

Prüfblatt zur Unterweisung und Kompetenz

Von der Unterschrift zum Können: Verständnisprüfung, Wirkung am Arbeitsplatz, Saison- und Leihkräfte und der Umgang mit dem letzten Vorfall

Bezug im Buch: Abschnitt 3.8 (mit 3.6 und 3.9); Norm: Klauseln 7.2, 7.3 und 7.4 der ISO 45001:2018.

So nutzen Sie diese Vorlage

1. Beginnen Sie mit der Szenariefrage (Teil 1), nicht mit der Akte: Fragen Sie in zwei Bereichen je eine Person, was sie in einem konkreten Fall tun würde, und vergleichen Sie die Antwort erst danach mit dem letzten Unterweisungsnachweis. Notieren Sie keine Namen.
2. Die Teile 2 bis 5 prüfen die sechs Bestandteile, die Wirkung, die Anlässe und die Gruppen, die im Kalender nicht vorkommen. Teil 6 fragt nach dem letzten Vorfall: Das ist der Prüfpunkt, der in keiner Checkliste steht und am meisten verrät.
3. Das Blatt ist ein Hilfsmittel für den Blick, kein Ablagestück. Der Befund lautet selten „Unterweisung fehlt“, sondern: Sie hat stattgefunden, ist dokumentiert – und hat ihr Ziel nicht erreicht.

Bereich	Auditor/in	Datum der Prüfung
Geprüfter Nachweis (Datum, Anlass)	Unterweisende Person (Funktion)	Sprachen im Team

1 Die Szenariefrage und der Prüfstein nach Klausel 7.3 (etwa fünf Minuten)

Die Frage prüft nicht das Gedächtnis, sondern die Übertragung: ob das Gehörte an diesem Ort, an dieser Wand, in diesem Raum angekommen ist. Antworten ohne Namen festhalten (Funktion genügt).

Frage (Funktion der fragten Person)	Antwort in Stichworten	Hinweis (Buch)	Vergleich mit dem letzten Unterweisungsnachweis	Befund
Beispiel: „Wenn das Fett in der Fritteuse brennt – was tun Sie?“			☐ stimmt ☐ weicht ab ☐ nicht belegt	
„Was tun Sie, wenn Sie eine Arbeit für unmittelbar gefährlich halten?“ (zwanzig Sekunden)		Wer antwortet, er müsse es dem Vorgesetzten melden und dann weitermachen, hat das Bewusstsein nach 7.3 nicht – der Befund betrifft die Unterweisung, nicht die Person.	☐ kennt das Recht, sich zu entziehen ☐ kennt es nicht	
Ihre Szenariefrage für diesen Bereich:			☐ stimmt ☐ weicht ab ☐ nicht belegt	

Frage (Funktion der gefragten Person)	Antwort in Stichworten	Hinweis (Buch)	Vergleich mit dem letzten Unterweisungsnachweis	Befund
Ihre Szenariefraage für einen zweiten Bereich:			☐ stimmt ☐ weicht ab ☐ nicht belegt	

2 Die sechs Bestandteile einer wirksamen Unterweisung

Fehlt einer der sechs, entsteht ein Nachweis ohne Wirkung. Die fünfte Zeile ist der Kern und fehlt in der überwiegenden Mehrzahl der Häuser vollständig: Ohne Verständnisprüfung ist die Unterweisung eine Sendung ohne Empfangsbestätigung.

Bestandteil	Die Frage (Buch)	Was der Auditor prüft (Buch)	Befund	Beleg	gelebt oder nur geschrieben
Anlass	Warum jetzt?	Ereignisbezug: Einstellung, Änderung, Vorfall, Rückkehr – oder nur der Kalender?			☐ gelebt ☐ nur geschrieben
Inhalt	Woher stammen die Themen?	Aus der Gefährdungsbeurteilung dieses Arbeitsplatzes – oder aus einer Standardliste?			☐ gelebt ☐ nur geschrieben
Ort	Wo findet sie statt?	Am Arbeitsplatz, an der Maschine – oder im Speisesaal?			☐ gelebt ☐ nur geschrieben
Sprache und Form	Versteht der Betroffene sie?	Sprache der Teilnehmer, Bilder, Vorführung statt Vortrag			☐ gelebt ☐ nur geschrieben
Verständnisprüfung	Woran erkennt man, dass es angekommen ist?	Vorführung oder Rückfrage – nicht die Unterschrift			☐ gelebt ☐ nur geschrieben
Nachweis	Was wird festgehalten?	Inhalt, Sprache, Form und Ergebnis der Verständnisprüfung – nicht nur Datum und Name			☐ gelebt ☐ nur geschrieben

