



PRAXISHILFE

ARBEITSSCHUTZ- QUALIFIKATION

Welche braucht unser Betrieb?

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
Erst die Aufgabe. Dann die Qualifikation.	4
Ein Zertifikat ist nicht der ganze Auftrag.	5
Unterstützung ist nicht dasselbe wie Führung.	6
Helferrollen wirklich besetzen.	7
Zur Aufgabe passende Kompetenz nachweisen.	8
Spezialaufgaben gezielt vorbereiten.	9
Aus Kurswünschen wird ein Rollenplan.	10
Welche Aufgabe müssen wir besetzen?	11
Qualifizierung verbindlich planen.	12
Quellen und Geltungsbereich	13
Ihre Notizen	14
Impressum	15
Fachkunde und Unterstützung	16

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

Nicht beim Zertifikat anfangen.

Welche Aufgabe soll eine Person übernehmen, welche Voraussetzungen sind dafür erforderlich und was fehlt noch? Diese Fragen führen zu einem passenden Qualifizierungsweg. Das Heft hilft, Rollen, Kenntnisse, Erfahrung und betriebliche Entscheidungen auseinanderzuhalten.

Ein Lehrgang ist ein wichtiger Baustein, aber kein Ersatz für sämtliche Voraussetzungen. Die Arbeitsblätter machen offene Fragen sichtbar und unterstützen eine gezielte Planung.

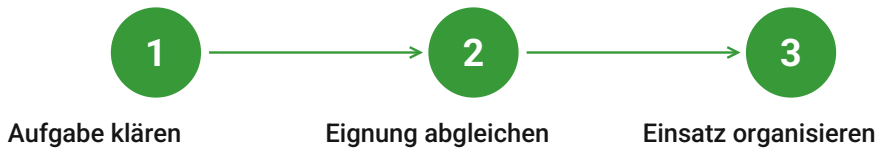
Ihr Sicherheitsingenieur.NRW

Donato Muro



ERST DIE AUFGABE. DANN DIE QUALIFIKATION.

Für Geschäftsführung, Personalverantwortliche und Führungskräfte. Ein Planungshelfer, kein vollständiges Verzeichnis aller Beauftragten.



Was soll die Person tatsächlich tun?

Beschreiben Sie Tätigkeit, Arbeitsmittel, Gefahren und Entscheidungsspielraum. „Arbeitsschutz machen“ ist kein ausreichend bestimmter Auftrag.

Welche Voraussetzungen bringt sie mit?

Berufsausbildung, Erfahrung, aktuelle Praxis und bisherige Nachweise betrachten. Ein Kurs kann eine konkrete Lücke schließen, nicht jede Voraussetzung ersetzen.

Wie wird das Gelernte im Betrieb wirksam?

Zeit, betriebliche Einweisung, Ansprechpartner und eine gegebenenfalls erforderliche Beauftragung einplanen. Danach beobachten, ob die Aufgabe sicher ausgeführt wird.

UNSER VORSCHLAG

Die Arbeitsblätter auf Seite 11 und 12 zuerst für eine konkrete Rolle ausfüllen. Ein ungeklärtes Feld ist ein Klärungsauftrag, kein Grund, vorsorglich jeden Kurs zu buchen.

EIN ZERTIFIKAT IST NICHT DER GANZE AUFTRAG.

Diese Begriffe nicht gleichsetzen.

Unterweisung: Regeln für die konkrete Arbeit

Der Arbeitgeber erläutert die tatsächlichen Gefahren, Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln. Vor Beginn der Tätigkeit und bei relevanten Änderungen; Wiederholungen nach den einschlägigen Vorgaben.

Qualifizierung: Kenntnisse und Können aufbauen

Eine Ausbildung oder Fortbildung vermittelt den vorgesehenen Inhalt. Ob Theorie, praktische Übungen und ein Kompetenznachweis nötig sind, hängt von der Aufgabe ab.

Bestellung oder Beauftragung: die Rolle zuweisen

Die zuständige Stelle legt Aufgabe und Befugnisse fest. Vorgeschriebene Form und Voraussetzungen beachten. Eine Teilnahmebescheinigung erteilt keine betriebliche Befugnis.

Fortbildung und Praxis: Kompetenz erhalten

Änderungen an Technik, Regeln und Arbeitsabläufen nachhalten. Nicht für alle Rollen gilt dieselbe Auffrischungsfrist; die konkrete Vorgabe prüfen.

