

Schaltbefähigung für Elektrotechnisch unterwiesene Personen

? Ich bin als Ausbilder für den Bereich Elektrotechnik an einer Handwerkskammer tätig und betreue die Fortbildungsmaßnahme „Servicetechniker mit berufsübergreifenden Fähigkeiten der Metall- und Elektrotechnik“. Ziel dieser einjährigen Maßnahme ist, Facharbeitern aus dem Bereich der Elektrotechnik Fähigkeiten im Bereich der Metalltechnik und Facharbeitern aus der Metallbranche Grundlagen der Elektrotechnik zu vermitteln. Bei den Kursteilnehmern handelt sich grundsätzlich um Facharbeiter mit einer abgeschlossenen Ausbildung. Kann einem Metallfacharbeiter (Gesellen) mit dieser einjährigen Zusatzausbildung eine Schaltbefähigung erteilt werden?

! **Ausbildungsinhalt.** Ich gehe davon aus, dass der Lehrinhalt dieser einjährigen Zusatzausbildung derart ist, dass nach deren erfolgreichem Abschluss der Metallfacharbeiter als „Elektrotechnisch unterwiesene Person“ gilt. Deren Definition lautet:

„Elektrotechnisch unterwiesene Person ist, wer durch eine Elektrofachkraft über die ihr übertragenen Aufgaben und die möglichen Gefahren bei unsachgemäßem Verhalten unterrichtet und erforderlichenfalls angelernt sowie über die notwendigen Schutzvorrichtungen und Schutzmaßnahmen belehrt wurde.“

Die Definition ist gleichlautend enthalten in

- DIN VDE 1000-10 „Anforderungen an die im Bereich der Elektrotechnik tätigen Personen“ und
- DIN VDE 0105-100 „Betrieb von elektrischen Anlagen“.

Der Lehrinhalt bei Ihnen kann aber auch so bemessen sein, dass der Betreffende nach Abschluss der einjährigen Ausbildung als „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ gilt. Deren Definition ist im Kommentar des Herrn *Gothsch* von der BGFE zu den überarbeiteten Durchführungsanweisungen zur BGV A2 (früher VBG 4) „Elektrische Anlagen und Betriebsmittel“ enthalten. Im Anhang A dieses Kommentars sind Ausbildungskriterien für festgelegte Tätigkeiten ausführlich beschrieben.

Schaltbefähigung. Wenn in dem einjährigen Kurs auch das Thema „Schalthandlungen in elektrischen Anlagen“ theoretisch und praktisch behandelt wird, so spricht meines Erachtens nichts dagegen, dass in dem Abschlusszertifikat über die Fortbildungsmaßnahme, das die Teilnehmer mit Sicherheit bekommen werden, auch enthalten ist, dass

der Betreffende für Schalthandlungen in elektrischen Anlagen befähigt ist. Wohlge-merkt: **Befähigt**, aber **nicht berechtigt!**

In der Praxis spricht man von Schaltanweisungsberechtigung und Schaltberechtigung. Der Schaltberechtigte darf nur auf Anweisung des Schaltanweisungsberechtigten Schalthandlungen vornehmen.

Eine Schaltberechtigung wird in der Regel nicht generell erteilt, sondern für einen bestimmten Bereich (z. B. Niederspannung), für bestimmte elektrische Anlagen, für bestimmte elektrotechnische Einrichtungen, usw. Eine entsprechende Einweisung des künftigen Schaltberechtigten hat durch den Unternehmer (Betreiber der elektrischen Anlage) oder den Schaltanweisungsberechtigten zu erfolgen. Anschließend bekommt der Schaltberechtigte von seinem Betrieb ein Zertifikat ausgehändigt, das Art und Umfang der ihm erteilten Schaltberechtigung und die Art deren Durchführung genau beschreibt.

In diversen Fortbildungseinrichtungen werden u. a. auch ein- oder mehrtägige Kurse zur Schaltbefähigung angeboten, z. B. Haus der Technik in Essen, Technische Akademie Esslingen u.a.m.

W. Kathrein

Unterweisung zur Unfallverhütung

? **Berechtigt die Verweigerung einer Mitarbeiterunterschrift unter dem Teilnahmeformular – Überbetriebliche Unterweisung, Thematik Unfallverhütung: Absturzsicherung – zu einer Abmahnung? Die überbetriebliche Unterweisung hat innerhalb einer Gruppe von fünf Mitarbeiter stattgefunden. Vier Mitarbeiter hatten die Unterweisung unter Androhung einer Abmahnung unterschrieben.**

! Es müssen erhebliche betriebliche Belange erkennbar sein, die Veranlassung geben, eine Abmahnung gegen einen Mitarbeiter auszusprechen wegen Verweigerung einer Unterschrift unter eine Teilnahmebestätigung. Im Übrigen muss ein direktes, persönliches Fehlverhalten erkennbar sein. Ohne Details zu kennen, liegen begründete Zweifel darüber vor, dass eine Abmahnung in diesem Fall geboten erscheint. Nur dann wäre diese aus unserer Sicht geboten, wenn dem Betrieb aufgrund der Verweigerung der Unterschrift des Mitarbeiters nennenswerte Nachteile entstehen, die wiederum nicht durch eine Ersatzhandlung des Unternehmers ausgeglichen werden können (etwa durch Ausstellung einer Ersatzbestätigung zwecks Weitergabe an Dritte).

F. Eichhorn