



# Qualifizierungs-angebote

im Arbeitsschutz der Universität Koblenz

Stand: Juli 2023

Im Arbeitsschutz der Universität gibt es eine Vielzahl von Qualifizierungsangeboten. Zielgruppe sind i.d.R. die Beschäftigten. In manchen Bereichen ist eine Erweiterung auf die Gruppe der Versicherten möglich. Als Grundlage dieser Qualifizierungsangebote dienen die Regelungen im Arbeitsschutzgesetz ([ArbSchG](https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/index.html)) und der DGUV Vorschrift 1 „[Grundsätze der Prävention](https://www.ukrlp.de/fileadmin/ukrlp/daten/pdf/startseite_internetseite/service/publikationen/dguv_regelwerk/DGUV_Vorschrift_1.pdf)“.

Neben Arbeitgeber:innen / Unternehmer:innen werden in diesen Rechtsnormen die Beschäftigten / Versicherten mit Rechten und Pflichten adressiert. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die Qualifizierungsangeboten und gleichzeitig eine kurze Einordnung in die arbeitsschutzrechtlichen Grundlagen.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ref. 52: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

## Arbeitsschutzrechtliche Grundlagen

Der in Deutschland aufgebaute Arbeitsschutz beachtet Vereinbarungen auf europäischer Ebene. „Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union spricht in Artikel 31 jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen zu“ ([IFA DGUV](https://www.dguv.de/ifa/fachinfos/regeln-und-vorschriften/erlaeuterungen-zum-regelwerk/index.jsp)). Über das Grundgesetz ([GG](https://www.gesetze-im-internet.de/gg/index.html)) und nachgeordnete Gesetze wurden die nationalen Rechtsgrundlagen für den Arbeitsschutz in Deutschland geschaffen. Maßgeblich Gesetze sind das Arbeitsschutzgesetz ([ArbSchG](https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/index.html)) als Basis des staatlichen Arbeitsschutzes und das Sozialgesetzbuch VII ([SGB VII](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/index.html)) als Basis des berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzes.

Im staatlichen Recht werden Gesetze z.B. durch Verordnungen konkretisiert. Ein Beispiel hierfür ist die Paarung des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung ([ArbStättV](https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/index.html)). Im autonomen Recht der Unfallversicherungsträger wird dieses Prinzip der zunehmenden Konkretisierung durch DGUV Vorschriften (früher bekannt als „Unfallverhütungsvorschriften“), Regeln und Grundsätze, sowie Informationen abgebildet. Analog zum obigen Beispiel aus dem staatlichen Recht wurde zum Arbeitsschutzgesetz passend die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ erlassen, welche durch die [DGUV Regel 100-001](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-regeln/2942/grundsaetze-der-praevention?number=SW16942) konkretisiert und erläutert wird. Die Arbeitsstättenverordnung wird im Bereich „Bürobetrieb“ durch die [DGUV Regel 115-401](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-regeln/3338/branche-buerobetriebe?number=SW17338)

Branche Bürobetriebe abgebildet und durch die [DGUV Information 215-410](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/409/bildschirm-und-bueroarbeitsplaetze-leitfaden-fuer-die-gestaltung)

„Bildschirm- und Büroarbeitsplätze - Leitfaden für die Gestaltung“ konkretisiert.

Im stattlichen Arbeitsschutz wurden auf dem Konkretisierungsgrad der DGUV Informationen [Technische und Arbeitsmedizinische Regeln](https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Technischer-Arbeitsschutz/Technischer-Arbeitsschutz_node.html) erlassen. Parallel zum technischen Arbeitsschutz wird der [soziale Arbeitsschutz](https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Sozialer-Arbeitsschutz/Sozialer-Arbeitsschutz.html) in staatlichen Normen adressiert und wiederum von den Unfallversicherungsträgern aufgegriffen.

Ergänzt werden die vorhandenen Regelungen aus staatlichem und berufsgenossenschaftlichem Recht durch [tarifvertragliche Regelungen](https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/), [DIN-](https://www.beuth.de/de)/[VDE-Normen](https://www.vde.com/de), [LASI-Veröffentlichungen](https://lasi-info.com/publikationen/lasi-veroeffentlichungen), um nur einige zu nennen.

Rechtsverbindlich sind Gesetze, tarifvertragliche Regelungen, Verordnungen und DGUV Vorschriften. Abb. 1 stellt die beschriebenen Zusammenhänge in der Form einer Pyramide dar.