BEISPIEL ARBEITSMITTEL

Nach § 12 BetrSichV ist vor der Verwendung tätigkeitsbezogen zu unterweisen und anschließend mindestens jährlich. Bei besonderen Gefährdungen dürfen nur beauftragte Beschäftigte die Arbeitsmittel verwenden.

UNTERSTÜTZUNG IST NICHT DASSELBE WIE FÜHRUNG.

Rollen ergänzen sich. Sie dürfen nicht nur ähnlich klingen.

Arbeitgeber und Führungskräfte

Organisieren, entscheiden, Ressourcen bereitstellen und die Umsetzung prüfen. Eine Unterstützungsfunktion nimmt der Unternehmensleitung diese Aufgaben nicht automatisch ab.

Sifa und Betriebsarzt / Betriebsärztin

Betreuung nach ASiG und der beim zuständigen Unfallversicherungsträger geltenden DGUV Vorschrift 2 organisieren. Passende Fachkunde und Bestellvoraussetzungen prüfen; keine Ersatzlösung durch einen kurzen allgemeinen Arbeitsschutzkurs.

Sicherheitsbeauftragte: kollegiale Unterstützung

Nach § 22 SGB VII sind bei regelmäßig mindestens 50 Beschäftigten Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Bei 21 bis 49 gilt die Pflicht bei besonderer Gefährdung; der Unfallversicherungsträger kann eine Bestellung bei besonderer Gefährdung anordnen.

Bestellzahl und Einsatzbereich gesondert prüfen

Für 50 bis 249 Beschäftigte ohne besondere Gefährdung genügt nach § 22 Absatz 1 ein Sicherheitsbeauftragter zur Erfüllung dieser Bestellvoraussetzung. Beteiligung von Betriebs- oder Personalrat und tatsächliche betriebliche Erreichbarkeit berücksichtigen.

NICHT VERWECHSELN

Sicherheitsbeauftragte sind keine Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die SiBe-Qualifizierung ersetzt weder die Sifa-Fachkunde noch die betriebsärztliche Betreuung.

HELFERROLLEN WIRKLICH BESETZEN.

Nicht nur Namen auf einer Liste zählen: Wer ist tatsächlich erreichbar und einsatzbereit?

Ersthelfende

Bei 2 bis 20 anwesenden Versicherten ist grundsätzlich eine ersthelfende Person erforderlich. Bei mehr als 20: in Verwaltungs- und Handelsbetrieben 5 %, in sonstigen Betrieben 10 %. Sonderregelungen bestimmter Einrichtungen gesondert prüfen.

Qualifizierung in Erster Hilfe

Aus- und Fortbildung über eine ermächtigte Stelle organisieren; Fortbildung in der Regel alle zwei Jahre. Ein reiner Online-Wissenskurs ersetzt den erforderlichen Erste-Hilfe-Lehrgang nicht.

Brandschutzhelfende

Bei normaler Brandgefährdung sind in der Regel 5 % der Beschäftigten ausreichend. Gefährdungsbeurteilung, Schichten, Urlaub und Abwesenheiten können mehr erfordern. Fachkundige Unterweisung und praktische Löschübung gehören dazu.

Brandschutzbeauftragte

Eine andere Rolle als Brandschutzhelfende. Ob eine Bestellung erforderlich ist, ergibt sich beispielsweise aus baurechtlichen Vorgaben oder dem betrieblichen Brandschutzkonzept. Nicht für jeden Betrieb pauschal vorgeschrieben.

UNSER PLANUNGSCHECK

Besetzungsplan je Standort und Schicht mit Vertretung durchgehen. Was ist geregelt, wenn genau die eingetragene Person im Urlaub oder krank ist?

ZUR AUFGABE PASSENDE KOMPETENZ NACHWEISEN.

Besonders wichtig bei Prüfungen, Maschinen und technischen Tätigkeiten.

Kontrolle und vorgeschriebene Prüfung trennen

Ein festgestellter Mangel im Rundgang ist noch keine Prüfung nach BetrSichV. Der Arbeitgeber ermittelt, welche Prüfungen erforderlich sind und welche Anforderungen die prüfende Person erfüllen muss.

Zur Prüfung befähigte Person

§ 2 Absatz 6 BetrSichV verlangt zusammenpassende Berufsausbildung, Berufserfahrung und zeitnahe berufliche Tätigkeit. Für bestimmte Prüfungen gelten zusätzliche Anforderungen. Der Prüfauftrag muss zur nachgewiesenen Kompetenz passen.

