

Einsatz von Auszubildenden bei gefahreneigneten und gefährlichen Arbeiten

Arbeiten im Tierbestand, rotierende Bauteile an Maschinen und Geräten, Arbeiten mit Messern und speziellen Maschinen sind Ausbildungsalltag in vielen Betrieben. Nicht in allen Fällen ist eine Ausbilderin oder ein Ausbilder dabei und leider läuft bei diesen gefahreneigneten und gefährlichen Arbeiten nicht immer alles reibungslos.

Ist es zulässig, einen möglicherweise noch minderjährigen Auszubildenden bei den beschriebenen oder vergleichbaren anderen gefahreneigneten oder gefährlichen Arbeiten allein zu lassen? Wie ist die dann bei einem Unfall auftretende Haftungsfrage zu beantworten? Welche Maßnahmen sind bei Abwesenheit der Ausbilderin / des Ausbilders zu treffen? Welche fachliche Qualifikation oder welches Lebensalter muss eine beaufsichtigende Person haben, wenn sie erforderlich sein sollte? Darf es z. B. auch ein volljähriger anderer Auszubildender sein? Muss auch nach einer Einweisung in die Arbeit eine Aufsicht sichergestellt sein?

Diese und andere Fragen werden oft erst nach einem Unfall gestellt. Spätestens dann aber ist die Berufsgenossenschaft (BG) wichtige Gesprächs- bzw. Verhandlungspartnerin.

Pflichten des Ausbilders oder Unternehmers

In Beantwortung der Fragen wird seitens der BG zunächst auf die grundlegenden Pflichten des Ausbilders oder Unternehmers verwiesen.

In der **BG-Broschüre** „Verantwortung im Arbeitsschutz – Unternehmer und Führungskräfte“ werden folgende grundlegenden Pflichten aufgeführt:

- Beschäftigte entsprechend ihrer Eignung auszuwählen und einzusetzen,
- Gefährdungen zu ermitteln und zu beurteilen,
- Maßnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen zu treffen,
- Mitarbeiter zu unterweisen,
- Beschäftigte bei Fehlverhalten anzusprechen und zu ermahnen,
- die Wirksamkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen regelmäßig zu überprüfen,
- bei drohenden Gefahren die Arbeit einzustellen
- wenn notwendig, auch im eigenen Verantwortungsbereich Pflichten zu delegieren
- jederzeit für Erste Hilfe zu sorgen.

Konsequenzen für den Ausbildungsalltag

Ergänzend zu den genannten Punkten weist die BG darauf hin, dass es von der Art der Arbeit abhängt, ob ein Auszubildender allein gelassen werden kann. Der Ausbilder muss eine mögliche Gefährdung beurteilen und dafür sorgen, dass jederzeit Erste Hilfe möglich ist. Es empfiehlt sich bei Auszubildenden, insbesondere bei Minderjährigen, bei gefahreneigneten Arbeiten (z. B. Freischneider, Rasenmäher) mindestens eine zweite Person in Rufweite zu beschäftigen. Diese muss entsprechend ihrer Eignung ausgewählt und eingesetzt werden. Nach Aussage der BG kann es sich in Verbindung mit regelmäßigen Kontrollen und Unterweisungen auch um andere Auszubildende oder Angeleitete handeln. Dabei sieht der Gesetzgeber nach Auskunft der BG bei volljährigen Auszubildenden eine höhere geistige Reife als bei minderjährigen. Gefährliche Arbeiten (z. B. gefährliche Baumarbeiten) sind vom Auszubildenden nur unter Aufsicht durchzuführen.

Und nach dem Unfall?

Nach einem Arbeitsunfall übernimmt die BG die Heilungs- und Behandlungskosten. Wenn grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz nachweisbar ist, können Regressforderungen geltend gemacht werden.

Die BG weist ausdrücklich darauf hin, dass der Gesetzgeber bei Auszubildenden über die Staatsanwaltschaft ein besonderes Interesse an Aufklärung und Verfolgung hat.

Ist Vorbeugen nicht besser?

Ein Arbeitsunfall kann für die Betroffenen und deren Familien großes Leid mit sich bringen. Manchmal tritt der finanzielle Schaden für den Betrieb dabei sogar in den Hintergrund. Es sollte deshalb selbstverständlich sein, dem Arbeitsschutz und der Gesunderhaltung einen hohen Stellenwert im betrieblichen Alltag einzuräumen. Der Aufwand ist oft gering, die Folgen bei Nichtbeachtung können aber lebenslang sein!

Anpassung der Ausbildungsvergütung

In mehr oder weniger regelmäßigen Abständen werden die Tarife für Auszubildende und Beschäftigte neu verhandelt und abgeschlossen. In der Ausbildungsberatung fällt es immer wieder auf, dass Auszubildende versäumen, die neuen Tarife auch für ihre Auszubildenden umzusetzen. Gelegentlich wird argumentiert, dass die Höhe der Vergütung vertraglich zu Beginn der Ausbildungszeit festgelegt wurde und deshalb für die gesamte Laufzeit gültig ist.

Diese scheinbar logische Ansicht kann allerdings nicht zutreffen, da auch für die sonstigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trotz einer schriftlichen Lohn- bzw. Gehaltsvereinbarung im Einstellungsvertrag eine Anpassung an den aktuellen Tarif vorgenommen wird.

Eine nicht vorgenommene Anpassung der Ausbildungsvergütung kann zu vermeidbaren Nachforderungen führen.

Unter dem Aspekt der Entwicklung und Sicherung guter und engagierter Fachkräfte sollte dieses Thema eigentlich kein Diskussionspunkt sein!