



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

EKAS-Fachkommission Nr. 21
c/o Suva
Bereich Gewerbe und Industrie
Postfach 4358
6002 Luzern

Zürich, 12. Januar 2017 SW/sm
wey@arbeitgeber.ch

Stellungnahme zum Erlass der EKAS-Richtlinie Nr. 6518 «Ausbildung für Bediener von Flurförderzeugen»

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 28. Oktober 2016 und danken Ihnen für die Gelegenheit, zum Erlass der EKAS-Richtlinie «Ausbildung für Bediener von Flurförderzeugen» Stellung zu nehmen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 80 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Mio. Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Zur Zukunftssicherung verfügt der Verband über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

1. Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Zusammenfassend kommen wir zur folgenden grundsätzlichen Beurteilung des Entwurfs:

- Der SAV begrüsst grundsätzlich die Erarbeitung einer Richtlinie zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen bei der Bedienung von Flurförderzeugen.
- Viele der Regelungen in der Richtlinie erachten wir als unverhältnismässig und praxisuntauglich.
- Oft sind die Regelungen zu abstrakt definiert, ohne dabei betriebsspezifische Gegebenheiten zu berücksichtigen.
- Die Einhaltung der Richtlinie wird mit gewissen Regelungen unnötigerweise erschwert. Dies dürfte zu Problemen beim Vollzug führen.

Allgemeine Bemerkungen zur EKAS-Richtlinie Nr. 6518

Der SAV begrüsst grundsätzlich die Richtlinie zur Ausbildung von Führern und Führerinnen von Flurförderzeugen. Diese soll jedoch mit Augenmass erfolgen und die betriebsspezifischen Gegebenheiten berücksichtigen. Viele der Regelungen in der Richtlinie erweisen sich als unverhältnismässig bürokratisch, sowohl für grössere, vor allem jedoch für kleine und mittlere Unternehmen. Es stellt sich insbesondere die Frage, ob Regelungen im angedachten Detaillierungsgrad wirklich der zusätzlichen Sicherheit dienen. Wegen des fehlenden Praxisbezuges wird der Vollzug der Regelungen erschwert und die Kostenfolgen werden für viele Unternehmen einschneidend. Die Regelungen zu den jeweiligen Flurförderzeugen sind zudem zu wenig stark abgestuft nach Gefährdungspotenzial, wodurch bereits bei den weitverbreiteten (bspw. auch in der Landwirtschaft oder von Privatpersonen verwendeten) und manuell oder elektronisch betriebenen Hubwagen der Kategorie II ein erheblicher Vorbereitungs- und Ausbildungsaufwand entstehen würde. Betriebsinterne Argumente wurden bisher zu wenig stark berücksichtigt.

Nachfolgend detailliertere Bemerkungen zu den jeweiligen Regelungen.

Detaillierte Bemerkungen zu den Regelungen der EKAS-Richtlinie Nr. 6518

Seite / Absatz	Bemerkungen
9 / 3.2 (Instruktion)	Spezifische Tätigkeiten mit praktischen Anleitungen müssen zwingend am Arbeitsplatz erfolgen.
22 / 5.9.2 (Wiederholung oder Auffrischung)	Eine Wiederholung oder Auffrischung erst nach 10 Jahren wird als verhältnismässig gesehen.
23 / 6 (Instruktion für Bediener von Flurförderzeugen der Kategorie II)	Es ist unklar, was unter einer «gründlichen Instruktion» verstanden wird. Dies müsste allenfalls spezifiziert werden.
23 / 6.1 (Flurförderfahrzeuge Kategorie II)	Die Erfassung von manuell betriebenen Hubwagen in Kategorie II ist unverhältnismässig, auch hinsichtlich der weiten Verbreitung dieser Fahrzeuge (Landwirtschaft, Transportwesen usw.).
25 / 6.3.1 (Instruktor)	Es fehlt an einer klaren Definition, was mit «ausreichend qualifiziert» gemeint ist.
25 / 6.2 (Persönliche Voraussetzungen)	Die persönlichen Voraussetzungen sollten so praxisnah formuliert sein, dass sie durch die zuständigen Personen im Betrieb überprüft werden können.
25 / 6.2.3 (Persönliche Fähigkeiten)	Die aufgelisteten persönlichen Fähigkeiten sind in der Realität kaum seriös zu überprüfen. Praxisnäher wäre die Formulierung «Keine körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen».
25 / 6.4 (Grundlagen für die Instruktion)	Wichtig wäre, dass die Lehrmittel einheitlich angewandt würden und sie eine praxistaugliche Ausbildung ermöglichen.
26 / 6.5 (Durchführung)	Welches sind die Voraussetzungen an eine geeignete Lernumgebung am Arbeitsplatz und was, wenn diese ein Unternehmen nicht bieten kann?