Bedienen und Instandhalten

Kenntnisse, praktische Fertigkeiten und Einweisung müssen zum konkreten Arbeitsmittel passen. Eine Einweisung in Gerät A deckt nicht automatisch jede andere Maschine oder jede Reparatur ab.

Die Lücke vor der Buchung benennen

Beispiel: Eine Person kennt den Betrieb, hat aber noch keine Erfahrung mit der vorgesehenen Prüfaufgabe. Fachliche Voraussetzungen und einen geeigneten Praxisweg klären; nicht allein aus dem Kurstitel auf vollständige Eignung schließen.

GUTE BESCHAFFUNGSFRAGE

„Welchen Teil der erforderlichen Kompetenz weist dieser Abschluss nach, und was müssen wir vor einem eigenständigen Einsatz zusätzlich belegen?“

SPEZIALAUFGABEN GEZIELT VORBEREITEN.

Ein kurzer Abgleich verhindert Fehlbuchungen und falsche Erwartungen.

Baustelle ist nicht gleich laufender Betrieb

SiGeKo-Aufgaben nach BaustellV und die Eignung nach RAB 30 gesondert prüfen. Die Abstimmung von Fremdfirmen im Werk ist nicht automatisch dieselbe Rolle.

Besondere Gefahren brauchen passende Verfahren

Für zum Beispiel elektrische Arbeiten, enge Räume oder Gefahrstoffe die speziellen Voraussetzungen und Schutzmaßnahmen ermitteln. Ein allgemeiner Koordinationskurs ist keine Arbeitserlaubnis.

Vor jeder Buchung sechs Fragen stellen

Welche Aufgabe? Welche Zugangsvoraussetzungen? Welche Inhalte? Welche praktischen Anteile? Welcher Nachweis? Was fehlt anschließend noch bis zum betrieblichen Einsatz?

Betriebliche Anwendung vereinbaren

Eine Führungskraft benennt den ersten konkreten Anwendungsfall und die fachkundige Begleitung. Termin und Kriterium für eine Rückmeldung festlegen.

EIGENE UMSETZUNGSDIEE: EIN 30-TAGE-START

Woche 1: Rollen und Lücken sammeln. Woche 2: Eignung und Lernweg klären. Woche 3: Termine und Vertretung planen. Woche 4: den ersten Einsatz vorbereiten. Das ist keine gesetzliche Frist.

AUS KURSWÜNSCHEN WIRD EIN ROLLENPLAN.

Fiktiver Betrieb: In einem Lager soll eine neue Prüfaufgabe übernommen werden.

01 / Bedarf statt Wunschliste

Die Führungskraft beschreibt, welche Arbeitsmittel geprüft werden sollen und welche Prüfungen dafür erforderlich sind. Die Prüfung bleibt bis zur geeigneten Besetzung bei einer nachweislich befähigten Person.

02 / Eignung statt Automatismus

Die vorgesehene Person und die fachkundige Unterstützung gleichen Berufsausbildung, Erfahrung und aktuelle Tätigkeit mit der Prüfaufgabe ab. Eine fehlende Voraussetzung wird offen dokumentiert.

03 / Lernen mit Anwendung

Wenn ein Lehrgang eine Wissenslücke schließt, werden Termin, Praxisbegleitung und Arbeitszeit geplant. Nachweise und vorgesehener Aufgabenbereich kommen zusammen in die Qualifikationsakte.

04 / Entscheidung vor dem eigenen Einsatz

Die zuständige Führungskraft beurteilt die Eignung für den konkreten Prüfauftrag. Bei offenen Voraussetzungen bleibt der eigenständige Einsatz aus. Später Änderungen und Fortbildungsbedarf prüfen.

SO HILFT DIE BROSCHÜRE BEIM EINKAUF

Nicht „Welche Zertifikate fehlen uns?“, sondern „Welche Aufgaben sind noch nicht mit geeigneten Personen und sicheren Abläufen besetzt?“

WELCHE AUFGABE MÜSSEN WIR BESETZEN?

Ein Blatt je konkreter Rolle. Nur erforderliche dienstliche Angaben erfassen.

Betrieb / Bereich und Datum

Aufgabe, Arbeitsmittel und Einsatzbereich

Welche Voraussetzungen / besonderen Regelungen gelten?

Vorhandene Nachweise, Erfahrungen und Praxis

Offene Lücke und passender Lern- oder Praxisweg

Wer klärt die Eignung? / Bis wann?

Kein Eignungsnachweis und keine Bestellung. Ungeklärte Voraussetzungen vor dem eigenständigen Einsatz bearbeiten.

