Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e. V. (DGUV)

Mittelstraße 51
10117 Berlin
Telefon: 030 288763-800
Telefax: 030 288763-808

DGUV Vorschrift 2 – Hintergrundinformation für die Beratungspraxis

DGUV
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband

DGUV Vorschrift 2

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Hintergrundinformation für die Beratungspraxis

DGUV Vorschrift 2

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Hintergrundinformation für die Beratungspraxis

DGUV
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband

Foto: DGUV

» Die DGUV Vorschrift 2 bringt für die Praxis entscheidende Vorteile: Gleichartige Betriebe, Bildungseinrichtungen und Verwaltungen werden gleich behandelt – und sie erhalten mehr Mitspracherechte bei der Ausgestaltung des Arbeitsschutzes. «

Vorstandsvorsitzende der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (v.l.n.r.):
Marina Schröder (BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse),
Dr. Hans-Joachim Wolff (BG BAU),
Lothar Szych (Unfallkasse Nordrhein-Westfalen),
Hans-Gerd von Lennep (Unfallkasse Nordrhein-Westfalen)

Impressum

2., veränderte Auflage, Oktober 2010

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V.(DGUV), Mittelstraße 51, 10117 Berlin, Telefon: 030 288763-800, Fax: 030 288763-808, E-Mail: info@dguv.de, Internet: www.dguv.de • **Text:** Gerhard Strothotte, Werner Hamacher, Ulla Wittig-Goetz, Franz Roiderer • **Redaktion:** Gerhard Strothotte, Dr. Ulrich Winterfeld, Werner Hamacher, Franz Roiderer, Michael Fritton, Redaktionsassistenz: Catherine Bauer • **Satz und Gestaltung:** Cicero Gesellschaft für Werbung und Kommunikation mbH, Wiesbaden • **Titelfoto:** PhotoAlto/Vincent Hazat • **Herstellung:** Harald Koch, Wiesbaden • **Verlag:** Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, E-Mail: info@universum.de, Internet: www.universum.de, Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift der im Impressum genannten Vertretungsberechtigten des Verlags. • **Druck:** ColorDruckLeimen GmbH, Gutenbergstraße 4, 69181 Leimen

© Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berlin, Universum Verlag GmbH, 2010, Wiesbaden. Alle Rechte vorbehalten.

Editorial 6

1 Auf einen Blick 9

2 Entstehung und Perspektiven 13

2.1 Ausgangslage 13

2.2 Das neue Betreuungssystem 15

2.3 Vorteile und Chancen des neuen Konzepts 18

3 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten 21

3.1 Übersicht 21

3.2 Wer hat welche Aufgaben? 23

3.3 Für welche organisatorische Einheit ist die Betreuung festzulegen? 24

3.4 Grundbetreuung 24

3.5 Betriebsspezifischer Teil der Betreuung 34

3.6 Dokumentation der Maßnahmen und Leistungen 44

3.7 Wer macht was? 45

3.7.1 Aufgaben des Unternehmers 45

3.7.2 Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung 46

3.7.3 Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit und ihre Zusammenarbeit 46

4 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung kleiner Betriebe 49

4.1 Grundsätze 49

4.2 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung der Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten . . . 50

4.3 Alternative bedarfsorientierte Betreuung in kleineren Betrieben 52

Serviceteil 56

Foto: DGUV

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Grundbetreuung – betriebsspezifische Betreuung – Grundlage Gefährdungsbeurteilung – Wahlmöglichkeiten für Kleinbetriebe: Im Januar 2011 beginnt mit der DGUV Vorschrift 2 eine neue Ära im Arbeitsschutz. Für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten wird durch die neue Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ erstmalig von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ein gleichlautendes und aufeinander abgestimmtes Regelwerk eingeführt. Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wird damit in allen Betrieben, Bildungseinrichtungen und öffentlichen Verwaltungen in Deutschland einheitlich konkretisiert. Für die Regelbetreuung gilt das neue Konzept ab Januar 2011. Die bei den Berufsgenossenschaften bereits eingeführte alternative Kleinbetriebsbetreuung gilt zwei Jahre später ab Januar 2013 auch bei den Unfallkassen.