27 / 7.1.3 (Erfahrung)	Die Voraussetzung 3 Jahre Erfahrung vorweisen zu müssen ist zu einschneidend, es sei denn, es würde sich auf die Berufserfahrung und nicht auf den Umgang mit Flurförderzeugen beziehen.
28 / 7.2.2 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) / 7.2.3 (Erste Hilfe)	Wo in Betrieben ein Arbeitssicherheitsbeauftragter angestellt ist, soll dieser die Arbeitssicherheit, den Gesundheitsschutz und die erste Hilfe sicherstellen.
28 / 7.3 (Fortbildung)	Eine solide Grundausbildung vor Benutzung von Flurförderzeugen ist sinnvoll, jedoch macht es keinen Sinn Ausbilder regelmässig ohne Nachweis eines Bedarfs an Fortbildungskurse teilnehmen zu lassen. Wo ein Bedarf besteht, soll der Betrieb initiativ werden.
29 / 8 (Überwachungsperson)	Diese Regelung kann in vielen Unternehmen mangels Personalressourcen nicht sichergestellt werden.
30 / 8.1 (Persönliche Voraussetzungen)	Siehe Bemerkungen Absatz 6.2.
32 / 9.3 (Audit)	Von den Unternehmen wird in Frage gestellt, ob die Suva mit ihren Mitarbeitenden über die Kompetenz und Erfahrung verfügt, um Ausbilder und Instrukturen zu auditieren. Neben Ausbildungsstätten sollen auch Einzelpersonen mit entsprechender Ausbildung Eingang in die öffentlich einsehbare Liste finden.
47 / Anhang 4 (Ausbildungsplan)	Die Voraussetzung: «Für betriebsinterne Ausbildungen können, in Anlehnung an das Inhaltsprinzip, vereinfachte Ausbildungs-, Lektion- oder Arbeitspläne erstellt werden» muss für Unternehmen zwingend möglich sein, denn die aufgezeigte Ausbildung erweist sich als zu aufwendig und praxisfremd.
48 / Anhang 4 (Räumlichkeiten)	Diese Regulierung der Ausstattung eines Theorieraumes hat mit der Ausbildung nichts zu tun und schafft nur zusätzliche Stolpersteine bei der Ausbildung. Kleiner Unternehmen können die Erfordernisse nicht in jedem Fall vollumfänglich erfüllen.
49 / Anhang 4 (Praxisunterricht)	Die Ausbildung sollte sich den betrieblichen Gegebenheiten anpassen und nicht umgekehrt. Es ist für kleine Betriebe nicht möglich, alle diese Voraussetzungen zu erfüllen. Es muss ein pragmatischer Ansatz gewählt werden.
50 / Anhang 4 (Tabelle 1)	Diese Vorgaben sind nicht realistisch. Die Ausbildung hat sich an den betrieblichen Gegebenheiten zu orientieren und nicht umgekehrt. Auch hier ist ein pragmatischer Ansatz gefragt.
65 / Anhang 4 (Gültigkeit)	Aus dieser Regelung muss zwingend folgen, dass die Ausbildung im jeweiligen Betrieb durchgeführt wird, was wiederum einen pragmatischen Ansatz hinsichtlich der betrieblichen Gegebenheiten erfordert.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Zusammenfassend fehlt es dem SAV bei der EKAS Richtlinie Nr. 6518 am notwendigen Pragmatismus. Eine Berücksichtigung der Sichtweise von Vertretern aus kleinen und mittelgrossen Unternehmen ist bei der Erarbeitung unabdingbar, damit die darin enthaltenen Regelungen praxistauglich sind und der bürokratische Aufwand für die Unternehmen in einem überschaubaren Rahmen bleibt.

Wir danken Ihnen im Voraus bestens für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Daniella Lützel Schwab
Mitglied der Geschäftsleitung
Ressort Arbeitsmarkt

Dr. Simon Wey
Stv. Ressortleiter Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht