

1. Arbeitsschutz und Organisation

1.1 Verantwortung

Als Arbeitgeber ist der Personaldienstleister für den Arbeitsschutz und dessen Organisation verantwortlich. Zwar kann oder muss er sich fachliche Unterstützung holen, die Verantwortung gibt er dadurch jedoch nicht ab. Deshalb muss auch ein Personaldienstleister die gesetzlich vorgeschriebenen Fachkräfte und Hilfspersonen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes bestellen, beauftragen oder beschäftigen, obwohl auch der Kunde den Arbeitsschutz beachten muss.

Pflichten im Arbeitsschutz betreffen auch die Werks- oder Filialleiter eines Betriebs. Auch die übrigen Mitarbeiter haben für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen, in dem sie unter anderem die Unterweisungen und Weisungen des Arbeitgebers befolgen.

1.2 Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt

a) Betreuungsmodell

Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe des Arbeitssicherheitsgesetzes Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (im Folgenden: Sicherheitsfachkraft, Sifa) zu bestellen. Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte unterstützen den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung. Die Aufgaben und den Umfang von deren Tätigkeit regeln die Unfallverhütungsvorschriften [DGUV Vorschrift 1](#) und [DGUV Vorschrift 2](#), die das Arbeitssicherheitsgesetz konkretisieren.

Die DGUV ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherung der öffentlichen Hand. Für die Zeitarbeit ist die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) zuständig. Die DGUV Vorschrift 2 sieht grundsätzlich die Regelbetreuung als Betreuungsformen vor. Unter gewissen Voraussetzungen kann davon abgewichen werden und eine alternative bedarfsorientierte Betreuung durchgeführt werden.

Sowohl bei der Regelbetreuung als auch bei der bedarfsorientierten Betreuung richtet sich der Umfang der Betreuung nach der Beschäftigtenzahl.

Wichtig:

Bei der Zeitarbeit sind zur Ermittlung der Beschäftigtenzahl interne Mitarbeiter und Zeitarbeitskräfte zusammenzurechnen. Bei schwankenden Beschäftigtenzahlen sind Durchschnittszahlen zugrunde zu legen.

Betreuung bei mehr als 10 Mitarbeitern

Bei Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten besteht die Regelbetreuung aus einer Gesamtbetreuung, die sich aus der Grundbetreuung und aus dem betriebsspezifischen Teil der Betreuung zusammensetzt. Bei der Festlegung der Grundbetreuung und des betriebsspezifischen Teils der Betreuung muss sich der Unternehmer durch den Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft beraten lassen.

Im Rahmen der Grundbetreuung ergeben sich für den Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft insgesamt eine feste Einsatzzeit von 1,5 Stunden im Jahr pro Beschäftigten im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung für gewerbliche Mitarbeiter und 0,5 Stunden im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung für kaufmännische Mitarbeiter. Es werden zahlreiche Aufgaben übernommen, unter anderem bei Unterstützungshandlungen, bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung oder bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung.

Für den betriebsspezifischen Teil der Betreuung ermittelt der Unternehmer seinen Bedarf selbst. Es sind die in der DGUV 2 dargestellten Aufgabenfelder sowie Auslöse- und Aufwandskriterien zu berücksichtigen. Der Unternehmer hat den Personalaufwand für die Aufgabenerledigung festzulegen.

Auf der Grundlage des ermittelten Personalaufwandes hat er die Betreuungsleistung mit dem Betriebsarzt und der Sicherheitsfachkraft schriftlich zu vereinbaren.

Als alternatives Betreuungsmodell kann für Zeitarbeitsunternehmen, die mehr als 10 Mitarbeiter, aber nicht mehr als 30 Beschäftigte haben, das Unternehmermodell zur Anwendung kommen.

Auch bei dem Unternehmermodell nimmt der Unternehmer eine wesentliche Rolle für den Arbeitsschutz ein. Der Unternehmer wird informiert zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes und wird motiviert, die dazu erforderlichen Maßnahmen in seinem Unternehmen durchzuführen. Bei Zeitarbeitsunternehmen umfassen die Maßnahmen 8 Lerneinheiten Motivation und branchenübergreifende Informationen und 20 Lerneinheiten branchenspezifische Informationen.

Nach Abschluss der Maßnahmen entscheidet der Unternehmer im Rahmen der bedarfsorientierten Betreuung über die Notwendigkeit und das Ausmaß einer externen Betreuung selbst. Bei besonderen Anlässen ist der Unternehmer zusätzlich verpflichtet, sich qualifiziert betreuen zu lassen.

