

RETTUNGSFÄHIGKEIT IN BÄDERN Empfehlungen für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Regelungen zur Organisation der Rettungsfähigkeit vorzunehmen. [Rechtsgrundlagen: Verkehrssicherungspflicht nach § 823ff BGB, Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften, die Empfehlungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) Sicherer Betrieb von Bädern, die DIN EN 15288-2 sowie das Merkblatt 94.05 der Deutschen Gesellschaft für das Badewesen (DGfB).]

Rettungsfähigkeit wird vom Bundesfacharbeitskreis Bäder in ver.di auch als eine rechtliche Anforderung betrachtet, für deren Absicherung und Erhalt im Betrieb umfassende Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz nach dem Arbeitsschutzgesetz erforderlich sind.

Retten können erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, die regelmäßig aufgefrischt und nachgewiesen werden müssen: Es handelt sich um Anforderungen an eine regelmäßige Qualifizierung.

ver.di empfiehlt, für die Beschäftigten Dienst- oder Betriebsvereinbarung zur Rettungsfähigkeit abzuschließen. Anders als bei betrieblichen Anweisungen ...

- ... können Beschäftigte an dem Erhalt ihrer Berufsfähigkeit mitwirken.
- ... erhalten Beschäftigte Vertrauen bei Problemen mit der Einsatz- und Rettungsfähigkeit.
- ... sind Beschäftigte abgesichert und unterliegen keiner Willkür durch Vorgesetzte.

Im Folgenden schlagen wir ein Muster für Dienst-/Betriebsvereinbarungen zur Rettungsfähigkeit in Bädern vor.

Inhalt:

- Mustertext DV/BV Rettungsfähigkeit
- Anlage 1: Musterbogen Qualifizierungsgespräch
- Anlage 2: Muster Dokumentation Nachweis / Rettungsfähigkeit

- Anhang: Tarifvertragstext §5 TVöD

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Bundesverwaltung
Gemeinden

**Bundesfacharbeitskreis
Bäder**

Koordination:
Thomas Herbing
Büro: Helma Sydekum

Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Tel.: (030) 6956 2238
FAX: (030) 6956 3630
helma.sydekum@verdi.de

MUSTER Betriebs- / Dienstvereinbarung zur Rettungsfähigkeit in Schwimm- und Freizeitbädern

Mustertext	Kommentar / Erläuterungen
<p>§1 Vereinbarungspartner</p> <p>Diese Betriebs-/Dienstvereinbarung wird zwischen der Dienststelle/Arbeitgeberin und dem Betriebs-/Personalrat geschlossen.</p>	<p>Zu beachten ist, dass insbesondere in kleinen Bädern die Betriebs-/Dienstvereinbarung [BV/DV] von dem nach dem Mitbestimmungsrecht zuständigen Personalrat/Betriebsrat abzuschließen ist. Unbedingt sind Querbezüge zu den bereits bestehenden BV/DV zur Qualifizierung herzustellen.</p>
<p>§2 Geltungsbereich</p> <p>(1) Diese Betriebs-/Dienstvereinbarung gilt für Arbeitnehmer/innen, die mit den Aufgaben der Wasseraufsicht betraut sind bzw. waren.</p> <p>(2) Diese Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung gilt für das Bad A, das Hallenbad B und C, das Naturbad (Gewässer) ...</p>	<p>Empfehlung: Wichtig ist hinsichtlich des Geltungsbereiches, dass die Bäder, in denen der Nachweis zur Rettungsfähigkeit zu erbringen ist, aufgeführt werden. Der Grund sind die zu benennenden Nachweiskriterien, die sich auf die örtlichen Rettungsbedingungen beziehen sollen. Außerdem sind auch die Arbeitnehmer/innen zu erfassen, die nicht mehr in der Tätigkeit der Wasseraufsicht stehen.</p>
<p>§3 Qualifizierungsgespräche zur Rettungsfähigkeit</p> <p>(1) Einmal im Jahr wird ein Qualifizierungsgespräch nach §5 TVöD [sonst Verweis auf BV/DV., ggf. Beschreibung] geführt, das auch den Erhalt der Rettungsfähigkeit zum Thema hat.</p> <p>(2) Nach längerer Abwesenheit (z.B. Elternzeit, Sabbatical) ist innerhalb von vier (?) Wochen nach Dienstantritt ebenfalls ein Qualifizierungsgespräch zu führen. Innerhalb des Qualifizierungsgesprächs vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen werden protokolliert. (Anlage 1) Der betroffene Beschäftigte erhält eine Abschrift/Kopie des Protokolls.</p> <p>(3) Die Dienststelle/Arbeitgeberin trägt die Kosten der nach der Qualifizierungsvereinbarung veranlassten Maßnahmen.</p>	<p>Grundgedanke: „Retten können“ erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten. Sie sind daher als eine erworbene Qualifikation zu betrachten und zu erhalten.</p> <p>Rettungsfähigkeit als Qualifikationsanforderung unterliegt folglich den Bestimmungen des §5 TVöD zur Qualifizierung. [Vergl. Tarifvertragstext im Anhang.]</p> <p>Empfehlung: Falls eine BV/DV zur Qualifizierung für den gesamte Betrieb besteht, sollte eine BV/DV Rettungsfähigkeit diesen Regelungen angepasst werden.</p> <p>Hinweis: Qualifikationen zum Erhalt der Rettungsfähigkeit sind betrieblich veranlasste Qualifizierungen. Nach §5 TVöD Abs. 5 i. V. m. den Vorschriften der Berufsgenossenschaften/DGUV (BG-V 1) sind daher diese Qualifizierungskosten vom Arbeitgeber zu tragen.</p>