Statt starrer Einsatzzeiten bestimmt ab Januar 2011 die individuelle betriebliche Gefährdung den Umfang der Betreuung. Die Gefährdungsbeurteilung wird der entscheidende Maßstab der Betreuungsleistungen. Für alle Kleinbetriebe besteht zudem die Wahlmöglichkeit zwischen der Regelbetreuung und einem alternativen Betreuungsmodell. Die Unternehmer/-innen und die Behördenleiter/-innen können die jeweils optimale Betreuungsform selbst festlegen.

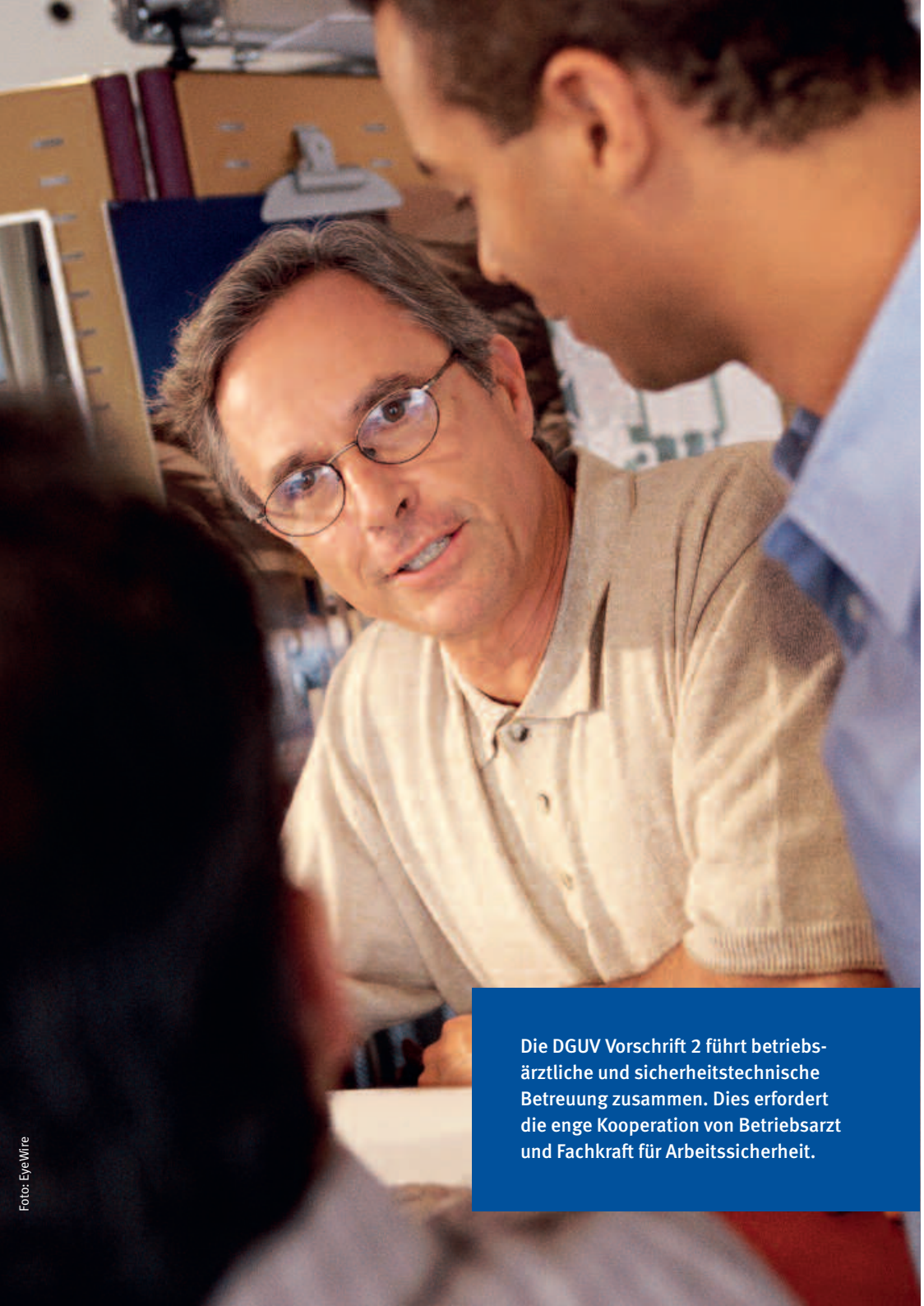
Im Mittelpunkt der Reform steht aber das neue Konzept der Regelbetreuung. Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung besteht hier zukünftig aus zwei ganz neuen Komponenten: Zuerst aus der Grundbetreuung, für die in der Unfallverhütungsvorschrift Einsatzzeiten vorgegeben werden. Und dann aus dem in jedem Betrieb selbst zu ermittelnden betriebsspezifischen Betreuungsanteil. Durch die Grundbetreuung wird sichergestellt, dass für vergleichbare Betriebe identische Grundanforderungen bestehen. Der betriebsspezifische Teil stellt sicher, dass der Betreuungsumfang passgenau den betrieblichen Erfordernissen entspricht.