Spätestens alle 5 Jahre muss der Unternehmer an von der VBG durchgeführten oder anerkannten Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Unser Tipp:

Bei der VBG können die Motivations- und Informationsmaßnahmen in Präsenzform, als Selbstlernmaßnahme oder in kombinierter Form durchgeführt werden. Gleichwertige Motivations- und Informationsmaßnahmen bei anderen Unfallversicherungsträgern oder kooperierenden Institutionen können durch die VBG anerkannt werden, wenn ein Antrag gestellt wird.

Betreuung bei bis zu 10 Mitarbeitern

Die Regelbetreuung setzt sich bei Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten ebenfalls aus einer Grundbetreuung und zudem einer anlassbezogenen Betreuung zusammen.

Die Grundbetreuung beinhaltet die Unterstützung bei der Erstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung. Die Tätigkeiten, die im Rahmen der Grundbetreuung anfallen, müssen Zeitarbeitsunternehmen alle 3 Jahre wiederholen. Bei besonderen Anlässen (anlassbezogene Betreuung) ist der Unternehmer verpflichtet, sich durch den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit betreuen zu lassen. Ein besonderer Anlass ist in zahlreichen Konstellationen denkbar. So kann die Einführung oder Erprobung von persönlicher Schutzausrüstung einer sein.

Bei der Regelbetreuung können sich Unternehmer zur gemeinsamen Nutzung betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Regelbetreuung zusammenschließen, soweit die Möglichkeiten zur Organisation im Betrieb nicht ausreichen.

Für Zeitarbeitsunternehmen bis 10 Mitarbeiter kann die alternative bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung durch Kompetenzzentren zur Anwendung kommen. In diesem Modell nimmt der Unternehmer eine führende Rolle für den Arbeitsschutz in seinem Unternehmen ein. Der Unternehmer selbst übernimmt die Grundbetreuung. Er nimmt an Motivationslehrgängen sowie an branchenbezogenen und allgemeinen Informationsseminaren, die über ein onlinegeführtes Selbstlernen mit Wirkungskontrolle mit 12 bis 24 Lerneinheiten organisiert sind, teil. Nach Abschluss der Maßnahmen entscheidet er über die Notwendigkeit und das Ausmaß einer externen Betreuung selbst. Darüber hinaus ist der Unternehmer verpflichtet, sich bei besonderen Anlässen, qualifiziert in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes betreuen zu lassen. Ein Anlass kann z.B. die erstmalige Überlassung in besondere Einsatzbereiche sein. Die Besonderheit bei Unternehmen mit

bis zu 10 Mitarbeitern besteht vor allem darin, dass die jeweilige externe Betreuung durch Kompetenzzentren erfolgt.

Unser Tipp:

Unternehmern stehen kostenfrei Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte im [Kompetenzzentrum der VBG](#) zur Verfügung. Falls es notwendig ist, dass anlassbezogen jemand ins Unternehmen kommt, stellt das Kompetenzzentrum einen Kontakt zum Fachteam her.

Die DGUV bietet Unterstützung bei der korrekten [Berechnung des Betreuungsbedarfs](#) an.

Ebenfalls für die Zeitarbeit von Bedeutung ist die [DGUV-Regel 115-801](#).

Eine Unfallverhütungsvorschrift hat verbindlichen Charakter. Der Verstoß gegen eine Unfallverhütungsvorschrift kann sowohl ein Bußgeld nach sich ziehen (§ 209 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII) als auch einen Regress der Berufsgenossenschaft gegen das Unternehmen, sofern das Unternehmen grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat. Nicht auszuschließen sind auch strafrechtliche Konsequenzen für die verantwortlichen Personen.

b) Fachkraft für Arbeitssicherheit/Sicherheitsfachkraft (Sifa)

Sofern Personaldienstleister in dem zuvor genannten Umfang eine Sicherheitsfachkraft bestellen müssen, sind die erforderliche Ausbildung, deren Bestellung und die Aufgaben näher zu betrachten.

aa) Ausbildung und Bestellung

Der Arbeitgeber kann einen Mitarbeiter zur Sicherheitsfachkraft ausbilden lassen, eine Fachkraft einstellen oder auf externe Fachkräfte zurückgreifen. Die Ausbildung kann bei der Berufsgenossenschaft oder bei weiteren Anbietern absolviert werden. Der Unternehmer darf, auch wenn er eine Ausbildung dazu hat, sich nicht selbst als Sicherheitsfachkraft einsetzen.

Der Arbeitgeber hat die Sicherheitsfachkraft schriftlich zu bestellen. Alternativ zur Bestellung einer eigenen Sicherheitsfachkraft kann es gerade für kleinere Unternehmen sinnvoll sein, auf externe Sicherheitsfachkräfte zurückzugreifen.

Unser Tipp:

Die schon im Einsatzbetrieb vorhandene Sicherheitsfachkraft entbindet das Zeitarbeitsunternehmen nicht von der Verpflichtung, selbst eine Sicherheitsfachkraft zu bestellen.

Die Berufsgenossenschaften können Ihnen auch Anbieter von externen Sicherheitsfachkräften nennen. Wenden Sie sich dafür einfach an die [Bezirksverwaltung der VBG](#), die für Ihre Region zuständig ist.

bb) Aufgaben

Die Sicherheitsfachkraft hat gemeinsam mit dem Betriebsarzt die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu beraten und zu unterstützen. Sie hat vor allem folgende Aufgaben:

- Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei dem Einsatz von Betriebsanlagen und dem Betrieb von sozialen Einrichtungen und bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen
- Betriebsanlagen und technischen Arbeitsmittel sicherheitstechnisch zu überprüfen
- Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten. Dabei unterstützt sie, dass damit zusammenhängende Mängel am Arbeitsplatz behoben werden, und schlägt Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen vor.
- Darauf hinzuwirken, dass alle im Betrieb Beschäftigten den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung beachten und die Beschäftigten über Gefahren des Arbeitsplatzes und die Möglichkeit zur Vermeidung der Gefahren zu belehren.

c) Betriebsarzt

aa) Ausbildung und Bestellung

Soweit Zeitarbeitsunternehmen einen Betriebsarzt bestellen müssen, ist folgendes zu berücksichtigen: Im Regelfall beschäftigt ein Personaldienstleister keinen eigenen Betriebsarzt. Er beauftragt externe Betriebsärzte und hat diese schriftlich zu bestellen, genauso wie es bei den Sicherheitsfachkräften der Fall ist.

bb) Aufgaben und Tätigkeit

Der Betriebsarzt hat die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Vor allem soll er:

- Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen beraten, insbesondere bei dem Einsatz von Betriebsanlagen und dem Betrieb von sozialen Einrichtungen und bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen, sowie der Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb
- Arbeitnehmer untersuchen, arbeitsmedizinisch beurteilen und beraten sowie die Untersuchungsergebnisse erfassen und auswerten und darauf hinwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten.
- Die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beobachten und im Zusammenhang damit die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen begehen und Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen untersuchen, um Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Krankheiten vorzuschlagen

cc) Vorsorge und Eignungsuntersuchung

Auch im Rahmen von Zeitarbeit ist arbeitsmedizinische Vorsorge von Bedeutung. Auf Wunsch der Beschäftigten hat ihnen der Arbeitgeber grundsätzlich zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen (Wunschvorsorge). Gefahren und Gefährdungen können durch die Zeitarbeit selbst oder durch die Tätigkeit beim Kunden entstehen.

Je nach Gefährdung, die sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergibt, kann auch eine Pflicht- oder Angebotsvorsorge erforderlich sein. Während die Wunschvorsorge grundsätzlich Tätigkeiten betrifft, bei denen eine Gesundheitsgefährdung nicht auszuschließen ist, muss der Arbeitgeber bei besonders gefährdenden Tätigkeiten die Pflichtvorsorge veranlassen. Der Arbeitgeber darf eine Tätigkeit nur

ausüben lassen, wenn der oder die Beschäftigte an der Pflichtvorsorge teilgenommen hat. Der Beschäftigte hat zwingend an der Pflichtvorsorge teilzunehmen.

Bei bestimmten, nicht aber besonders, gefährdeten Tätigkeiten ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten die Angebotsvorsorge anzubieten.

Unser Tipp:

Bei welchen Tätigkeiten eine Pflichtvorsorge oder eine Angebotsvorsorge durchgeführt werden muss, richtet sich nach dem Anhang der [Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge](#) (ArbMedVV). Ist eine arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge oder Angebotsvorsorge erforderlich, muss diese vor Aufnahme der gefährdenden Tätigkeit durchgeführt werden. Die Einzelheiten regelt die Arbeitsmedizinische Regel (AMR) 2.1.

Bei der medizinischen Vorsorge wird dem Arbeitgeber lediglich eine Vorsorgebescheinigung darüber ausgestellt, dass, wann und aus welchem Anlass ein arbeitsmedizinischer Vorsorgetermin stattgefunden hat. Das Ergebnis der Untersuchung erfährt der Arbeitgeber dagegen nicht.

Von den Vorsorgen ist die Eignungsuntersuchung zu unterscheiden. Durch eine Eignungsuntersuchung soll sichergestellt werden, dass ein Mitarbeiter für eine bestimmte Tätigkeit gesundheitlich geeignet ist. Bei bestimmten Tätigkeiten sind Eignungsuntersuchungen gesetzlich vorgeschrieben. Beispiele:

- Busfahrerinnen und Busfahrer
- Triebfahrzeugführerinnen und -führer
- Taucharbeiten mit Atemgerät

Vorsorgen und Eignungsuntersuchen abzugrenzen, kann im Einzelfall schwierig sein. Gleichwohl ist die Eignungsuntersuchung kein Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Grundsätzlich soll die arbeitsmedizinische Vorsorge nicht zusammen mit Untersuchungen, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen, durchgeführt werden.

Unser Tipp:

Da für die Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers auch der Entleiher die Vorschriften des Arbeitsschutzes zu berücksichtigen hat, sollte zwischen Verleiher und Entleiher im Rahmen einer Arbeitsschutzvereinbarung schriftlich festgelegt werden, welche arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich ist, welche Eignungsuntersuchung durchgeführt werden soll und ob diese durch den Betriebsarzt des Einsatzbetriebes oder des Zeitarbeitsunternehmens durchgeführt werden. Unter Einhaltung des Datenschutzes und der ärztlichen Schweigepflicht müssen die Vorsorgen in der Arbeitsschutzvereinbarung dokumentiert werden.

dd) Wiedereingliederung

Auch in der Zeitarbeit kommt es regelmäßig zu Wiedereingliederungen. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX prüfen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann. Es soll ermittelt werden, mit welcher Unterstützung der Arbeitgeber eine erneute Arbeitsunfähigkeit

vermeiden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Der Betriebsarzt kann hinzugezogen werden, wenn dies erforderlich und der betroffene Beschäftigte einverstanden ist.

1.3 Sicherheitsbeauftragter

a) Aufgaben/ Abgrenzung Sicherheitsfachkraft

Neben der Sicherheitsfachkraft sind von Unternehmen Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Die Sicherheitsbeauftragten sind regelmäßig im Betrieb und daher aufgrund ihrer Orts-, Fach- und Sachkenntnis in der Lage in ihrem Arbeitsbereich spezielle Unfall- und Gesundheitsgefahren zu erkennen.

Sie sind in ihrer Funktion ehrenamtlich tätig. Sie können nicht die beratende Funktion einer Sicherheitsfachkraft oder eines Betriebsarztes ersetzen, aber eng mit ihnen zusammenwirken. Werden große Gruppen von Beschäftigten im Einsatzbetrieb tätig, kann es sachgerecht sein, dafür eigene Sicherheitsbeauftragte zu bestellen.

b) Ausbildung und Bestellung

Sicherheitsbeauftragte sind in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten zu bestellen (§ 22 SGB VII). Sind in dem Zeitarbeitsunternehmen mehr als 20 Beschäftigte im internen Bereich (z.B. Sachbearbeitung, Disposition) tätig, müssen zumindest auch für diesen Bereich Sicherheitsbeauftragte bestellt werden. Auch im Übrigen sind alle Zeitarbeitskräfte auch bei dem Personaldienstleister zu berücksichtigen, obwohl die Zeitarbeitnehmer auch bei dem Kunden zu berücksichtigen sind. Als Sicherheitsbeauftragte sollten sinnvollerweise interne Mitarbeiter geschult und bestellt werden. Die Bestellung muss schriftlich erfolgen.

Einen Ausschreibungs- und Ernennungstext mit weiteren nützlichen Hinweisen und Erklärungen enthält die [DGUV-Information „Sicherheitsbeauftragte“](#). Sicherheitsbeauftragte werden vom Arbeitgeber über Lehrgänge ausgebildet. Informationen und [Seminare](#) bieten die Berufsgenossenschaften an. Ergänzend zur Ausbildung ist eine regelmäßige Fortbildung sinnvoll, damit die Kenntnisse aktuell bleiben.

1.4 Arbeitsschutzausschuss

Bei mehr als 20 Beschäftigten im Betrieb ist ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden, § 11 Arbeitssicherheitsgesetz.

Der Ausschuss setzt sich zusammen aus dem Unternehmer oder seinem Vertreter, dem Betriebsarzt, der Sicherheitsfachkraft, dem Sicherheitsbeauftragten und, falls ein Betriebsrat vorhanden ist, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern. Zudem hat die Schwerbehindertenvertretung, sofern sie im Betrieb existiert, das Recht, an der Sitzung des Ausschusses teilzunehmen. Bei Bedarf können weitere Fachleute hinzugezogen werden. Der Ausschuss trifft sich regelmäßig (mindestens vierteljährlich), und ist das zentrale Instrument zur Koordinierung aller Maßnahmen rund um Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen. Die Ergebnisse werden protokolliert.

1.5 Brandschutzhelfer

Jeder Arbeitgeber hat die Pflicht, Mitarbeiter in ausreichender Zahl zum Brandschutzhelfer „auszubilden“, in dem die Mitarbeiter durch Unterweisung und Übung im Umgang mit Feuerlösch-einrichtungen zur Bekämpfung von Bränden vertraut gemacht werden (§ 10 Arbeitsschutzgesetz i.V.m. 7.3 der Technischen Regeln für Arbeitsstätten Maßnahme gegen Brände A.2 2).

Die Anzahl von Brandschutzhelfern ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung. Kleine und mittlere Unternehmen müssen in der Regel fünf Prozent ihrer Beschäftigten zum Brandschutzhelfer ausbilden lassen. Eine größere Anzahl von Brandschutzhelfern kann unter speziellen Voraussetzungen erforderlich sein.

a) Aufgaben

Brandschutzhelfer übernehmen wichtige Funktionen innerhalb der betrieblichen Brandschutzorganisation. Im Brandfall sorgt ein Brandschutzhelfer in erster Linie für eine zügige Räumung des Betriebsgebäudes und übernimmt die Einweisung der Feuerwehr. Bei einem Entstehungsbrand, dem Ausgangspunkt des Brandes, ist der Brandschutzhelfer in der Lage, mit geeigneten Löschgeräten unter Berücksichtigung der eigenen Sicherheit einen Löschversuch zu unternehmen.

b) Ausbildung

Die Ausbildung von Brandschutzhelfern wird regelmäßig von externen Dienstleistern übernommen. Die Ausbildung erfolgt sowohl theoretisch als auch durch praktische Löschübungen. Geeignete Anbieter zur Ausbildung finden sich im Internet. Bei einer normalen Brandgefährdung soll die Unterweisung nach 2-5 Jahren wiederholt werden.

1.6 Ersthelfer

Ersthelfer sind in der Ersten Hilfe ausgebildete Personen. Die erforderliche Anzahl richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten im Betrieb. Bei 2 bis 20 Beschäftigten ist ein Ersthelfer erforderlich. Bei mehr als 20 anwesenden Beschäftigten in Verwaltungs- und Handelsbetrieben müssen 5 Prozent - in sonstigen Bereichen in der Regel mehr - der Beschäftigten als Ersthelfer ausgebildet sein. Werden Beschäftigte der Zeitarbeit im Einsatzbetrieb im größeren Umfang eingesetzt und die erforderliche Erste Hilfe nicht in ausreichendem Umfang sichergestellt, hat der Personaldienstleister sich mit der erforderlichen Anzahl von Ersthelferinnen und Ersthelfern sowie dem notwendigen Erste-Hilfe-Material zu beteiligen.

a) Aufgaben

Ersthelfer im Betrieb sind Personen, die nach den Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherungsträger für die Erste Hilfe ausgebildet wurden. Unter die Erste Hilfe im Betrieb fallen alle Leistungen, durch die Verletzte und Erkrankte zur Abwendung akuter Gesundheits- und Lebensgefahren durch dazu ausgebildete Helfer vorläufig versorgt werden. Zum Gebiet der Ersten Hilfe gehören neben den konkreten Hilfsmaßnahmen auch alle organisatorischen Maßnahmen, Vorkehrungen, Einrichtungen und Sachmittel, die die Hilfsmaßnahmen vorbereiten, ermöglichen, verbessern oder der Aufzeichnung dienen.

Einen besonderen Teil der Ersten Hilfe stellen die Sofortmaßnahmen dar, die bei lebensbedrohlichen Zuständen ergriffen werden müssen, wie Absichern der Unfallstelle, Retten aus der Gefahrenzone, Notruf absetzen, Herz-Lungen-Wiederbelebung, Maßnahmen bei starken Blutungen, Maßnahmen bei Schock und die stabile Seitenlage.

b) Ausbildung

Die Ausbildung zum Ersthelfer besteht aus dem Erste-Hilfe-Lehrgang, der von dazu berechtigten Ausbildungsstellen durchgeführt wird. Die [Lehrgangsgebühren](#) können von der VBG gezahlt werden.

1.7 Arbeitsschutz mit System (AMS)

Am besten ist es, wenn ein Unternehmen Arbeitsschutz systematisch angeht. Damit schafft sich ein Unternehmen ein Arbeitsschutzmanagementsystem „Arbeitsschutz mit System“ (AMS), mit dem es sich vom Wettbewerber abhebt und auch dem Bewerber deutlich macht: Hier ist ein Unternehmen, bei dem Arbeitsschutz großgeschrieben wird.

AMS ist ein System, das von der VBG geprüft und bescheinigt wird. Die Prüfung und Bescheinigung selbst kostet seitens der VBG nichts. Allerdings wird bei der Erstellung des notwendigen Handbuchs eine Sicherheitsfachkraft herangezogen werden müssen, der der Aufwand zu vergüten ist. Da die AMS-Bescheinigung insgesamt also nicht kostenfrei ist, wird sie von der VBG im Rahmen des Prämienverfahrens mit mindestens 4.000 EUR unterstützt.

Weitere Informationen unter www.vbg.de/ams oder bei Ihren unten genannten Ansprechpartnern in der iGZ-Bundesgeschäftsstelle.

Der iGZ bietet ab 2023 [Online-Seminare zur rechtsicheren Umsetzung von Arbeitsschutz in der Zeitarbeit](#) an.

1.8 Prämienverfahren

Seit dem 1. Juli 2022 können Unternehmen, gerade auch aus der Zeitarbeit, Online-Anträge für umgesetzte Präventionsmaßnahmen stellen und somit am [Prämienverfahren der VBG](#) teilnehmen. Alle prämienerberechtigten Unternehmen, die Maßnahmen im Sinne des Prämienkatalogs nachgewiesen, den Prämienantrag fristgerecht (bis zum 11. Februar des Folgejahres) eingereicht haben und die weiteren formalen Kriterien erfüllen, erhalten eine Prämie pro Prämienjahr.

Durch das Prämienverfahren werden Unternehmen belohnt, die besondere unfallverhütende und gesundheitserhaltende Präventionsmaßnahmen umsetzen, und damit Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren weiter reduzieren.

Der Prämienhöchstbetrag pro Jahr beträgt 10.000 Euro zuzüglich eines Tausendstels der mit der Entgeltmeldung für das vorangegangene Kalenderjahr gemeldeten Arbeitsentgelte der Versicherten (bei freiwillig Versicherten nach der Verssicherungssumme), insgesamt höchstens 50.000 Euro.

Pro Prämienjahr wird maximal eine Prämie pro Unternehmen gezahlt. Diese kann sich aus der Umsetzung einer oder mehrerer Präventionsmaßnahmen ergeben. Es ist daher ratsam, im Kalenderjahr getätigte Investitionen zu sammeln und den Antrag erst dann einzureichen, wenn im laufenden Jahr keine weiteren Investitionen in prämierbare Maßnahmen mehr getätigt werden. Die Höhe der Prämienzahlung ist für jede Maßnahme festgelegt und beträgt in der Regel 40 Prozent der Investitionskosten.

Der Prämienantrag (inkl. Nachweise der Investition) muss bis zum 11. Februar des Folgejahres bei der VBG eingegangen sein.

Nur mit Rücksicht auf einen möglichst ungehinderten Lesefluss erfolgt hier nicht die ausdrückliche Unterscheidung in verschiedene Personenbezeichnungen. Der iGZ legt großen Wert auf Gleichbehandlung, gemeint sind immer alle Geschlechter gleichermaßen.