<p>§4 Nachweis zur Rettungsfähigkeit</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Die Fähigkeiten des Beschäftigten, welche für die Rettungssituation erforderlich sind, sind nachzuweisen. Die Erforderlichkeit erklärt sich aus den im Betrieb vorherrschenden Gegebenheiten (Wassertiefe, Beckenart und –größe, Besucher etc.) (2) Der Nachweis der Rettungsfähigkeit erfolgt bei Neueinstellung, jedoch mindestens einmal pro Jahr. (3) Inhalte des Nachweises zur Rettungsfähigkeit werden in einem Kriterienkatalog Rettung für jeden nach dem im Geltungsbereich (§2) aufgeführten Betrieb/Betriebsteil geregelt. Der Kriterienkatalog bedarf der Zustimmung des Betriebsrats/Personalrats. (4) Der Nachweis ist entsprechend der Anlage 2 dieser DV/BV zu dokumentieren. 	<p>Hinweis: In der Gewerkschaft ver.di ist die Frage einer Prüfung umstritten. Mit dem Vorschlag eines Nachweises in dieser Dienst-/ Betriebsvereinbarung versuchen wir einen Rahmen zu definieren, indem der Dialog zwischen dem/der einzelnen Bäderbeschäftigten und dem/der Vorgesetzten stattfinden kann.</p> <p>Unser Ziel ist es, Willkür auszuschließen und gleichzeitig den Haftungsschutz der Beschäftigten (Verkehrssicherungspflicht) zu verbessern.</p>
<p>§5 Trainingsmöglichkeiten / Qualifizierungsmaßnahmen</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Betrieb/Die Dienststelle hat dafür Sorge zu tragen, dass den Beschäftigten Trainingsmöglichkeiten (Wasserfläche, Equipment etc.) zur Verfügung gestellt werden. (2) Die Dienststelle/Arbeitgeberin hat Trainingsformen zur Verfügung zu stellen, die der persönlichen Situation (z.B. Alter) Rechnung trägt. (3) Die Teilnahme am Training ist freiwillig. (4) Der/dem Beschäftigte ist alle zwei Jahre ein Erste-Hilfe-Kurs anzubieten. Er/Sie ist dafür freizustellen. (5) Einmal im Jahr ist ein Training zur Herz-Lungen-Wiederbelebung zu absolvieren. 	<p>Empfehlung: Gerade weil im Sommer durch den Besucherandrang Trainingszeiten eher kürzer sind, sollten Trainingsmöglichkeiten explizit geregelt sein.</p> <p>Hinweis: Vorgaben für die Rettungsfähigkeit der Aufsicht machen BGR/GUV-R 108 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – DGUV) und DGfB-Richtlinie 94.05 (Deutsche Gesellschaft für das Badewesen). Mit der Abschlussprüfung zum/r Fachangestellten für Bäder bzw. dem Rettungsschwimmschein Silber wurde allerdings bereits eine Befähigung zur Rettungsfähigkeit nachgewiesen. Auch bei der Einstellung von Rettungsschwimmern darf das Rettungsschwimmabzeichen in Silber nicht älter als 3 Jahre sein.</p> <p>Es kommt u.E. darauf an, die Fertigkeiten aufzufrischen und die Fitness zu erhalten. Hier ist ein regelmäßiges Training ausreichend.</p> <p>Hinweise zum Erste Hilfe Kurs: Hauptverband der Berufsgenossenschaften/DGUV (BG-V 1).</p>