Unternehmer und Behördenleiter erhalten durch die DGUV Vorschrift 2 deutlich mehr Flexibilität bei der Erfüllung ihrer Pflichten aus dem ASiG. Sie werden hinsichtlich der Ausgestaltung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung stärker in Verantwortung genommen und motiviert, sich mit Sicherheit und Gesundheit in ihren Betrieben auseinanderzusetzen. Auch neu: Die Neuregelung sieht verpflichtende Beratungen durch Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit bei Ermittlung und Aufteilung der Betreuungsleistungen sowie die verstärkte Einbeziehung des Betriebs- beziehungsweise Personalrats vor. Das Ermitteln des gesamten Betreuungsumfangs nach Leistungen ist sicher anspruchsvoller, als feste Einsatzzeiten zu beauftragen. Es ist aber flexibler, passgenauer und eine deutliche Qualitätssteigerung gegenüber einem reinen Einsatzzeitenkonzept.

Die Einführung der neuen DGUV Vorschrift 2 bedarf der Unterstützung durch die Betriebsärzte und die Manager für Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben, Bildungseinrichtungen und Verwaltungen sowie durch die sie unterstützenden internen oder externen Dienstleister. Diese Hintergrundinformation soll hierzu beitragen. Für Fragen zur DGUV Vorschrift 2 stehen Ihre BG, Ihre Unfallkasse und die DGUV gerne zur Verfügung!

Ihr

Dr. Walter Eichendorf,
stv. Hauptgeschäftsführer der Deutschen
Gesetzlichen Unfallversicherung



Die DGUV Vorschrift 2 führt betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung zusammen. Dies erfordert die enge Kooperation von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Foto: EyeWire

1 Auf einen Blick

Veränderungen durch die DGUV Vorschrift 2

Ab dem 1. Januar 2011 gibt es mit der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) erstmals für Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand eine einheitliche und gleich lautende Vorgabe zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG). Die Vorschrift beschreibt neben der erforderlichen Fachkunde vor allem die Aufgaben der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung sowie die verschiedenen Betreuungsmodelle.
Die Vorzüge der neuen Regelung liegen auf der Hand:

Vereinheitlichung

Erstmals existiert eine einheitliche Vorschrift für den öffentlichen Dienst und den gewerblichen Sektor. Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft sind hinsichtlich der Vorgaben zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung völlig gleichgestellt. Auch bei den Berufsgenossenschaften ist sichergestellt, dass an gleichartige Betriebe gleichartige Anforderungen gestellt werden.

Vereinheitlichung der Regelungen: kein Unterschied mehr zwischen gewerblichen Berufsgenossenschaften und öffentlichen Unfallversicherungsträgern

Leistungsorientierter Ansatz

Die Aufgaben für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung werden auf der Grundlage detaillierter Kataloge ermittelt. Daraus lassen sich der notwendige Zeitaufwand und die personellen Ressourcen vom Betrieb ableiten. Ausgangspunkt sind stets die im jeweiligen Betrieb vorhandenen Arbeitsbedingungen und Gefährdungen.