Unterweisung, Einarbeitung, Befähigung – drei verschiedene Dinge mit drei Nachweisen

	Unterweisung (Norm 7.3)	Einarbeitung (Teil von 7.2)	Befähigung (Norm 7.2)
Woran man sie erkennt	Nachweis mit Inhalt und Verständnisprüfung	Einarbeitungsplan mit abgehakten Handgriffen	Vorführung ohne Hilfe, unter realen Bedingungen
Hier gefunden?	☐ ja ☐ nein	☐ ja ☐ nein	☐ ja ☐ nein (bei hoher möglicher Schwere – Maschinen, Chemie, Höhe, Alleinarbeit – genügt der Unterweisungsnachweis nicht)

3 Verständnisprüfung und Wirkung am Arbeitsplatz

Die Verständnisprüfung ist eine Handlung, kein Test. Die Vorführung steht an erster Stelle, weil sie als einzige ohne Sprache auskommt und ein Können belegt. Die Klausel 7.2 verlangt nicht die Schulung, sondern die Bewertung ihres Erfolgs.

Methode	Wie sie durchgeführt wird (Buch)	Was sie belegt (Buch)	Beim geprüften Nachweis	Beleg / Befund
Vorführung	„Zeigen Sie mir, wie Sie das machen.“	Das Können – die stärkste Form des Nachweises, ohne Sprache	☐ angewandt ☐ nicht	
Szenariefra	„Was tun Sie, wenn das Fett brennt?“	Handlungswissen im Ernstfall, nicht Regelkenntnis	☐ angewandt ☐ nicht	
Rückfrage in eigenen Worten	„Erklären Sie es mir, als wäre ich neu hier.“	Verstehen statt Wiedergeben	☐ angewandt ☐ nicht	
Gemeinsamer Rundgang	Der Unterwiesene zeigt die Gefahrenstellen seines Bereichs	Übertragung des Gehörten auf den eigenen Arbeitsplatz	☐ angewandt ☐ nicht	
Beobachtung nach zwei Wochen	Der Vorgesetzte sieht der Tätigkeit einmal kurz zu	Ob das Verhalten geblieben ist – die eigentliche Wirksamkeitsprüfung	☐ angewandt ☐ nicht	

☐ Nachbeobachtung eingetragen (Datum: _____) ☐ „beobachtet, in Ordnung“ ☐ „beobachtet, nachunterwiesen“ ☐ keine Nachbeobachtung – beide Einträge sind wertvoll, der zweite mehr als der erste

☐ Die Frage nach dem Können ist beantwortet durch eine Vorführung: ☐ ja ☐ nein ☐ nicht nötig (geringe mögliche Schwere)

4 Was in den Nachweis gehört: acht Angaben (etwa zwei Minuten je Unterweisung)

Nr.	Angabe	Warum sie zählt (Buch)	Im geprüften Nachweis	Befund
1	Anlass	Unterscheidet die anlassbezogene von der kalendarischen Unterweisung	☐ ja ☐ teilw. ☐ nein	
2	Arbeitsplatz und Tätigkeit	Belegt den Bezug, den eine Sammelveranstaltung nicht hat	☐ ja ☐ teilw. ☐ nein	
3	Themen mit Bezug zur Gefährdungsbeurteilung	Zeigt, dass die Inhalte nicht aus einer Standardliste stammen	☐ ja ☐ teilw. ☐ nein	
4	Sprache und Form	Belegt die Berücksichtigung der Vielfalt nach 7.4	☐ ja ☐ teilw. ☐ nein	
5	Art der Verständnisprüfung und ihr Ergebnis	Der einzige Beleg für Wirkung	☐ ja ☐ teilw. ☐ nein	
6	Name des Unterweisenden	Zeigt, dass jemand fachlich in der Lage war, sie durchzuführen	☐ ja ☐ teilw. ☐ nein	
7	Datum und Namen der Unterwiesenen	Wo das Recht es verlangt, vorgeschrieben (in Deutschland bei Arbeitsmitteln nach § 12 BetrSichV); gehört in den geschützten Unterweisungsnachweis	☐ ja ☐ teilw. ☐ nein	
8	Datum der Nachbeobachtung	Erfüllt den Halbsatz aus 7.2 zur Bewertung der Wirksamkeit (wird nachgetragen)	☐ ja ☐ teilw. ☐ nein	

