, zu welchen Sicherheitsthemen er die Kollegen unterweisen möchte. Vorgelagert ist immer eine Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG), die die spezifischen Risiken am Arbeitsplatz aufdeckt.

Eine arbeitsplatzbezogene Sicherheitsunterweisung greift dann diese Risiken auf, wie beispielsweise das richtige Tragen von Gehörschutz. Bestehen Sie daher als Betriebsrat auf die konsequente Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und fordern Sie immer das Protokoll an.

### Sicherheit muss jeden erreichen

Früher gab es ausschließlich die klassische Sicherheitsunterweisung. Heute stehen, auch aufgrund der technischen Möglichkeiten und der veränderten Arbeitsformen, auch andere „Unterweisungsinstrumente“ zur Verfügung.

#### Klassische Methoden

- **Das persönliche Gespräch/Gruppenunterweisung**, hier z. B.: Vorgesetzte geben Wissen weiter, beantworten Fragen und weisen auf Risiken hin.
- **Praktische Übungen**: Etwa das Anlegen einer PSA (Persönliche Schutzausrüstung) oder die Handhabung eines Feuerlöschers lässt sich theoretisch kaum vermitteln.
- **Toolbox-Talks**: kurze, 5- bis 10-minütige Sicherheitsgespräche direkt am Arbeitsplatz, in der Regel vor Schicht- bzw. Arbeitsbeginn

#### Digitale Methoden

- **E-Learning & Lernplattformen**: ideal für die Vermittlung von Basiswissen (z. B. Brandschutz oder Ergonomie im Büro). Sie ermöglichen zeitlich flexibles Lernen und eine automatisierte Dokumentation.
- **Virtual Reality (VR)**: In einer virtuellen Umgebung können etwa gefährliche Situationen (z. B. ein Stromschlag oder ein Sturz) simuliert werden.
- **Apps und QR-Codes**: Zum Beispiel kann ein QR-Code direkt an einer Maschine zu einem kurzen Instruktionsvideo führen.

- **Napo-Filme**: Diese Kurzfilme sind ein Geheimtipp für inklusive Sicherheit. Da sie komplett ohne Sprache auskommen, überwinden sie u. a. Sprachbarrieren (siehe [Seite 9](#)).



### HINWEIS

#### Der Mix macht's

Digitale Tools und Filme wie die Napo-Filme sind hervorragende Werkzeuge, um Aufmerksamkeit zu generieren und Wissen zu vertiefen. Aber: Sie ersetzen niemals die arbeitsplatzspezifische Einweisung. Ein E-Learning-Modul kann nicht zeigen, wo genau an diesem Arbeitsplatz der Notaus-Schalter liegt. Die Mischung macht's: Ein Mix aus medialer Aufbereitung und persönlichem Dialog am Arbeitsplatz erzielt nachweislich die beste Wirkung.

### Ihre Aufgabe als Betriebsrat

Sie als Betriebsrat haben nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht beim Gesundheitsschutz. Nutzen Sie dies, um die Unterweiskultur zu modernisieren, indem Sie im ASA folgende Themen besprechen:

- Basieren die Themen der Sicherheitsunterweisung auf der aktuellen Gefährdungsbeurteilung?
- Werden verschiedene Lerntypen angesprochen (z. B. durch den zusätzlichen Einsatz von Napo-Filmen für Kollegen mit Lese-Herausforderungen), gibt es Übersetzungen?
- Wird geprüft, ob die Inhalte verstanden wurden, oder wird nur eine Unterschriftenliste „abgehakt“?



### FAZIT

#### Wichtiges Wissen

Gerade wenn der Arbeitsalltag eng getaktet ist, Personal fehlt und der Zeitdruck steigt, hören so manche Kolleginnen und Kollegen nicht mehr richtig zu und Führungskräfte geben sich wenig Mühe. Gute Sicherheitsunterweisungen sind lebendig, nehmen alle mit, sind ernst gemeint und dennoch unterhaltend – kein notwendiges Übel, sondern wichtiges Wissen für die Tätigkeit. Setzen Sie sich als Betriebsrat dafür ein.

Wichtiges Wissen | Lesezeit 4 Minuten

# Klar und rechtlich untermauert: An Sicherheitsunterweisungen geht kein Weg vorbei

Um Ihren Aufgaben als Betriebsrat nachzukommen, brauchen Sie das grundlegende Wissen über die rechtlichen Vorgaben, die Sicherheitsunterweisungen zu einer Pflichtaufgabe Ihres Arbeitgebers machen. Das ist bei Unterweisungen nicht nur eine gesetzliche Vorgabe. Tatsächlich fordern verschiedene Stellen im Arbeitsschutzrecht und in den Regelwerken das ein. Nachfolgend finden Sie als Betriebsrat einige der wichtigsten Vorschriften bzw. Gesetze im Überblick.

Unterweisungen sollten nicht nur informieren, sondern auch Raum für Fragen, Rückmeldungen und Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag bieten. Ermutigen Sie Ihre Kollegen, Gefährdungen, Beinahe-Unfälle oder Unsicherheiten offen anzusprechen und auch zu melden. Greifen Sie diese Hinweise als Betriebsrat auch gern anonym auf und bringen Sie sie in Gespräche mit Ihrem Arbeitgeber oder

in den ASA ein. Voraussetzung dafür ist, dass Sie als Betriebsrat die gesetzlichen Grundlagen zu Unterweisungen kennen und sicher anwenden können. Nur so treten Sie kompetent auf, argumentieren auf Augenhöhe mit den anderen Experten und machen Sicherheitsunterweisungen zu einem wirksamen Instrument für gelebten Arbeitsschutz.