Statt der Vorgabe pauschaler Einsatzzeiten für den Betreuungsumfang – die zudem zwischen den Unfallversicherungsträgern stark variierten –, richtet sich der Betreuungsbedarf durchgängig nach den tatsächlich vorliegenden betrieblichen Gefährdungen und Bedürfnissen.

Mit der Vorschrift 2 geht damit ein völlig neues Konzept zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung an den Start: Im Mit-

Leistungsorientierung: Entscheidend sind die tatsächlichen Gefährdungen im Betrieb und nicht verordnete Einsatzzeiten

telpunkt stehen jetzt ein moderner, bedarfsorientierter Arbeitsschutz und die damit verknüpften Aufgaben und Leistungen der betrieblichen Akteure. Diese veränderte Philosophie fördert die aktive Auseinandersetzung mit dem Arbeitsschutz, stößt Debatten über seine effektive Ausrichtung an. Sie erfordert einen kontinuierlichen Dialog zwischen Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Unternehmer unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung. Längerfristig erhöht sich dadurch die Qualität der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Betriebsindividuelles und bedarfsorientiertes Vorgehen

Bedarfsorientierung: Tatsächlichen Gefährdungslagen kann betriebsindividuell und mit größerer Eigenverantwortung begegnet werden

Da zeitgemäßes Arbeitsschutzhandeln von der jeweiligen Situation im Betrieb und vom Gefährdungspotenzial ausgeht und nicht von starren Vorgaben, ist guter Arbeitsschutz stets nur sehr konkret und betriebsspezifisch zu entwickeln. Keine Vorschrift kann dies zureichend erfassen. Der Gesetzgeber macht sich deshalb in allen aktuellen Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz für weitgehende Handlungsspielräume der Unternehmen stark. Dieses Prinzip ist mit der Vorschrift 2 aufgegriffen worden. Daraus ergibt sich eine hohe Eigenverantwortung der Unternehmen. Sie haben innerhalb des vorgegebenen Rahmens in Eigenregie für die Gestaltung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung zu sorgen. Das bedeutet auch, dass von allen betrieblichen Akteuren, also auch von der betrieblichen Interessenvertretung, mehr eigenverantwortliches Handeln gefordert wird.

Kooperatives Handeln

Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung wird bewusst zusammengeführt und ist als sich ergänzende Aufgabenstellung zu verstehen. Dies erfordert die enge Kooperation von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit. Gemäß § 10 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) besteht eine Kooperationsverpflichtung. Ausgangspunkt für die Aufgaben von Betriebsärzten und Fachkräften ist immer die jeweilige betriebliche Herausforderung, für deren Lösung die beiden Fachdisziplinen in unterschiedlichem Maße erforderlich sind.

In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten muss der Arbeitgeber nach den sachlichen Erfordernissen und – sofern vorhanden – unter Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkräften ermitteln, aufteilen und vereinbaren. Auch dabei wird die Eigenverantwortung der Betriebe großgeschrieben. Die

flexible Verteilung der vorgegebenen Einsatzzeiten entsprechend den betrieblichen Verhältnissen erfolgt in Abstimmung mit Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Unternehmensleitung im Rahmen einer regelmäßigen Ziel- und Arbeitsplanung. Dazu besteht eine Nachweispflicht.

Kooperation: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen enger zusammenarbeiten

Kleinbetriebsbetreuung

Kleinbetriebsbetreuung: Ab 2013 ist auch im öffentlichen Dienst alternative Betreuung möglich

Die Vorschrift 2 gilt für Klein- und Großbetriebe. Alle Betriebe haben dabei ihre Aktivitäten am Prinzip der Gefährdungsorientierung auszurichten und ihren Aufwand für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung bedarfsgerecht zu ermitteln. Der öffentliche Dienst wird die alternative Kleinbetriebsbetreuung bis zum 1. Januar 2013 einführen. Kleine Unternehmen können zwischen der so genannten Regelbetreuung und einer alternativen Betreuung (siehe Seite 49) wählen.