Abb. 1: Europäisches Arbeitsschutzrecht in Deutschland (Quelle: https://www.dguv.de/ifa/fachinfos/regeln-und-vorschriften/erlaeuterungen-zum-regelwerk/index.jsp)

## Rechte und Pflichten der Beschäftigten und Versicherten

Arbeitsschutzgesetz und DGUV Vorschrift 1 formulieren in den jeweiligen §§ 15 ff. die Rechte und Pflichten der Beschäftigten und Versicherten. „Die in staatlichem Recht bestimmten Maßnahmen gelten auch zum Schutz von Versicherten, die keine Beschäftigten sind“ (§ 1 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1). „Der Unternehmer darf keine sicherheitswidrigen Weisungen erteilen. Kosten für Maßnahmen [...] darf der Unternehmer nicht den Versicherten auferlegen“ (§ 1 Abs. 4/5 DGUV Vorschrift 1).

## Allgemeine Rechte und Pflichten

Grundsätzlich sind alle Beschäftigten und Versicherten verpflichtet im Rahmen der eigenen Möglichkeiten, Weisungen und Unterweisungen für den wirksamen Arbeitsschutz einzutreten und persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden (vgl. § 15 ArbSchG und DGUV Vorschrift 1).

„Die Versicherten dürfen erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen nicht befolgen. Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. [...] Gilt auch für die Einnahme von Medikamenten. (§ 15 DGUV Vorschrift 1)“

„Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden“ (§ 16 ArbSchG und DGUV Vorschrift 1).

„Stellt ein Versicherter fest, dass im Hinblick auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

* ein Arbeitsmittel oder eine sonstige Einrichtung einen Mangel aufweist,
* Arbeitsstoffe nicht einwandfrei verpackt, gekennzeichnet oder beschaffen sind oder
* ein Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe Mängel aufweisen,

hat er, soweit dies zu seiner Arbeitsaufgabe gehört und er über die notwendige Befähigung verfügt, den festgestellten Mangel unverzüglich zu beseitigen. Andernfalls hat er den Mangel dem Vorgesetzten unverzüglich zu melden“ (§ 16 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1).

„Unbeschadet dieser Pflicht **sollen** die Versicherten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzvorrichtungen und Schutzsystemen auch der [Fachkraft für Arbeitssicherheit](https://www.uni-koblenz.de/de/verwaltung/liegenschaften-und-betriebstechnik/arbeitssicherheit-und-gesundheitsschutz/beauftragtenwesen-arbeitsschutz), dem [Betriebsarzt](https://www.uni-koblenz.de/de/verwaltung/liegenschaften-und-betriebstechnik/arbeitssicherheit-und-gesundheitsschutz/beauftragtenwesen-arbeitsschutz) oder dem [Sicherheitsbeauftragten](https://www.uni-koblenz.de/de/verwaltung/liegenschaften-und-betriebstechnik/arbeitssicherheit-und-gesundheitsschutz/beauftragtenwesen-arbeitsschutz) mitteilen“ (§ 16 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1).

„Versicherte haben Einrichtungen, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe sowie Schutzvorrichtungen bestimmungsgemäß und im Rahmen der ihnen übertragenen Arbeitsaufgaben zu benutzen“ (§ 17 DGUV Vorschrift 1).

„Versicherte dürfen sich an gefährlichen Stellen nur im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben aufhalten“ (§ 18 DGUV Vorschrift 1).

## Anweisungen und Unterweisungen

„Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

[...]

7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;“

(§ 4 ArbSchG)

„Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfaßt Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muß bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die

Unterweisung muß an die Gefährdungsentwicklung angepaßt sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden. [...] Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. [...]“ (§ 12 ArbSchG).

„Der Unternehmer hat die Versicherten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, insbesondere über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und die Maßnahmen zu ihrer Verhütung [...] zu unterweisen; die Unterweisung muss erforderlichenfalls wiederholt werden, mindestens aber einmal jährlich erfolgen; sie muss dokumentiert werden. Der Unternehmer hat den Versicherten die für ihren Arbeitsbereich oder für ihre Tätigkeit relevanten Inhalte der geltenden Unfallverhütungsvorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger sowie des einschlägigen staatlichen Vorschriften- und Regelwerks in verständlicher Weise zu vermitteln“ (§ 4 Abs. 1/2 DGUV Vorschrift 1).