## Übersicht: Gesetzliche Regelungen zu Sicherheitsunterweisungen



### Hier finden Sie die Grundlagen für die Sicherheitsunterweisungen in Ihrem Betrieb

Gesetz / Regelwerk / Vorschrift	Inhalte
<b>Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) § 12</b>	<p>§ 12 ArbSchG ist der zentrale Pflichttext für Unterweisungen. Hier steht, dass Ihr Arbeitgeber Ihre Kollegen ausreichend und angemessen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während der Arbeitszeit unterweisen muss.</p> <p>Die Unterweisung muss arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogen sein,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Einstellungen,</li> <li>• bei Veränderungen im Aufgabenbereich,</li> <li>• bei neuen Arbeitsmitteln/Technologien vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen und</li> <li>• regelmäßig, mindestens einmal jährlich, wiederholt werden.</li> </ul> <p>Die Inhalte müssen sich an den konkreten Gefährdungen orientieren (d. h. aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleitet sein). Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung ist in § 5 ArbSchG verankert.</p>
<b>Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) § 14 Abs. 2</b>	<p>Arbeiten Ihre Kollegen mit Gefahrstoffen? Dann muss Ihr Arbeitgeber bzw. eine fachkundige beauftragte Person die Kollegen anhand der Betriebsanweisung zu Gefahrstoffen über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen unterweisen.</p> <p>Achten Sie darauf, dass dies vor Aufnahme der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen geschieht. Die Betriebsanweisung ist Teil der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung für Gefahrstoffe.</p>
<b>PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV) § 3</b>	<p>Die PSA-BV verpflichtet Ihren Arbeitgeber, Ihre Kollegen im sicheren Umgang mit persönlicher Schutzausrüstung (PSA) zu unterweisen.</p> <p>Auch hier ist die Gefährdungsbeurteilung der Ursprung für Einsatz und Auswahl der PSA.</p>
<b>Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) § 29</b>	<p>Auch für alle Ferienjobber und Azubis unter 18 Jahren fordert das JArbSchG, Unterweisungen in angemessenen Zeitabständen, mindestens halbjährlich, durchzuführen.</p>
<b>DGUV-Vorschrift 1 – Grundsätze der Prävention (DGUV V1) § 4</b>	<p>DGUV V1 bleibt die maßgebliche Unfallversicherungsregel. Sie fordert von Ihrem Arbeitgeber, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterweisungen verständlich und umfassend sein müssen,</li> <li>• einschlägige Vorschriften und Unfallverhütungsvorschriften berücksichtigt und</li> <li>• dokumentiert werden.</li> </ul> <p>Die inhaltliche Verantwortung liegt wie immer bei Ihrem Arbeitgeber. Prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber die Unterweisungen dokumentieren (Inhalt, Zeitpunkt, Teilnehmende) und ob die Inhalte regelmäßig aktualisiert werden. Fehlende oder nicht geeignete Unterweisungen können in Prüfungen durch Aufsichtsbehörden oder Berufsgenossenschaften beanstandet werden.</p>
<b>Darüber hinaus ...</b>	<p>... gibt es noch weitere Verordnungen, wie z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV),</li> <li>• Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV),</li> <li>• Biostoffverordnung etc.</li> </ul> <p>Diese erweitern je nach Arbeitsbereich die Unterweisungspflicht.</p>

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Einfache Sprache | Lesezeit 4 Minuten

## Sicherheitsunterweisungen müssen verständlich sein, sonst verpufft der Schutz

„Ja, ja – verstanden.“ Viele Sicherheitsunterweisungen werden kurz abgenickt und die Kollegen gehen zum Alltag über. Doch haben sie die Informationen verstanden? Das ist in einer multikulturellen Belegschaft nicht mehr so einfach zu beantworten. Oftmals sind die Themen doch recht theoretisch und auch sprachlich auf einem Niveau, das für jemanden, der Deutsch nicht als Muttersprache gelernt hat, nur eingeschränkt verständlich ist. Und es gibt noch andere Gründe, warum die Inhalte nicht wirklich verstanden werden. Doch in vielen Betrieben wird dieser Aspekt oft unterschätzt: Die beste Unterweisung nützt nichts, wenn sie nicht verstanden wird. Verständliche Sprache ist kein „Extra“, sondern eine Grundvoraussetzung für wirksame Prävention. Genau hier sollten Sie als Betriebsrat aufmerksam sein und klare Anforderungen an Ihren Arbeitgeber stellen.

Unterweisungen sollen Ihren Kollegen helfen, sicher zu arbeiten. Das gelingt allerdings nur, wenn die Inhalte verständlich, klar, nachvollziehbar und praxisnah vermittelt werden. Erinnern Sie sich an Ihre letzte Unterweisung? Häufig sind diese voller Fachbegriffe und verschachtelter Sätze. Die fachkundige Person, die die Unterweisung durchführt, weiß viel über die Gefahren am Arbeitsplatz, hat aber meist nicht im Blick, dass die Zuhörer nicht so viel Vorwissen oder sprachliche Kompetenzen mitbringen.

### Formulierung macht viel aus

Oft klingen Unterweisungen wie Gesetzestexte oder technische Handbücher. Dabei geht es nicht darum, möglichst korrekt zu formulieren, sondern vielmehr so, dass alle im Arbeitsalltag sofort wissen, was gemeint ist. Prüfen Sie als Interessenvertreter Ihrer Kollegen, wie die Unterweisungen oder auch die Arbeitshilfen in Ihrem Betrieb formuliert sind.



### BEISPIEL

#### Formulierungen aus der Praxis

😞 So bitte nicht: „Das Bedienen der Anlage ist ausschließlich unter Einhaltung der vorgesehenen Schutzmaßnahmen sowie unter Beachtung der einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften zulässig.“

😊 Besser ist: „Du darfst die Maschine nur benutzen, wenn die Schutzvorrichtungen eingeschaltet sind. Halte dich an die Sicherheitsregeln.“

Hier ist sofort klar, was zu tun ist. Die Sprache ist direkt, handlungsorientiert und verständlich.

### Was hilft: eine ordentliche Portion „Einfache Sprache“

Das Beispiel zeigt, wie wichtig eine verständliche Sprache ist. Viele Arbeitsunfälle entstehen nicht durch Absicht, sondern durch Missverständnisse. Wer von Ihren Kollegen eine Anweisung nicht versteht, fragt oft nicht nach, aus Angst, sich zu blamieren. Verständliche Unterweisungen reduzieren dieses Risiko.