5 Anlässe und Gruppen, die im Kalender nicht vorkommen

Anlass	Wer betroffen ist (Buch)	Was zu unterweisen ist (Buch)	Im Haus als Anlass festgelegt?	Letzter Fall mit Beleg (Datum, Bereich)
Saisonstart	Alle Neuen und Rückkehrer	Arbeitsplatzbezogen, nicht als Sammelveranstaltung	☐ geregelt ☐ nicht	

Anlass	Wer betroffen ist (Buch)	Was zu unterweisen ist (Buch)	Im Haus als Anlass festgelegt?	Letzter Fall mit Beleg (Datum, Bereich)
Neues Reinigungs- oder Desinfektionsmittel	Küche, Etage, Wäscherei	Einstufung, Kennzeichnung, Schutz, Mischverbot – vor der ersten Anwendung	☐ geregelt ☐ nicht	
Neues Gerät	Der Bereich, in dem es steht	An der Maschine, mit Vorführung, vor Inbetriebnahme	☐ geregelt ☐ nicht	
Nach einem Vorfall	Der betroffene Bereich	Ursache und geänderte Maßnahme, nicht Schuldfrage	☐ geregelt ☐ nicht	
Rückkehr nach langer Abwesenheit	Die zurückkehrende Person	Was sich in der Zwischenzeit geändert hat	☐ geregelt ☐ nicht	
Umbau oder Baustelle im Haus	Alle betroffenen Bereiche	Geänderte Wege, Fluchtwege, Fremdfirmen im Haus	☐ geregelt ☐ nicht	
Versetzung in einen anderen Bereich	Die versetzte Person	Der neue Arbeitsplatz – auch wenn die Person seit Jahren im Haus ist	☐ geregelt ☐ nicht	
Kurzfristige Aushilfe (z. B. für drei Tage)	Die Aushilfe	Kurze Orientierung bei einfachen, klar begrenzten Aufgaben: Wo sind die Fluchtwege, was darfst du nicht anfassen, wen fragst du – ersetzt keine Unterweisung	☐ geregelt ☐ nicht	
Interner Aushilfeinsatz (z. B. Bankettabend in der Spülküche)	Die einspringende Person	Wie die kurzfristige Aushilfe; wer das Haus kennt, kennt die Maschine nicht	☐ geregelt ☐ nicht	

Saisonkräfte, Aushilfen, Leih- und Fremdpersonal

Gruppe / Punkt	Prüfpunkt laut Buch	Feststellung	Befund
Zeitpunkt	Nicht am Tag vor der Eröffnung: Es ist der Tag mit der geringsten Aufnahmefähigkeit des Jahres. Zweite oder dritte Arbeitswoche; für die erste Woche genügt die Kurzeinweisung mit drei Punkten (Fluchtwege, Verbote, Ansprechpartner).	Termin der Unterweisung:	
Sprache	Welche Sprachen werden im Team gesprochen, und in welcher fand die Unterweisung statt? Vorführung, Bilder, Sprachmittler aus dem Team (nicht die vorgesetzte Person). Ein Dolmetscher ist nicht vorgeschrieben – die Verständlichkeit schon.	Sprachen / Unterweisung in:	
Pate und Einarbeitung	Benannte Person, nach Möglichkeit mit derselben Sprache, für die ersten fünf Schichten; Einarbeitungsbogen mit abgehakten Handgriffen. Erst danach gilt die Person für ihre Tätigkeit als befähigt.	☐ Pate benannt ☐ Bogen geführt	
Leih- und Fremdkräfte	Der Verleiher verantwortet die allgemeine Unterweisung und die Eignung; das Haus alles Arbeitsplatzbezogene (Anlagen, Stoffe, Wege, Notfall, betriebliche Regeln). Prüfpunkt: Nachweis der Einweisung der zuletzt eingesetzten Fremdkraft.	☐ Nachweis vorhanden ☐ nicht	
Jugendliche (Auszubildende unter 18)	Die halbjährliche Unterweisung fällt aus dem Jahresrhythmus des Hauses heraus – einer der am schnellsten erhobenen Befunde.	☐ Auszubildende im Haus? ☐ ja ☐ nein Letzte Unterweisung:	

6 Wie ist der letzte Vorfall im Haus behandelt worden?

Als Fehler einer Person oder als Frage an die Bedingungen? Die Antwort sagt mehr über die Sicherheitskultur des Hauses als jede Befragung. Wer meldet, soll kein Material gegen sich selbst liefern.