## Zugang zu Vorschriften

„Der Unternehmer hat den Versicherten die für sein Unternehmen geltenden Unfallverhütungsvorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger sowie die einschlägigen staatlichen Vorschriften und Regeln an geeigneter Stelle zugänglich zu machen. Der Unternehmer hat den mit der Durchführung und Unterstützung von Maßnahmen [...] betrauten Personen die nach dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung [...] für ihren Zuständigkeitsbereich geltenden Vorschriften und Regeln zur Verfügung zu stellen“ (§ 12 DGUV Vorschrift 1).

[Aushangpflichtige Gesetze](https://www.uni-koblenz.de/de/verwaltung/liegenschaften-und-betriebstechnik/arbeitssicherheit-und-gesundheitsschutz/beauftragtenwesen-arbeitsschutz) finden Beschäftigte und Versicherte in digitaler Form im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf der Homepage der Universität Koblenz.

## Rechte und Pflichten in Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

„Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen. Er hat auch dafür zu sorgen, daß im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind. Der Arbeitgeber hat diejenigen Beschäftigten zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten übernehmen. Anzahl, Ausbildung und Ausrüstung der nach Satz 1 benannten Beschäftigten müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten und zu den bestehenden besonderen Gefahren stehen. Vor der Benennung hat der Arbeitgeber den Betriebs- oder Personalrat zu hören. Weitergehende Beteiligungsrechte bleiben unberührt. Der Arbeitgeber kann die in Satz 1 genannten Aufgaben auch selbst wahrnehmen, wenn er über die nach Satz 2 erforderliche Ausbildung und Ausrüstung verfügt“ (§ 10 ArbSchG).

„[...] Die Versicherten haben die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren **sowie für eine wirksame Erste Hilfe** zu unterstützen. [...]“ (§ 15 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1).

„Im Rahmen ihrer Unterstützungspflichten nach §15 Absatz 1 haben sich Versicherte zum Ersthelfer ausbilden und in der Regel in Zeitabständen von zwei Jahren fortbilden zu lassen. Sie haben sich nach der Ausbildung für Erste-Hilfe-Leistungen zur Verfügung zu stellen. Die Versicherten brauchen den Verpflichtungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht nachzukommen, soweit persönliche Gründe entgegenstehen. Versicherte haben unverzüglich jeden Unfall der zuständigen betrieblichen Stelle zu melden; sind sie hierzu nicht im Stande, liegt die Meldepflicht bei dem Betriebsangehörigen, der von dem Unfall zuerst erfährt“ (§ 28 DGUV Vorschrift 1).

## Aufgaben- und Pflichtenübertragung

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben. Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie

2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(§ 3 ArbSchG)

„Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben [...] in eigener Verantwortung wahrzunehmen“ (§ 13 Abs. 2 ArbSchG).

„Der Unternehmer kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm [...] obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Die Beauftragung muss den Verantwortungsbereich und Befugnisse festlegen und ist vom Beauftragten zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung der Beauftragung ist ihm auszuhändigen“ (§ 13 DGUV Vorschrift 1).

## Aus- und Fortbildung von Sicherheitsbeauftragten nach § 22 SGB VII

Neben den hier adressierten Sicherheitsbeauftragten nach § 22 SGB VII gibt es eine Reihe von Beauftragten für Sicherheit auf Spezialgebieten. Diese sind teilweise nach Ermessen des Arbeitgebers / Unternehmers zu benennen oder aufgrund von gesetzlichen oder berufsgenossenschaftlichen Regelungen vorzuhalten. Im Folgenden wird ausschließlich auf die Sicherheitsbeauftragten (SiB) nach § 22 SGB VII eingegangen.

Die Aus- und Fortbildung von SiBs liegt in der Verantwortung der Unfallversicherungsträger. Im Fall der Universität Koblenz ist der zuständige Unfallversicherungsträger die Unfallkasse Rheinland-Pfalz mit Sitz in Andernach. Die Auswahl von Sicherheitsbeauftragten liegt im Rahmen der übertragenen Organisationsverantwortung für die eigenen Struktureinheit in der Hand der Leitung einer Organisationseinheit. Insbesondere die zeitliche, räumliche und fachliche Nähe der Beauftragten zu den Beschäftigten sind wichtige Kriterien zur Bestimmung der erforderlichen Anzahl. Es handelt sich beim SiB um ein Ehrenamt. Die Ernennung kann nur unter Beachtung der einschlägigen Beteiligungsverfahren erfolgten. Eine Ernennung bedarf der Schriftform.