Einfache Sprache bedeutet nicht, Inhalte zu „vereinfachen“, sondern sie zugänglich zu machen. Kurze Sätze, klare Verben, kon-

krete Beispiele und Bilder helfen, dass Sicherheitsregeln bei den Kollegen im Kopf bleiben.

### Worauf Sie als Betriebsrat achten sollten

Sie sind durch Ihr Amt und die damit verbundenen Aufgaben genau an der richtigen Position, um Verständlichkeit bei Unterweisungen einzufordern. Regen Sie daher im ASA oder bei Ihrem Arbeitgeber an, ...

- Unterweisungen und Unterlagen in **Einfacher Sprache** zu verfassen. Anregungen, wie das geht, bietet das Netzwerk für leichte Sprache: <https://link.adiuva.de/nwls>
- **Übersetzungen anzufertigen**, das ist mit KI heute nicht mehr aufwendig. Das Lesen in der eigenen Muttersprache gibt vielen Kollegen nochmals mehr Sicherheit.
- **weniger Fremdwörter zu nutzen** nach dem Motto: Je praktischer, desto besser. Dafür sollen die Kollegen mehr konkrete Handlungsanweisungen bekommen.
- **Bilder, Piktogramme, Videos** oder kurze Demonstrationen zu nutzen. Gerade bei Kollegen mit weniger guten Sprachkenntnissen ist das oft entscheidend (Anregungen dazu finden Sie auf [Seite 9](#)).



Arbeitgeberpflichten | Lesezeit 8 Minuten

## Aufgepasst: Setzt Ihr Arbeitgeber diese Punkte bei der Sicherheitsunterweisung richtig um?

Sicherheitsunterweisungen gehören zu den zentralen Bausteinen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Trotzdem werden sie im Alltag oft unterschätzt oder als reine Pflichtübung abgetan, sowohl von Ihrem Arbeitgeber als auch von den Kollegen. Für Sie als Betriebsrat ist es wichtig, die Grundregeln zu kennen: Wer muss unterweisen, wen betrifft es, wie oft ist es notwendig und worauf kommt es wirklich an? Die folgenden Punkte geben Ihnen einen kompakten Überblick, worauf Sie achten sollten.

Wie immer im Arbeitsschutz ist Ihr Arbeitgeber für dessen Umsetzung verantwortlich. Dazu gehört auch die Sicherheitsunterweisung. Ihr Arbeitgeber kann zwar die Durchführung an eine fachkundige Person delegieren, bleibt aber rechtlich in der Pflicht.

In der betrieblichen Praxis übernehmen direkte Vorgesetzte, Meister, Schichtleitungen oder Vorarbeiter die Unterweisungen. Auch externe Dienstleister wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärzte können eingebunden werden.

**Wichtig ist:** Wenn dem Arbeitgeber Fachkenntnisse fehlen, etwa bei Elektrosicherheit oder Gefahrstoffen, muss er geeignete Spezialisten hinzuziehen. Unterweisungen müssen fachlich korrekt und arbeitsplatzbezogen sein.

### Wer darf Sicherheitsunterweisungen durchführen?

Unterweisen darf grundsätzlich jede Person, die fachlich geeignet ist und die Tätigkeiten im Betrieb gut kennt. Eine spezielle „Unterweiser-Ausbildung“ ist nicht zwingend vorgeschrieben. Dennoch sollte die unterweisende Person über Fachwissen verfügen, Fragen beantworten können und Inhalte verständlich vermitteln.

Verschaffen Sie sich als Betriebsrat einen Überblick, wer in Ihrem Betrieb die Unterweisungen durchführt.

### Neben der Expertise ist die Vermittlung wichtig

Damit eine Sicherheitsunterweisung bei den Kollegen ankommt, sind neben dem fachlichen Knowhow auch didaktisches Geschick, eine klare und einfache Sprache (siehe [Seite 5](#)), die richtige Ansprache der Zielgruppe und ausreichende Ressourcen wichtig. Dazu gehören Zeit zur Vorbereitung, geeignete Materialien und regelmäßige Weiterbildung.

Als Betriebsrat können Sie darauf achten, dass Unterweisende nicht allein gelassen werden. Thematisieren Sie die Qualifikation der fachkundigen Personen im ASA und regen Sie eine kleine Evaluation der Unterweisungen an.

### Hat die Sifa den Hut auf bei Sicherheitsunterweisungen?

In vielen Betrieben wird diskutiert, ob die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) Unterweisungen durchführen sollte. Die Sifa ist im Arbeitsschutz ausgebildet und berät kompetent, doch ihre Hauptaufgabe ist die Unterstützung des Arbeitgebers, nicht die Rolle als dauerhafte Referentin.

Zudem fehlt der Sifa in der Regel die Weisungsbefugnis gegenüber Beschäftigten. Die DGUV empfiehlt daher, Unterweisungen nicht ausschließlich auf die Sifa zu übertragen. Sinnvoll ist eine

Zusammenarbeit: Die Sifa unterstützt bei Inhalten und Konzept, die Führungskraft vermittelt die Vorgaben verbindlich im Team.

## ! WICHTIG

### Führungskraft ist Vorbild

Regen Sie als Betriebsrat an, dass der Vorgesetzte immer selbst an der Sicherheitsunterweisung teilnimmt oder zumindest in das Thema einführt. Es muss für die teilnehmenden Kollegen deutlich werden, dass die Unterweisungsinhalte wichtig und verbindlich sind. Sie müssen diese im Arbeitsalltag umsetzen und befolgen, sonst kann es arbeitsrechtliche Folgen für sie haben. Auch das sollten alle Beschäftigten wissen.

### Wer muss unterwiesen werden?

Grundsätzlich alle Kolleginnen und Kollegen, und das ohne Ausnahme. Das betrifft

- neue Kollegen,
- erfahrene Kollegen,
- Teilzeitkräfte,
- Minijobber,
- Praktikanten,
- Saisonkräfte,
- ggf. Leiharbeitskräfte sowie
- alle Kollegen im Außendienst oder Homeoffice.