<p>§ 6 Arbeitszeit</p> <p>Zeiten, die für Nachweise, Training und Qualifizierungen aufgewendet werden, sind für den Beschäftigten Arbeitszeit.</p>	<p>Verweis: §5 Abs 6 TVöD s. Anhang</p> <p>:</p>
<p>§7 Arbeitsmedizinische Vorsorge</p> <p>Den Beschäftigten ist alle drei Jahre eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung zu gewähren. Dabei sind insbesondere die in Bezug auf die Rettungsfähigkeit relevanten Untersuchungen durchzuführen.</p>	<p>Hinweis: Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind detailliert nicht im Arbeitsschutzgesetz sondern in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) geregelt. Aus § 5 Abs. 2 ArbMedVV kann für Aussichtspersonal im Rahmen der Verpflichtung zur Ersten-Hilfe eine Angebotsuntersuchung (Immunisierung) in Bezug auf die Infektionsgefahr abgeleitet werden. Andere arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind für die Tätigkeit der Wasseraufsicht nicht abzuleiten, sondern bedingen anderer Tätigkeitsmerkmale (siehe BGR/GUV-R 108). Der Umfang der arbeitsmedizinischen Betreuung ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz unter Beteiligung des Betriebsarztes gemäß DGUV-Vorschrift 2 festzulegen.</p>
<p>§8 Bewältigung von Unfallfolgen</p> <p>(1) Der Beschäftigte hat innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahre Anspruch darauf, in Hinblick auf die Bewältigung von Unfallfolgen geschult zu werden.</p> <p>(2) Soweit einem Beschäftigten im Rahmen seiner Tätigkeit mit möglichen psychischen Belastungen wegen schwerwiegende Verletzungen bzw. Unfalltod eines Badegastes konfrontiert ist, hat die Dienststelle/Arbeitgeberin ihn regelmäßig (jährlich) über das Angebot zuständiger Beratungsstellen zu informieren und ggf. einen Besuch anzuweisen.</p>	<p>Hinweis: Die Verarbeitung von traumatischen Erfahrungen ist nach Expertenhinweisen entscheidend, wenn es darum geht, die Einsatzfähigkeit in sich wiederholenden Gefahrensituationen zu sichern.</p> <p>Umstritten ist bei ver.di, ob eine verpflichtende Teilnahme an einem psychologischen Gespräch nach einem Unfall mit schweren Folgen, vorgeschrieben werden sollte. Möglicherweise ist hierzu eine gesonderte Betriebs-/Dienstvereinbarung zu entwickeln, die auch Aspekte einer Notfallseelsorge oder einer umfassenden Krisenbewältigung enthält.</p> <p>Hilfreich könnte es sein, zu diesem Punkt die Kooperation mit der örtlichen Feuerwehr zu suchen.</p>
<p>§9 Prävention/Erhalt der Rettungsfähigkeit</p> <p>(1) Der Betrieb/Die Dienststelle hat für die Tätigkeit „Rettung“ gemäß § 5 ArbSchG eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und diese fortzuschreiben. Die Gefährdungsbeurteilung und die daraus abgeleiteten Maßnahmen sind den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.</p>	<p>Hinweis zu Abs.1: Wir meinen, dass die vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung in Bädern explizit auch für die Rettungsfähigkeit vorzunehmen ist.</p> <p>Nach § 5 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz) besteht generell für den Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der Arbeitgeber hat hierbei durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. - Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer

<p>(2) Innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren findet eine Begehung des Bades (Betriebes, Betriebsteils) durch vom Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA) benannte Verantwortliche [z.B. ASiFK, Betriebsarzt] statt.</p> <p>(3) Beschäftigte, die auf eigenen Wunsch berufliche Veränderungen anstreben, haben ab dem 50. Lebensjahr einen Anspruch darauf, von der Dienststelle/der Arbeitgeberin berufsbegleitende Qualifizierungen und den vollständigen oder teilweisen Wechsel in eine andere Beschäftigung angeboten zu bekommen.</p>	<p>Tätigkeit ausreichend.</p> <p>Beachten: In dieser BV/DV ist die Vertretung des Bades im Ausschuss für Arbeitssicherheit (ASA) nicht geregelt. Ggf. ist hier noch eine Regelung zu ergänzen.</p> <p>Anmerkung: Das deutsche Arbeitsschutzrecht geht heute davon aus, die Prävention in allen Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu stärken. Konkret vorgeschrieben ist die Prävention für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach §84 SGB IX. Danach hat der Arbeitgeber ab einem Erkrankungszeitraum von jährlich 6 Wochen, dem/der Beschäftigten ein Orientierungsgespräch und Maßnahmen zur betrieblichen Eingliederung anzubieten. Wir weisen hier darauf hin, dass die Organisation eines BEM ein Regelungstatbestand ist, der von der Betriebs-/ Dienststellenleitung mit dem zuständigen Betriebsrat/Personalrat gesondert geregelt sein sollte.</p> <p>Hinweis zu Abs. 3: Diese Regelung ist insbesondere im Rahmen demografischer Veränderungen wichtig, um älteren Bäderbeschäftigten frühzeitig berufliche Alternativen zu ermöglichen.</p>
<p>§10 Ausschluss von Kündigungen</p> <p>Kündigungen aufgrund des Verfehlens der Rettungsfähigkeit oder anderer psychischer und physischer Gründe, die die Rettungsfähigkeit im Bäderbereich erfordert, sind ausgeschlossen.</p>	<p>Hinweis zu §11: Eine Offenheit gegenüber persönlichen gesundheitlichen Problemen ist oft schwierig, weil Betroffene negative Konsequenzen befürchten. Der Kündigungsschutz hier ist eine notwendige vertrauensbildende Regelung.</p>
<p>§11 Dokumentation und Arbeitnehmerdatenschutz</p> <p>(1) In der Personalakte wird für einen Zeitraum von 3 Jahren das Protokoll des Qualifizierungsgesprächs nach §3 dieser DV/BV aufbewahrt.</p> <p>(2) Für den Rettungsnachweis nach §4 sowie das Training nach §5 Abs. 4 und 5 dieser Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung wird die Umsetzung mit vollzogen/nicht vollzogen dokumentiert.</p>	

<p>(3) Daten über die physische und psychische Gesundheit eines Beschäftigten sind in einer gesonderten Gesundheitsakte abzulegen. Kenntnisse über die gesundheitliche Situation dürfen nicht zum Nachteil des Beschäftigten ausgenutzt werden.</p>	
<p>§12 Kündbarkeit der DV/BV, Nachwirkung</p> <p>Die Anlagen 1 (Musterbogen für die Personalakte) und 2 (Dokumentation der Rettungsfähigkeit für das Jahr ZAHL) sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung</p> <p>Diese Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von sechs Wochen, jeweils zum Ende des Kalenderjahres, kündbar. Kündigungstermin, Frist</p> <p>Die DV/BV wirkt bis zum Abschluss einer neuen DV/BV nach.</p> <p>Datum, Unterschriften</p>	

Anlage 1

Musterbogen für die Personalakte: PROTOKOLL Qualifizierungsgespräch für die Beschäftigung in Schwimm und Freizeitbädern	
Gesprächsteilnehmende:	Gesprächsdatum:
Vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen zur Rettungsfähigkeit:	
Vereinbarte sonstige Qualifizierungsmaßnahmen:	
Datum, Unterschrift	
Vorgesetzte/r	Beschäftigte/r
Aufbewahrungsfrist bis:	

Anlage 2: Beispielbogen für die Betriebsleitung:

Name des/r Beschäftigten	Datum letzter Rettungsnachweis	Datum letzter Erste Hilfe Kurs	Datum Kurs Herz-Lungen-Wiederbelebung	Datum Einweisung in welche Rettungsgeräte?

Anhang:

Auszug: Tarifvertragstext TVöD § 5 Qualifizierung

(1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Auszug: Arbeitsschutzgesetz ArbSchG in der Fassung vom 5.2.2009 § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Auszug: Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

§ 823 Schadensersatzpflicht

(1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

(2) Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.

(...)

§ 831 Haftung für den Verrichtungsgehilfen

(1) Wer einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der andere in Ausführung der Verrichtung einem Dritten widerrechtlich zufügt. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Geschäftsherr bei der Auswahl der bestellten Person und, sofern er Vorrichtungen oder Gerätschaften zu beschaffen oder die Ausführung der Verrichtung zu leiten hat, bei der Beschaffung oder der Leitung die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet oder wenn der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde.

(2) Die gleiche Verantwortlichkeit trifft denjenigen, welcher für den Geschäftsherrn die Besorgung eines der im Absatz 1 Satz 2 bezeichneten Geschäfte durch Vertrag übernimmt.

Weitere zu beachtende Regelungen:

- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Regel Betrieb von Bädern, BGR/GUV-R 108 Juni 2009
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): BGI / GUV-I 8703 Information Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz in Bäderbetrieben, 2011.
- Deutsche Gesellschaft für das Badewesen, Merkblatt 94.05
- Berufsgenossenschaftliche Vorschrift für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit BG-Vorschrift, BGV A1(bisherige VBG 1) Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention vom 1. Januar 2004, HVBG
- Deutsches Institut für Normierung e.V.: DIN EN 15288-2 Schwimmbäder Teil 2, Anforderungen an den sicherheitstechnischen Betrieb, 2008.