„In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer unter Beteiligung des Betriebsrates oder Personalrates Sicherheitsbeauftragte unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen. Als Beschäftigte gelten auch die nach § 2 Abs. 1 Nr. 2, 8 und 12 Versicherten. [...] Die Sicherheitsbeauftragten haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen. Die Sicherheitsbeauftragten dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden“ (§ 22 SGB VII).

„In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer unter Berücksichtigung der im Unternehmen bestehenden Verhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsumgebung sowie der Arbeitsorganisation Sicherheitsbeauftragte in der erforderlichen Anzahl zu bestellen. Kriterien für die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten sind:

* Im Unternehmen bestehende Unfall- und Gesundheitsgefahren,
* Räumliche Nähe der zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten,
* Zeitliche Nähe der zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten,
* Fachliche Nähe der zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten,
* Anzahl der Beschäftigten.

(§ 20 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1)

„Der Unternehmer hat den Sicherheitsbeauftragten Gelegenheit zu geben, ihre Aufgaben zu erfüllen, insbesondere in ihrem Bereich an den Betriebsbesichtigungen sowie den Untersuchungen von Unfällen und Berufskrankheiten durch die Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger teilzunehmen; den Sicherheitsbeauftragten sind die hierbei erzielten Ergebnisse zur Kenntnis zu geben. Der Unternehmer hat sicherzustellen, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte mit den Sicherheitsbeauftragten eng zusammenwirken. Der Unternehmer hat den Sicherheitsbeauftragten Gelegenheit zu geben, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen des Unfallversicherungsträgers teilzunehmen, soweit dies im Hinblick auf die Betriebsart und die damit für die Versicherten verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie unter Berücksichtigung betrieblicher Belange erforderlich ist“ (§ 20 Abs. 3, 4 und 6 DGUV Vorschrift 1).

Die [DGUV Information 211-042](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3158/sicherheitsbeauftragte) „Sicherheitsbeauftragte“ gibt einen orientierenden Einblick in das Wirkungsfeld und die Stellung der SiBs. Folgende Zitate aus dieser Schrift geben einen ersten Einblick.

„Sicherheitsbeauftragte sind von der Unternehmerin/vom Unternehmer bestellte Personen, die sie/ihn bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung der Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren unterstützen“ (Pkt. 2.1.5 DGUV Information 211-042).

„Die Unternehmerin/ der Unternehmer und in ihrer/ seiner Vertretung selbstverständlich auch die Betriebsleitung, die Meisterin/ der Meister und andere Personen mit Weisungsbefugnis tragen Verantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Art und Umfang der Verantwortung richten sich nach der betrieblichen Stellung und dem jeweiligen Aufgabengebiet. **Sicherheitsbeauftragte tragen hingegen nicht mehr Verantwortung im Arbeitsschutz als jede/ jeder andere Beschäftigte. Damit ergibt sich für sie auch kein zusätzliches Haftungsrisiko und deshalb können Sicherheitsbeauftragte auch keine Weisungen erteilen oder Aufsicht führen.** Unabhängig von der Verantwortung im Arbeitsschutz sind Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit jedoch nicht allein eine Sache der Unternehmerinnen/ der Unternehmer und der Führungskräfte. Vielmehr müssen alle ihren Teil dazu beitragen, die Sicherheit im Betrieb zu gewährleisten und die Gesundheit der im Betrieb Tätigen zu erhalten“ (Pkt. 2.2 DGUV Information 211-042).

„Ziel der Sicherheitsbeauftragten muss es sein, den Arbeitsschutz im Betrieb wirksam zu unterstützen, damit für alle Beschäftigten Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in größtmöglichem Umfang gewährleistet sind. Sicherheitsbeauftragte unterstützen die Unternehmensleitung und die verantwortlichen Führungskräfte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Arbeitsschutz und zwar unabhängig davon, ob eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder eine Betriebsärztin/ ein Betriebsarzt bestellt sind. **Persönliche Vorteile sind mit dieser ehrenamtlichen Tätigkeit nicht verbunden.** Es besteht lediglich Anspruch auf Zahlung des entsprechenden Arbeitsentgelts für die Dauer der Ausbildung

und die Zeit zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben“ (Pkt. 2.3 DGUV Information 211-042).