**Gerade bei Neueinstellungen gilt:** Sicherheitsunterweisungen sind Voraussetzung für die Aufnahme der Tätigkeit. Niemand darf arbeiten, bevor die grundlegenden Schutzmaßnahmen, Notfallregeln und arbeitsplatzbezogenen Gefahren erklärt wurden.

Sicherheit ist Teil eines professionellen Onboardings und schützt von Anfang an. So kann es durchaus sein, dass die Kollegen aus der Produktion ganz andere Unterweisungen benötigen als die Kollegen aus der Verwaltung.

Prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber hier einen Plan für die Einarbeitung hat und ob die wichtigsten Sicherheitsunterweisungen direkt zu Beginn erfolgen.

**Übrigens:** Unterweisungen machen nicht vor Führungskräften halt – auch sie müssen unterwiesen werden! Hier gibt es keine Ausnahme vor dem Gesetz oder den Unfallverhütungsvorschriften.

### Wie oft muss Ihr Arbeitgeber unterweisen?

Die Faustregel „einmal jährlich“ ist verbreitet, aber nicht ausreichend. Unterweisungen müssen immer dann erfolgen, wenn sich Gefährdungen verändern oder neue Anlässe entstehen. Dazu gehören insbesondere Einstellungen, Arbeitsplatzwechsel, neue Maschinen oder Technologien, neue Arbeitsstoffe oder nach Unfällen und Beinahe-Unfällen.

Auch wenn Sicherheitsregeln wiederholt missachtet werden, ist eine erneute Unterweisung notwendig. Die Intervalle müssen sich am Gefährdungsgrad orientieren und daran, wie gut die Inhalte im Alltag umgesetzt werden.

Gerade hier sind viele Arbeitgeber nachlässig, Ihrer vielleicht auch? Der betriebliche Alltag ist voll von Anforderungen, da kann eine Unterweisung schnell verloren gehen, wenn niemand ein Auge darauf hat.

Digitale Formate, Videos oder Blended Learning können unterstützen, ersetzen aber nicht immer die praktische Einweisung vor Ort.



## Übersicht: Pflichten bei Unterweisungen



**Diese Aufgaben muss Ihr Arbeitgeber bei Sicherheitsunterweisungen erfüllen. Prüfen Sie als Betriebsrat die Umsetzung!**

Aufgaben	<input checked="" type="checkbox"/>
Sicherheitsunterweisungen müssen <b>vor Antritt der Tätigkeit</b> stattfinden (Erstunterweisung). So darf ein Mitarbeiter beispielsweise nicht mit Chemikalien arbeiten, wenn er nicht im Umgang mit diesen unterwiesen wurde.	
Sicherheitsunterweisungen finden <b>während der Arbeitszeit</b> statt, nicht in der Pause oder am Feierabend.	
Sicherheitsunterweisungen werden <b>regelmäßig wiederholt</b> (jährliche Unterweisungen), z. B. das Verhalten im Brandfall oder Erste Hilfe. Daher ist es wichtig, dass Ihr Arbeitgeber in einem Programm die offenen, fälligen und abgeschlossenen Unterweisungen dokumentiert und die Kollegen rechtzeitig erneut unterweist.	
<b>Bei Änderungen am Arbeitsplatz oder der Tätigkeit</b> muss Ihr Arbeitgeber eine Sicherheitsunterweisung durchführen.	
Jede Sicherheitsunterweisung, ob 30 Min. oder 3 Std., <b>muss dokumentiert werden</b> . Jede Berufsgenossenschaft hat hierfür entsprechende Vorlagen. Ihre Anwesenheit sollten die Kollegen mit einer Unterschrift bestätigen.	
Die Sicherheitsunterweisungen <b>ergeben sich aus den Gefährdungsbeurteilungen</b> (§ 5 ArbSchG), die Ihr Arbeitgeber für jeden Tätigkeitsbereich durchführen muss.	
Sicherheitsunterweisungen dürfen <b>nur von „befähigten“ Personen durchgeführt werden</b> , wie der Sifa oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder auch dem Vorgesetzten, Schichtführer oder Meister.	

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

## → FAZIT

### Nehmen Sie Ihre Rechte wahr

Prüfen Sie als Betriebsrat, wie die Sicherheitsunterweisungen bei Ihnen im Betrieb ablaufen, wie sie dokumentiert und in welchem Zyklus sie wiederholt werden. Als Betriebsrat haben Sie hier ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Nutzen Sie dieses zum Wohl Ihrer Kollegen.

So könnten die Grundsätze der Unterweisung in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt werden. Hier können Sie beispielsweise festlegen, dass die Führungskraft bei Unterweisungen anwesend sein muss oder dass die Unterweisungen und die Verständlichkeit regelmäßig überprüft werden.



## INFO: Risiken minimieren

### Über die Gefährdungsbeurteilung hinaus

Grundlegend kommen die Themen für die Sicherheitsunterweisungen über die Gefährdungsbeurteilung. Das gilt im Übrigen auch für das Thema Stress oder den Umgang mit Zeitdruck. Behalten Sie als Betriebsrat darüber hinaus auch die Einträge im Verbandbuch sowie die Krankmeldungen im Auge. Wenn sich bestimmte Typen von Verletzungen häufen, z. B. Verbrennungen oder Schnittwunden, oder bestimmte Beschwerden zunehmen, kann das ein Anzeichen dafür sein, dass eine Unterweisung notwendig wird.

Besprechen Sie solche Themen, die Ihnen in Ihrer Rolle aufgefallen sind, unbedingt mit den anderen Experten des ASA. Nur gemeinsam gelingt es, die Sicherheit am Arbeitsplatz zu festigen. Fragen Sie auch Ihre Kollegen: Wie nehmt ihr die Sicherheitsunterweisungen wahr? Versteht ihr die Inhalte? Welche Themen seht ihr als wichtig an? Was braucht ihr, um sicher arbeiten zu können?



**SICHERHEIT GEHT VOR: SCHAUEN SIE IHREM ARBEITGEBER AUF DIE FINGER!**

Mitbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

## Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz: Ein externer Dienstleister ändert nichts!