Präventionsmitarbeiter vor neuen Herausforderungen

Weil jetzt die Qualität der erbrachten Dienstleistung und nicht mehr verordnete Einsatzzeiten im Mittelpunkt stehen, verändert sich ebenso die Arbeit der Präventionsmitarbeiter der Unfallversicherungsträger und des staatlichen Arbeitsschutzes. Statt Beratung und Überwachung auf das Einhalten von Einsatzzeiten auszurichten, geht es um eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den betrieblichen Gegebenheiten. Die tatsächlich erbrachten Leistungen auf Basis der Gefährdungsbeurteilung und der Leistungen entsprechend der Vorschrift 2 müssen vom Betrieb regelmäßig dokumentiert werden. Mehr denn je ist die Beratungskompetenz der Aufsichtspersonen gefragt.

Unternehmensgröße	Regelbetreuung	Alternative Betreuung
≤ 10	**ja**, Grundbetreuung, Anlassbezogene Betreuung (siehe Seite 50 ff.)	**ja**, entsprechend der UVT-Regelung (siehe Seite 52 ff.)
11 ≤ 50	**ja**, Grundbetreuung (siehe Seite 24 ff.), Betriebsspezifische Betreuung (siehe Seite 34 ff.)	**ja,** entsprechend der UVT-Regelung (siehe Seite 52 ff.)
› 50	**ja**, wie bei Unternehmensgröße 11 ≤ 50	**nein**

Übersicht der Betreuungsmodelle

Foto: plainpicture/Maskot

Erst durch die Fusion von BUK und HVBG zur DGUV entstand die nötige organisatorische Struktur, um eine einheitliche Vorschrift zu erreichen.

2 Entstehung und Perspektiven

2.1 Ausgangslage

Ungleichbehandlung der Betriebe beseitigen

Nach dem Inkrafttreten des ASiG im Jahr 1974 haben Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand die Anwendung des Gesetzes unabhängig voneinander durch Unfallverhütungsvorschriften konkretisiert. Einheitliches Vorgehen war dadurch zwar innerhalb einer Branche und eines Unfallversicherungsträgers gegeben, nicht aber branchenübergreifend. Das hatte zur Folge, dass je nach Branche und Unfallversicherungsträger gleichartige Betriebe ungleich behandelt wurden.

Ebenso unterscheiden sich die Anforderungen an Unternehmen im gewerblichen und öffentlichen Sektor. Während beispielsweise die öffentlichen Unfallversicherungsträger für Kleinbetriebe keine spezifischen Regelungen vorgesehen haben, existiert die Kleinbetriebsbetreuung mit verschiedenen Betreuungsmodellen bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften bereits seit Mitte der 1990er Jahre.

	Betriebsarzt	Fachkraft für Arbeitssicherheit		
BGW	**1,2***	11 – 50 Mitarbeiter: **2,0***	51 – 100 Mitarbeiter: **1,5***	› 101 Mitarbeiter: **0,75***
Unfallkassen	**1,2***	**1,5***		

*(in Stunden pro Beschäftigtem und Jahr)

Vor der Reform: Unterschiedliche Einsatzzeiten am Beispiel Kliniken

Fusion von BUK und HVBG zur DGUV

Eigenverantwortung stärken

Die Zusammenführung der Unfallversicherungsträger unter einen gemeinsamen Dachverband verstärkte das Bestreben nach einheitlichen Regelungen im autonomen Satzungsrecht. Dadurch war nun auch die erforderliche organisatorische Struktur entstanden, um eine Vorschrift wie die nun vorliegende zu entwickeln.

Die Reform ermöglicht, dass starre Einsatzzeiten durch eine flexible betriebsspezifische Regelung ersetzt werden können. Betriebliche Gefahrensituationen rücken in den Mittelpunkt. Die Eigenverantwortung der Betriebe wird gestärkt. Der Betreuungsumfang baut jetzt auf der im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verankerten Gefährdungsbeurteilung sowie auf den individuellen betrieblichen Gegebenheiten auf.