„Stellen Sicherheitsbeauftragte fest, dass jemand Schutzeinrichtungen nicht ordnungsgemäß benutzt oder sich sonst in irgendeiner Weise sicherheitswidrig verhält, können sie aufgrund des unmittelbaren Kontakts zu den Kollegen und Kolleginnen informierend eingreifen. Sie gehören dazu, kennen die Gefahren an den einzelnen Arbeitsplätzen aus eigener Erfahrung und auch eventuelle Stärken und Schwächen im Kollegenkreis. Werden die Hinweise und Empfehlungen nicht beachtet, müssen Sicherheitsbeauftragte durch Information der Vorgesetzten darauf hinwirken, dass von Seiten der Vorgesetzten Abhilfe geschaffen wird“ (Pkt. 2.3 DGUV Information 211-042).

Anlässe zum Tätigwerden der Sicherheitsbeauftragten und der jeweiligen Tätigkeit werden in der [DGUV Information 211-042](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3158/sicherheitsbeauftragte) in Tab. 2 (vgl. S. 13 f.) ausgeführt.

## Aus- und Fortbildung von betrieblichen Ersthelfer:innen

Betriebliche Ersthelfer:innen müssen von [ermächtigten Stellen](https://www.bg-qseh.de/ExtraEH/erstview.nsf/ShowErst?openform) aus- und fortgebildet sein (vgl. § 26 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1). Die Auswahl von Ersthelfer:innen liegt im Rahmen der übertragenen Organisationsverantwortung für die eigenen Struktureinheit in der Hand der Leitung einer Organisationseinheit. Insbesondere die zeitliche und räumliche Verfügbarkeit ist bei der Bestimmung der benötigten Anzahl von Ersthelfer:innen zu beachten. Eine Absprache mit räumlich angrenzenden Organisationseinheiten ist zu empfehlen. Es handelt sich bei betrieblichen Ersthelfer:innen um ein Ehrenamt. Die Ernennung kann nur unter Beachtung der einschlägigen Beteiligungsverfahren erfolgten. Eine Ernennung bedarf der Schriftform.

Für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme sind zwei Dokumente erforderlich. Beide erhalten Sie auf Anfrage im Ref. 52: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

* Kostenübernahmebestätigung der zuständigen Unfallversicherungsträger
* Bestätigung der Universität auf dem Abrechnungsformular für die Aus- und Fortbildung von betrieblichen Ersthelfenden

Eine [Checkliste zur Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb](https://www.dguv.de/medien/fb-erstehilfe/de/pdf/organisation_eh.pdf) wird durch die DGUV zur Verfügung gestellt. Ebenso ist bei der DGUV eine Veröffentlichung mit dem Titel „[Rechtsfragen bei Erster-Hilfe-Leistung durch Ersthelferinnen und Ersthelfer](https://publikationen.dguv.de/versicherungleistungen/allgemeine-informationen/2565/rechtsfragen-bei-erster-hilfe-leistung-durch-ersthelferinnen-und-ersthelfer)“ verfügbar.

Die betriebliche (med.) Erste-Hilfe wird in einigen Informationsschriften der DGUV adressiert. Eine kleine Auswahl finden Sie im Folgenden. Eine vollständige Übersicht ist im [Fachbereich „Erste-Hilfe“](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/publikationen-nach-fachbereich/erste-hilfe/) der DGUV zu finden.

* [DGUV Information 204-030](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/842/betriebliche-ersthelferinnen-und-ersthelfer-im-oeffentlichen-dienst?number=SW14842) „Betriebliche Ersthelferinnen und Ersthelfer im öffentlichen Dienst“
* [DGUV Information 204-022](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/759/erste-hilfe-im-betrieb?number=SW14759) „Erste Hilfe im Betrieb“
* [DGUV Information 204-001](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/760/erste-hilfe-plakat-din-a2) „Erste Hilfe (Plakat, DIN A2)“
* [DGUV Information 204-006](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/698/anleitung-zur-ersten-hilfe?number=SW14698) „Anleitung zur Ersten Hilfe“
* [DGUV Information 204-007](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/826/handbuch-zur-ersten-hilfe?number=SW14826) „Handbuch zur Ersten Hilfe“
* [DGUV Information 204-008](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/2769/handbuch-zur-ersten-hilfe-in-bildungs-und-betreuungseinrichtungen-fuer-kinder?number=SW16769) „Handbuch zur Ersten Hilfe in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder“
* [DGUV Information 204-039](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3455/erste-hilfe-kindernotfaelle-plakat-din-a3?number=SW17455) „Erste Hilfe Kindernotfälle (Plakat, DIN A3)“
* [DGUV Information 204-010](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/783/automatisierte-defibrillation-im-rahmen-der-betrieblichen-ersten-hilfe?number=SW14783) „Automatisierte Defibrillation im Rahmen der betrieblichen Ersten Hilfe“
* [DGUV Information 204-033](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/1386/notruf-nummern-verzeichnis?number=SW15386) „Notruf-Nummern-Verzeichnis“
* [DGUV Information 204-042](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/839/erste-hilfe-schraenke-aufkleber?number=SW14839) „Erste-Hilfe-Schränke (Aufkleber)“