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor: Der Arbeitgeber beauftragt eine externe Firma mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb. Plötzlich heißt es bei der Gestaltung der Maßnahmen, dass der Betriebsrat nicht mitreden kann, weil das jetzt ja „außer Haus“ erledigt wird. Genau mit dieser Argumentation wollte ein Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht seines Betriebsrats aushebeln. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dem jedoch in einer älteren, aber immer noch aktuellen Entscheidung einen klaren Riegel vorgeschoben (30.9.2014, Az. 1 ABR 106/12).

**Der Fall:** Ein Logistikunternehmen hatte eine externe Firma damit beauftragt, die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen und die Sicherheitsunterweisungen der Beschäftigten nach § 12 ArbSchG durchzuführen. Der Betriebsrat sah hier sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG verletzt. Er wollte die Umsetzung dieser Maßnahmen mitgestalten.

Der Arbeitgeber war jedoch der Meinung, dass mit der Beauftragung eines externen, „eigenverantwortlich“ handelnden Dienstleisters das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfällt. Man könne der externen Firma ja keine Vorgaben machen, die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgestimmt wurden.

Der Streit landete schließlich vor Gericht. Der Arbeitgeber wollte per Gerichtsbeschluss feststellen lassen, dass der Betriebsrat in diesem Fall nichts mitzureden habe.

### Die klare Haltung des BAG

**Die Entscheidung:** Das BAG hat die Sache zugunsten des Betriebsrats entschieden und die Position des Arbeitgebers in allen Punkten zurückgewiesen. Das Gericht stellte unmissverständlich klar: Das Mitbestimmungsrecht bei Regelungen zum Gesundheitsschutz besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber Dritte mit der Durchführung beauftragt.

### An diesen Stellen reden Sie mit

Die Begründung ist dabei ebenso einfach wie einleuchtend: Das ArbSchG gibt oft nur einen Rahmen vor. Wie genau dieser Rahmen im Betrieb ausgefüllt wird – also wie eine Gefährdungsbeurteilung abläuft oder was genau in einer Sicherheitsunterweisung geschult wird –, das ist gestaltungsbedürftig. Und genau bei dieser Ausgestaltung hat der Betriebsrat im Interesse der Beschäftigten mitzubestimmen.

### Verantwortung bleibt beim Arbeitgeber

Das Gericht betont, dass die Pflicht des Arbeitgebers, für den Schutz seiner Mitarbeiter zu sorgen, nicht einfach verschwindet, nur weil er eine andere Firma dafür bezahlt. Er bleibt weiterhin in der Verantwortung. Die Beauftragung eines externen Dienstleisters erweitert zwar den Kreis der Verantwortlichen, entbindet den Arbeitgeber aber nicht von seinen eigenen Pflichten – und damit auch nicht von der Pflicht, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu wahren.

### Arbeitgeber muss Mitbestimmung ermöglichen

Ein Arbeitgeber kann sich also nicht durch einen Vertrag mit einem Dritten aus seiner Verantwortung stehlen und die Mitbestimmung umgehen. Er muss im Gegenteil sogar sicherstellen, dass das Mit-

bestimmungsrecht des Betriebsrats auch bei der Zusammenarbeit mit dem externen Dienstleister ausgeübt werden kann. Dazu können z. B. entsprechende Klauseln in dem Vertrag mit dem externen Dienstleister erforderlich sein. Der Arbeitgeber muss dem Dienstleister die Vorgabe machen, dass der Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte eingebunden werden muss.

### 4 konkrete Tipps für Ihre Betriebsratsarbeit

Aus dieser BAG-Entscheidung können Sie 4 ganz konkrete und wichtige Handlungsanweisungen für Ihre Praxis ableiten. Dies stärkt Ihre Position als Betriebsrat im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz enorm.

1. **Lassen Sie sich nicht abwimmeln.** Wenn Ihr Arbeitgeber argumentiert, dass bei Beauftragung einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines anderen Dienstleisters Ihr Mitbestimmungsrecht entfällt, weisen Sie das mit Verweis auf diese Rechtsprechung (BAG, 30.9.2014, Az. 1 ABR 106/12) entschieden zurück.
2. **Bestehen Sie auf Ihrem Recht.** Sie haben ein Mitbestimmungsrecht bei der konkreten Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) und der Sicherheitsunterweisungen (§ 12 ArbSchG). Das betrifft Fragen wie: Welche Arbeitsplätze werden wann und mit welchen Methoden untersucht? Was sind die genauen Inhalte und wie ist der Umfang der Schulungen?
3. **Fordern Sie eine aktive Rolle ein.** Verlangen Sie, in den gesamten Prozess eingebunden zu werden – von der Planung über die Durchführung bis zur Kontrolle der Maßnahmen, auch wenn diese durch einen externen Dienstleister erfolgen. Der Arbeitgeber muss dies ermöglichen.
4. **Streben Sie eine Betriebsvereinbarung an.** Der beste Weg, die Mitbestimmung in diesem Bereich dauerhaft und klar zu regeln, ist eine Betriebsvereinbarung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Darin können Sie die Verfahren und Methoden für Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen verbindlich festschreiben.

## → FAZIT

### Keine Trickserei bei der Mitbestimmung!

Die Verantwortung für den Gesundheitsschutz kann vielleicht delegiert werden, die Mitbestimmung des Betriebsrats aber nicht. Bleiben Sie dran – es geht schließlich um die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen!

Sicherheit, die begeistert | Lesezeit 3 Minuten

## Napo: ohne viele Worte – eine hervorragende Ergänzung für jede Sicherheitsunterweisung

In einer modernen, multikulturellen Belegschaft, in der Menschen vieler Nationalitäten zusammenarbeiten, stoßen die Inhalte der vorgegebenen Sicherheitsunterweisungen auf gewisse Herausforderungen. Besonders wenn Kollegen Schwierigkeiten beim Lesen haben oder die deutsche Sprache nicht sicher beherrschen, stoßen klassische Textdokumente und PowerPoint-Präsentationen an ihre Grenzen. Hier bietet die Plattform [napofilm.net](https://www.napofilm.net) ein innovatives Konzept, das auch Ihren Betrieb dabei unterstützt, Sicherheit lebendig und barrierefrei zu vermitteln. Schauen Sie es sich an und schlagen Sie die Nutzung im ASA vor.

Sicherheit verstehen ohne Worte – das ist das Ziel der Napo-Filme. Napo, die Hauptfigur, kommt in vielen verschiedenen Arbeitssituationen vor, sodass sich jede Branche und jeder Beruf damit identifizieren kann.

Das Besondere daran ist ihr universelles Design: Sie kommen komplett ohne Sprache aus. Die Handlung wird ausschließlich durch Mimik, Gestik, Soundeffekte und Musik vermittelt.

### Einfach und gut zu behalten

Für Menschen, die nicht gut lesen können, eine andere Muttersprache sprechen oder aus einer anderen Kultur kommen, sind diese Filme ein entscheidender Vorteil. Statt komplizierter Gesetzestexte oder Warnhinweise zeigen die Filme die Konsequenzen von Fehlverhalten und den sicheren Weg auf humorvolle Weise. Die Filme sind lustig und unterhalten und sorgen so dafür, dass die Inhalte besser im Gedächtnis bleiben als trockene Fakten.

### Geben Sie als Betriebsrat den Impuls

Nutzen Sie als Betriebsrat Ihr Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Unterweisungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Regen Sie die Nutzung der Napo-Filme an, um wirklich alle im Betrieb für Sicherheit und einen gelebten Arbeitsschutz zu begeistern.

### Was spricht für Napo?

- **Hemmschwellen abbauen:** Der humorvolle Ansatz nimmt dem Thema „Arbeitsschutz“ die Schwere und fördert eine positive Sicherheitskultur. Die Filme sensibilisieren großartig zu allgemeinen Themen, wie z. B. Hautschutz oder Rückenbelastungen.

- **Inklusion fördern:** Da keine Lesekompetenz erforderlich ist, werden alle Kollegen gleichermaßen erreicht.
- **Diskussionen anregen:** Die kurzen Episoden (oft nur wenige Minuten lang) dienen als idealer „Eisbrecher“, um im Anschluss über konkrete Gefahren im eigenen Betrieb zu sprechen.
- **Keine Kosten:** Ihr Arbeitgeber darf die Napo-Filme kostenlos nutzen.



### HINWEIS

#### Unbedingt anschauen

Ob Gewalt am Arbeitsplatz, der Umgang mit digitalem Stress, Hautschutz, Hitze, der Umgang mit Leitern oder das sichere Arbeiten im Homeoffice: Inzwischen gibt es wirklich viele Themen, die Napo ohne Worte erklärt. Schauen Sie sich als Betriebsrat die Filme an und wählen Sie die aus, die zu Ihrer Branche und den Gesundheitsthemen in Ihrem Betrieb passen: <https://link.adiuva.de/kymp>

### Ersatz oder Ergänzung?

Eine zentrale Frage ist, ob diese Filme die klassische Unterweisung ersetzen können. Die Antwort ist eindeutig: Napo-Filme sind eine hervorragende Ergänzung, aber kein vollständiger Ersatz.

Nach dem ArbSchG und den berufsgenossenschaftlichen Vorschriften muss eine Unterweisung immer arbeitsplatzspezifisch sein. Ein allgemeiner Film über „Stolpern, Rutschen, Stürzen“ kann zwar sensibilisieren, er ersetzt aber nicht die Information darüber, wo im konkreten Betrieb die gefährliche Stufe ist oder wo die persönliche Schutzausrüstung gelagert wird.



### FAZIT

#### Sicherheit darf unterhalten

Schlagen Sie die Nutzung von Napo-Filmen aktiv vor, um die Unterweisungen „lebendig“ zu gestalten. Sie sind das perfekte Werkzeug, um Sprach- und Lesebarrieren zu überwinden. In Kombination mit einem kurzen Rundgang durch die Abteilung und einer praxisnahen Erläuterung der betrieblichen Besonderheiten bilden sie ein starkes Fundament für mehr Sicherheit.

Rollenklarheit | Lesezeit 4 Minuten

# Augen auf: Die Rolle der Sicherheitsbeauftragten bei Unterweisungen richtig nutzen

Sicherheitsbeauftragte (Sibe) sind eine feste Instanz im betrieblichen Arbeitsschutz und bilden im Alltag die Brücke zwischen der theoretischen Unterweisung und dem praktischen Tun. Sie unterstützen die Sicherheitskultur und erfüllen diese wichtige Aufgabe zusätzlich zu ihrer „normalen“ Arbeit. Manchmal werden ihnen auch Tätigkeiten zugemutet, die nicht ihrem eigentlichen Aufgabenbereich entsprechen, wie z. B. bei Unterweisungen. Kennen Sie als Betriebsrat die Rolle der Sibe bei Unterweisungen? Erfahren Sie mehr darüber und über die geplanten Veränderungen bei den Sicherheitsbeauftragten.

Sicherheitsunterweisungen sind Aufgabe Ihres Arbeitgebers (§ 12 ArbSchG). Er darf zuverlässige und fachkundige Personen damit beauftragen, die Unterweisungen durchzuführen. Nach der DGUV-Regel 100-001 sind dies beispielsweise Personen wie Abteilungsleiter, Meister, Gruppenleiter, Schichtführer, Bauleiter, Betriebsleiter. Sicherheitsbeauftragte gehören hier nicht dazu.

## Ehrenamt darf nicht ausgenutzt werden

Das ist wichtig zu wissen, denn immer wieder gibt es Arbeitgeber, die fordern, dass die Sibe einen Teil der Unterweisungen übernehmen sollen. Das spart Geld für die fachkundige Person und Zeit, da die Sibe in der Regel vor Ort sind und schnell eine Unterweisung durchführen können.

## Zur Erinnerung: Die Aufgaben der Sibe

Sibe sind Kollegen, die sich freiwillig für das Ehrenamt melden und von ihrem Arbeitgeber schriftlich beauftragt werden. Sie sollen ihn im Alltag bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren unterstützen, so heißt es in der DGUV-Regel 100-001 und der DGUV-Information 211-042.