Frage	Antwort	Befund / Beleg
Der letzte Vorfall im Haus (Datum, Bereich, ohne Namen):		
Wurde die Untersuchung mit dem Satz beendet: Die Person war unterwiesen, hat sich also nicht daran gehalten?	☐ ja ☐ nein	
Welche Bedingung des Betriebs stand dahinter (fehlende Zeit, fehlendes Mittel, ein zu langer Weg)? Wurde danach gefragt?	☐ gefragt ☐ nicht gefragt	
Wurde der Bereich unterwiesen – zu Ursache und geänderter Maßnahme, nicht zur Schuldfrage?	☐ ja ☐ nein	
Wie hat sich die Zahl der Meldungen aus dem Bereich seit der Umstellung der Unterweisung entwickelt?	☐ gestiegen ☐ gleich ☐ gesunken	
Stille Unterweisung – Frage an die jüngste Person im Bereich: „Was haben Sie hier in der ersten Woche gelernt, das Ihnen niemand gesagt hat?“ (ohne Namen in den Bericht)		
Widerspricht das Beispiel der Führung dem Inhalt (z. B. Schutzhandschuhe, Keil in der Brandschutztür)? Dann ist es ein Führungsbefund, kein Unterweisungsbefund – er gehört in den Bericht an die Leitung.	☐ ja ☐ nein	

7 Zwei Kennzahlen

Kennzahl (zu überwachen)	Ergebnis (n von m)	Anteil
Anteil der Unterweisungen, die aus einem Anlass und nicht aus dem Kalender stammen	von	%
Anteil der Nachweise, die ein Ergebnis der Verständnisprüfung enthalten	von	%

Beide sind zu Beginn nahe null (Buch) und lassen sich binnen eines Jahres deutlich bewegen. Wer unterweist, braucht zwei Stunden Methodik: wie man vorführen lässt, wie man eine Szenarief Frage stellt, wie man den Nachweis führt.

Rechtlicher Rahmen laut Buch (verbindlich ist die jeweils gültige Fassung)

Deutschland: § 12 ArbSchG, DGUV Vorschrift 1 (jährlich); Jugendliche halbjährlich (§ 29 JArbSchG); Anlässe: Einstellung, Veränderung des Aufgabenbereichs, neue Arbeitsmittel oder Technologien; Nachweis bei der Verwendung von Arbeitsmitteln: Datum und Namen der Unterwiesenen (§ 12 BetrSichV); Leiharbeiternehmer und Fremdfirmenpersonal sind einzubeziehen. Österreich: § 14 ASchG; regelmäßig, anlassbezogen; Jugendliche: verstärkte Unterweisung nach KJBG; Anlässe: Aufnahme, Versetzung, neue Arbeitsmittel, neue Verfahren; Koordination und Information bei fremdem Personal verpflichtend. Schweiz: Art. 6 VUV, Art. 5 ArGV 3; regelmäßig, anlassbezogen; Jugendliche: erhöhte Sorgfalt nach ArGV 5; Anlässe: Eintritt, neue Aufgaben, neue Mittel; Koordinationspflicht des Betriebs. Verständlichkeit ist in allen drei Ländern ausdrücklich gefordert. Ein starres „jährlich“ gilt nach der Tabelle des Buches nur für Deutschland (DGUV Vorschrift 1); verlangt ist zusätzlich der Anlassbezug. Norm: Klausel 7.4 verlangt, bei der Kommunikation die Vielfalt der Beschäftigten (u. a. Sprache und Kultur) zu berücksichtigen. Norm: Es gilt die ISO 45001:2018, im deutschsprachigen Raum national übernommen (DIN EN ISO 45001:2023-12, ÖNORM EN ISO 45001:2023-12-01, SN EN ISO 45001:2023) und ergänzt um Amd 1:2024 (Klima). Der Entwurf ISO/DIS 45001 ist keine geltende Anforderung; eine ISO 45001:2026 existiert nicht (Abschnitte 3.1 und 4.13).

Was diese Vorlage nicht ist

Diese Vorlage ersetzt weder die Norm noch eine Rechtsberatung, weder die Gefährdungsbeurteilung des konkreten Hauses noch das Urteil der Zertifizierungsstelle. Sie ist kein Unterweisungsnachweis: Eine unterschriebene Liste belegt nur die Anwesenheit, das Können belegt die Vorführung. Sie prüft das Verfahren, nicht die Eignung einzelner Personen. Verbindlich ist die jeweils gültige Fassung von Gesetz und Norm.