QUALIFIZIERUNG VERBINDLICH PLANEN.

Der Kurs ist ein Baustein. Den betrieblichen Einsatz gesondert entscheiden.

Person / Rolle und konkreter Einsatzbereich

Lernziel und ausgewähltes Angebot / Anbieter

Erforderliche Praxis / Begleitung / Nachweise

Qualifizierung bis

Vertretung organisiert durch

Einsatzentscheidung / Aufgabe / notwendige Beauftragung

Anwendung und Wirksamkeit prüfen: wann, durch wen, woran?

Fortbildung und Änderungen nachhalten. Das Blatt selbst ist weder Beauftragungsurkunde noch Kompetenzzertifikat.

QUELLEN UND GELTUNGSBEREICH

[1] ArbSchG, §§ 3, 5 und 12

Organisation, Gefährdungsbeurteilung und tätigkeitsbezogene Unterweisung.

[2] ASiG, insbesondere §§ 2, 5 und 7

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung; Fachkunde.

[3] SGB VII, § 22

Aktuelle Bestellvoraussetzungen für Sicherheitsbeauftragte.

[4] BetrSichV, §§ 2, 3, 12 und 14

Prüfkompetenz, Unterweisung und besondere Beauftragung.

[5] ASR A2.2, Abschnitt 7

Maßnahmen gegen Brände; Fassung zuletzt geändert 23.05.2025.

[6] DGUV: Betriebliche Ersthelfende

Ausbildung bei ermächtigten Stellen; Verfügbarkeit und Fortbildung.

[7] BaustellV, § 3 / BAuA: RAB 30

Koordination auf Baustellen; Eignung und Aufgaben gesondert klären.

Einordnung: Gesetze und verbindliche Vorschriften von technischen Regeln und fachlichen Empfehlungen unterscheiden. Eigene Beispiele und Arbeitsblätter sind Orientierungshilfen, keine behördlichen Formulare. Diese Broschüre ist nicht vollständig und ersetzt keine Einzelfallprüfung oder erforderliche fachkundige Beratung.

FÜR IHRE PRAXIS

IHRE NOTIZEN

Beobachtung, nächste Klärung und verantwortliche Person festhalten.
Keine unnötigen personenbezogenen Angaben notieren.

Was ist offen? Wer klärt es? Bis wann?

IMPRESSUM

Herausgeber und Autor

Donato Muro · Sicherheitsingenieur.NRW
Ingenieurbüro & Akademie
Gumbertstraße 199b · 40229 Düsseldorf

Ausgabe

Gestaltungsstand V4 vom 11.09.2026. Fachlicher Quellenstand 08.09.2026.

Kostenlose Praxishilfe. Keine amtliche Publikation.

Bild- und Gestaltungshinweis

KI-generierte Fotos zeigen fiktive Szenen, keine dokumentierten Kundeneinsätze. Grafiken sind eigene schematische Organisationshilfen, keine technischen Freigabezeichnungen. Redaktion und Gestaltung mit KI-Unterstützung.

Nutzung und Grenzen

© 2026 Donato Muro. Unveränderte kostenlose Weitergabe gestattet; kein Weiterverkauf. Betriebliche Besonderheiten und die anwendbaren Originalquellen prüfen. Eine Praxishilfe ersetzt keine erforderliche fachkundige Einzelfallbeurteilung.

SICHERHEITSINGENIEUR.NRW



0211 83836660

info@sicherheitsingenieur.nrw

sicherheitsingenieur.nrw

SICHERHEIT ZUERST

WISSEN AUFBAUEN. IM BETRIEB UMSETZEN.



Den passenden Kursweg finden

Der Kurs-Finder hilft beim Einstieg. Vor der Buchung Aufgaben, Voraussetzungen und notwendige Praxisanteile abgleichen.

[Kurs-Finder öffnen](#)



Gemeinsam im Unternehmen lernen

Für mehrere Beschäftigte können abgestimmte Inhouse-Seminare sinnvoll sein. Thema, Zielgruppe und betriebliche Anwendung vorab gemeinsam klären.

[Seminare und Inhouse-Angebote](#)

Ein Lehrgang ersetzt weder die betriebliche Eignungsprüfung noch eine erforderliche Bestellung, Beauftragung oder praktische Einweisung.

SICHERHEITSINGENIEUR.NRW



SICHERHEITSINGENIEUR.NRW

Gumbertstraße 199b · 40229 Düsseldorf

0211 83836660 · info@sicherheitsingenieur.nrw

[Kontakt aufnehmen](#)