Mit anderen Worten: Sicherheitsbeauftragte sind vor Ort für die Kollegen da, erkennen Gefahren und reagieren, wenn z. B. die vorgeschriebene Schutzausrüstung am Arbeitsplatz nicht richtig benutzt wird. Es gehört jedoch nicht zu ihren Aufgaben, Sicherheitsunterweisungen durchzuführen – besonders, wenn sie sich dabei nicht wohlfühlen oder keine expliziten Fachkenntnisse haben. Die Sibe helfen, das Wissen aus der Sicherheitsunterweisung im Alltag umzusetzen.

## Ausnahmen aufgrund individueller Fachkenntnisse

Natürlich kann ein Sicherheitsbeauftragter Unterweisungen durchführen, wenn er besondere Fachkenntnisse hat. Beispielsweise, wenn sich ein Sibe schon seit Jahren bei der Freiwilligen Feuerwehr engagiert und dort auch Brandschutzschulungen durchführt. Dies kann er dann auch für seine Kollegen im Betrieb machen.

## Vorgaben zur Bestellung und Anzahl der Sicherheitsbeauftragten

Nach § 22 SGB VII und § 20 DGUV-Vorschrift 1 sind Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten verpflichtet, mindestens einen Sicherheitsbeauftragten zu bestellen. Die konkrete Anzahl richtet sich nach betrieblichen Kriterien wie Unfall- und Gesundheitsgefahren, räumlicher und zeitlicher Nähe zur Belegschaft sowie fachlicher Nähe. Das heißt: Ihr Arbeitgeber legt die Anzahl

fest, muss diese aber begründen und im Dialog mit Ihnen als Betriebsrat festlegen. In Bereichen mit höheren Risiken kann auch eine größere Anzahl notwendig sein.

## INFO: Sicherheitsbeauftragte



### Aktuelle politische Diskussionen

Aktuell ist eine politische Debatte im Gange, die Auswirkungen auf die Verpflichtung zur Bestellung von Sibe haben könnte. Nach den Plänen des BMAS soll die Pflicht zur Bestellung von Sibe reduziert werden. So sieht ein Konzept zum Bürokratieabbau vor, dass Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten künftig nicht mehr verpflichtet wären, einen Sicherheitsbeauftragten zu bestellen; größere Betriebe bis 250 Beschäftigte könnten sich unter Umständen auf einen Sibe beschränken. Dies würde bundesweit zum Wegfall vieler Sibe führen. Beobachten Sie als Betriebsrat diese Diskussion und die Entscheidung und treffen Sie dann gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber entsprechende Regelungen.

## Ihre Aufgabe als Betriebsrat

Klären Sie, welche Rolle die Sibe in Ihrem Betrieb in Sachen Unterweisungen haben. Ihr Arbeitgeber darf dieses Engagement nicht missbrauchen. Pochen Sie darauf, das Wissen der Sibe zu nutzen, indem die Kollegen

- aktiv in die Vorbereitung und Nachbereitung von Unterweisungen,
- in die Beobachtung von Gefährdungen oder
- in die Sensibilisierung für Arbeitsschutzthemen eingebunden werden.

## → FAZIT

### Wichtiges Ehrenamt

Machen Sie als Betriebsrat Ihrem Arbeitgeber klar, dass die gesetzliche Grundlage fehlt, den Sicherheitsbeauftragten die Verantwortung für die Unterweisungen zu übertragen. Jedoch haben die Sibe eine wichtige Schlüsselposition, wenn es um die dauerhafte Verankerung von Unterweisungsinhalten geht.

Kompetenter Überblick | Lesezeit 4 Minuten

# Checkliste: Sicherheitsunterweisungen wirksam prüfen und verbessern

Als Betriebsrat haben Sie viele verschiedene Themen zu bedienen. Damit Sie sich schnell einen Überblick über die Sicherheitsunterweisungen verschaffen können und kompetent im ASA oder gegenüber Ihrem Arbeitgeber auftreten, brauchen Sie fundiertes Wissen darüber, wie die Unterweisungen in Ihrem Betrieb wirklich ablaufen. Sicherheitsunterweisungen sind nur dann wirksam, wenn sie regelmäßig stattfinden, verständlich sind und alle Beschäftigten erreichen. Diese Checkliste unterstützt Sie als Betriebsrat dabei, Unterweisungen im Betrieb gezielt zu überprüfen und Verbesserungen anzustoßen. Nutzen Sie sie als Diskussionsgrundlage im ASA.



## Checkliste: Umsetzung von Sicherheitsunterweisungen



**Nutzen Sie die Kommentarspalte und fragen Sie bei den Kollegen oder den ASA-Mitgliedern nach. Lassen Sie sich bei Bedarf die Dokumente zeigen und überprüfen Sie als Betriebsrat die Umsetzung.**