## Aus- und Fortbildung von betrieblichen Brandschutzhelfer:innen

Die Auswahl von Brandschutzhelfer:innen liegt im Rahmen der übertragenen Organisationsverantwortung für die eigenen Struktureinheit in der Hand der Leitung einer Organisationseinheit. Eine Absprache mit räumlich angrenzenden Organisationseinheiten ist zu empfehlen. Die Ernennung kann nur unter Beachtung der einschlägigen Beteiligungsverfahren erfolgten. Eine Ernennung bedarf der Schriftform.

Ausbildungsgänge zur Qualifikation von Brandschutzhelfer:innen werden regelmäßig durch das Ref. 52: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz angeboten.

„Der Unternehmer bzw. die Unternehmerin hat eine ausreichende Anzahl von Beschäftigten durch fachkundige Unterweisung und praktische Übungen im Umgang mit Feuerlöscheinrichtungen vertraut zu machen und als Brandschutzhelfer zu benennen. Ziele der Ausbildung sind der sichere Umgang mit und der Einsatz von Feuerlöscheinrichtungen zur Bekämpfung von Entstehungsbränden ohne Eigengefährdung und zur Sicherstellung des selbstständigen Verlassens (Flucht) der Beschäftigten“ (Pkt. 1.2 DGUV Information 205-023).

„Die notwendige Anzahl von Brandschutzhelfern ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung. Ein Anteil von fünf Prozent der Beschäftigten ist bei normaler Brandgefährdung nach ASR A2.2 (z.B. Büronutzung) in der Regel ausreichend. Je nach Art des Unternehmens, der Brandgefährdung, der Wertekonzentration und der Anzahl der während der Betriebszeit anwesenden Personen (z.B. Beschäftigte, betriebsfremde Personen, Besucherinnen und Besucher und Personen mit eingeschränkter Mobilität) kann eine deutlich höhere Ausbildungsquote für die Entstehungsbrandbekämpfung sinnvoll sein“ (Pkt. 1.2 DGUV Information 205-023).

„Bei der Anzahl der Brandschutzhelfer sind auch Schichtbetrieb und Abwesenheit einzelner Beschäftigter, z.B. durch Fortbildung, Urlaub, Krankheit und Personalwechsel, zu berücksichtigen“ (Pkt. 1.2 DGUV Information 205-023).

Dem Thema „betrieblicher Brandschutz“ sind einige Informationsschriften der DGUV gewidmet. Eine kleine Auswahl finden Sie im Folgenden. Eine vollständige Übersicht ist im zuständigen Fachbereich und dem Thema „[betrieblicher Brandschutz](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/publikationen-nach-fachbereich/feuerwehren-hilfeleistungen-brandschutz/betrieblicher-brandschutz/)“ der DGUV.

[DGUV Information 205-023](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/2848/brandschutzhelfer?c=53) „Brandschutzhelfer“

[DGUV Information 205-001](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/324/betrieblicher-brandschutz-in-der-praxis?c=53) „Betrieblicher Brandschutz in der Praxis“

[DGUV Information 205-039](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/4069/faltkarte-feuerloescher-richtig-einsetzen?c=53) „Faltkarte: Feuerlöscher richtig einsetzen“

[DGUV Information 205-025](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3110/plakat-feuerloescher-richtig-einsetzen?c=53) „Plakat: Feuerlöscher richtig einsetzen“

[DGUV Information 205-033](https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3554/alarmierung-und-evakuierung?c=53) „Alarmierung und Evakuierung“