Aufgabe	Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> <li>Liegt eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung (GB) als Basis für die Sicherheitsunterweisungen vor? Wann wurde die GB durchgeführt bzw. aktualisiert?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wer ist verantwortlich für Organisation, Durchführung, Dokumentation und Qualitätsmanagement bei Unterweisungen?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wer überwacht die offenen und fälligen Unterweisungen? Wie werden diese nachgehalten? Wer erinnert die Kollegen daran, dass sie eine Unterweisung absolvieren müssen?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es einen Unterweisungsplan für die jeweiligen Bereiche oder Tätigkeiten?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wann finden die Unterweisungen statt (in der Arbeitszeit, vor Arbeitsbeginn)?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Welche Unterweisungsinstrumente werden von Ihrem Arbeitgeber eingesetzt (Toolbox-Talks, Sicherheitskurzgespräche, zusätzliche Videos ...)? Wie abwechslungsreich sind die Unterweisungen?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es zur Verbesserung der Qualität von Unterweisungen eine Feedbackmöglichkeit durch die Kollegen?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Werden alle Kollegen unterwiesen, also auch Teilzeitkräfte, Minijobber und Praktikanten und natürlich auch Führungskräfte? Können Sie als Betriebsrat alle Informationen in einem Ordner/Programm einsehen?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wie ist es mit Kollegen im Außendienst oder im Homeoffice?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Welche Rolle spielen Führungskräfte bei Unterweisungen? Werden sie ihrer Vorbildfunktion gerecht?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wie verständlich werden die Inhalte bei Unterweisungen vermittelt? Wird z. B. auf Fremdwörter oder lange Sätze verzichtet?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es muttersprachliche Übersetzungen für gewisse Zielgruppen im Betrieb, um die Sicherheit zu erhöhen?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Werden ergänzend Bilder, Videos oder digitale Software bei den Unterweisungen eingesetzt, damit alle die Inhalte gut aufnehmen können?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wird auf einfache Sprache bei Unterweisungen, aber auch bei Sicherheitsanweisungen oder Informationen geachtet?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es eine Wirksamkeitskontrolle, die prüft, ob die Kollegen die Inhalte verstanden haben?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wer führt die Unterweisungen durch und wie wird die fachkundige Eignung festgestellt?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Werden alle Kollegen vor Beginn der Tätigkeit (erster Arbeitstag), z. B. im Rahmen eines Onboarding-Prozesses, unterwiesen?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Werden Jugendliche (Azubis, Praktikanten) häufiger geschult (mindestens halbjährlich)?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Zu welchen Themen gibt es Unterweisungen? Ordnen Sie sie nach allgemeinen Themen, wie Ergonomie, Erste Hilfe, Verhalten bei einem Feuer, und arbeitsplatzspezifischen Unterweisungen, z. B. Umgang mit einem Gefahrstoff oder einer Maschine.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Werden Beinahe-Unfälle und aktuelle Vorfälle als Lernanlass genutzt?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es regelmäßige Aktualisierungen bei neuen Arbeitsmitteln oder Verfahren?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Werden Unterweisungen schriftlich dokumentiert (Datum, Thema, Teilnehmende)?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es Unterweisungen nach längerer Krankheit oder Wiedereingliederung?</li> </ul>	

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Maria, 44, Blaubeuren | Lesezeit 1 Minute

# Unterweisungen: Chef vermeidet Verantwortung

**Frage:** Im ASA gibt es Streit darüber, wer welche Verantwortung bei Unterweisungen trägt. Unser Arbeitgeber versteht die Unterweisung als seine Aufgabe, erwartet aber zugleich, dass der Rest des ASA, also unsere Sifa, die Sibe und auch wir als Betriebsrat, diese faktisch übernehmen. Wie sind die Rollen und rechtlichen Pflichten? Darf er das einfach an den ASA delegieren?

**Antwort:** Sicherheitsunterweisungen sind rechtlich eindeutig geregelt (siehe Seite 4). Dennoch gibt es in der Praxis immer wieder Ärger. Hier die Aufgaben und Pflichten für Sie im Überblick:

## 1. Arbeitgeber

Die Gesamtverantwortung für Sicherheitsunterweisungen liegt bei Ihrem Arbeitgeber (§ 12 ArbSchG). Die Durchführungsverantwortung kann er **schriftlich** auf Führungskräfte oder fachkundige Personen übertragen (§ 13 ArbSchG). Er bleibt aber immer in der Kontrollverantwortung, dies darf er nicht an den ASA delegieren.

## 2. Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa)

Die Sifa hat eine rein beratende Funktion (§ 6 ASiG). Sie unterstützt fachlich und didaktisch, etwa bei der Auswahl von Inhalten,

Methoden oder Medien. Die Sifa kann mit entsprechender Eignung eine fachkundige Person sein und Unterweisungen durchführen.

## 3. Sicherheitsbeauftragte (Sibe)

Eine Übertragung von Unterweisungsverantwortung auf Sibe ist rechtlich nicht vorgesehen (siehe Seite 10). Sie unterstützen den Arbeitsschutz im Alltag, geben den Kollegen Hinweise oder erinnern an die Inhalte der Unterweisung.

## 4. Kollegen

Ihre Kollegen sind verpflichtet, an Unterweisungen teilzunehmen, Anweisungen zu befolgen und Gefährdungen unverzüglich zu melden (§ 15 ArbSchG).

## 5. Sie als Betriebsrat

Sie haben ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Achten Sie darauf, dass Unterweisungen verständlich, zielgruppengerecht und wirksam gestaltet sind (siehe Seite 5, 6+7), haben aber keine Durchführungsverantwortung.

## 6. Rolle des ASA

Der ASA (§ 11 ASiG) ist das zentrale Gremium zur Beratung von Arbeitsschutzmaßnahmen.

## Steuern Sie Ihre BR-Sitzung einfach digital

- rechtzeitig einladen
- sofort protokollieren
- Aufgaben vergeben und lückenlos nachverfolgen



Jetzt 30 Tage kostenlos testen

<https://kurzlinks.de/1fmz>

**Aufgabe erstellen**

Aufgabenname\*  
Weitere Informationen einholen

Spezialbereich\*\*  
Sifa Saffens

Terminplaner  
17.06.2025

Stunde\*  
Offen

Beachtung:  
Bitte versuche bis zur Sitzung diese Informationen zu TOP 2 zu erhalten. Bitte beachte Punkt A und B. So das wir den Punkt abschließen können. Danke

Speichern

NR	TITEL	DAUER	ANSWERGEBENDE BETRIEBSRATMITGLIEDER
TOP 1	Fragebogen Protokoll	15 Min.	
TOP 2	Prüfung Fertigung von R-Mäßen	20 Min.	
TOP 3	Betriebsvereinbarung Teil 2	20 Min.	
TOP 4	Soziale Leistungen protokollieren aufarbeiten	20 Min.	
TOP 5	Ursachen für Prozess-/Materialabweichungen	20 Min.	Uns Nachmann

Stützpunkt: 10 Min.

Hilfe-Bereich

Wie können wir helfen?

Nach Hilfe suchen

Wichtige Anmerkungen

Möchten Sie Anmerkungen im Protokoll eintragen?

Überwache Tagesordnungspunkte

Geben Sie die offizielle Endzeit der Sitzung an

Tagesordnungspunkte / Sitzung

Zusätzliche TOP anlegen



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu wichtigen und interessanten Themen!