Forderungen der Politik

Die Reform zur DGUV Vorschrift 2 war auch aus politischen Gründen unumgänglich. Bereits im Februar 2002 hatte das Bundesarbeitsministerium den HVBG aufgefordert, gemeinsam mit den Berufsgenossenschaften eine Reform der Kleinbetriebsbetreuung auf den Weg zu bringen. Vor diesem Hintergrund entstand die BGV A2/GUV-V A2. Die Genehmigung dieser neuen Unfallverhütungsvorschrift verknüpfte das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) mit der Auflage, nunmehr ebenso die Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten zu reformieren und insbesondere zu vereinheitlichen. Entsprechende Reformforderungen enthielt auch ein Bundesratsbeschluss (661/06) der Länder.

2.2 Das neue Betreuungssystem

Die Regelungen der DGUV Vorschrift 2 vereinheitlichen die Betreuungsanforderungen innerhalb des gewerblichen Sektors sowie zwischen gewerblichem und öffentlichem Bereich und stellen sicher, dass gleichartige Betriebe auch gleich behandelt werden und der Betreuungsumfang nicht mehr differiert. So unterliegen beispielsweise Krankenhäuser, Kindertagesstätten oder Flughäfen, gleichgültig ob in privater oder öffentlicher Trägerschaft, denselben Betreuungsanforderungen.

Einheitliches Grundschema

Ein durchgängiges Prinzip der Betreuung der Betriebe aller Betriebsgrößen ist die Einteilung der Betriebsarten in drei Betreuungsgruppen, die am Gefährdungspotenzial und den Betreuungserfordernissen ausgerichtet sind.

Im Blickpunkt stehen die jeweils spezifische Gefährdungslage jedes einzelnen Betriebs und der daraus folgende tatsächliche Bedarf

Bei Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten umfasst die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Gesamtbetreuung die Grundbetreuung und die betriebsspezifische Betreuung. Die Grundbetreuung umfasst Basisleistungen nach dem ASiG, die unabhängig von Art und Größe des Betriebs anfallen. Deshalb werden die Einsatzzeiten pro Beschäftigtem und Jahr hier vorgegeben. Die spezifischen Aspekte der Betreuung nach dem ASiG, die sich zum Beispiel aus der Art und Größe des Betriebs ergeben, sind Gegenstand des betriebsspezifischen Teils der Betreuung. Inhalt und Umfang dieses Teils der Betreuung jedoch werden vom Betrieb selbst ermittelt. Dies garantiert, dass die Betreuung der jeweiligen betrieblichen Situation angepasst ist.

Zudem hat der Unternehmer nach Festlegung des Unfallversicherungsträgers in Betrieben bis zu maximal 50 Beschäftigten – egal ob im Zuständigkeitsbereich der Berufsgenossenschaften oder der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand – die Möglichkeit, ein alternatives Betreuungsmodell zu wählen. Insgesamt ist somit ein einheitliches Grundschema für Betriebe aller Größen gegeben.

Die Tabelle auf der nächsten Seite informiert über die wesentlichen Änderungen im Vergleich zur alten Regelung:

Gegenüberstellung altes – neues Betreuungssystem

	alt (vor Gesamtreform)	neu (DGUV Vorschrift 2)
Regelbetreuung der Betriebe bis zu 10 Beschäftigten	Einsatzzeitvorgabe jeweils für BA und Sifa ohne weitere Spezifizierung der zu erfüllenden Aufgaben	• Grundbetreuung ohne Vorgabe fester Einsatzzeit für BA oder Sifa • Wiederholung der Grundbetreuung je nach Betreuungsgruppe (I, II oder III) • ergänzende Betreuung bei in der Vorschrift genannten Anlässen
Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten	Einsatzzeitvorgabe jeweils für BA und Sifa ohne weitere Spezifizierung der zu erfüllenden Aufgaben	• Gesamtbetreuung bestehend aus Grundbetreuung und betriebsspezifischem Teil der Betreuung • Grundbetreuung: - Einsatzzeitvorgabe als Summenwert für BA und Sifa - Betreuungsgruppen I, II und III - Festlegung abzuarbeitender Aufgaben • betriebsspezifischer Teil der Betreuung: - Betrieb ermittelt den erforderlichen Umfang nach Vorgabe von Ermittlungsverfahren und Aufgabenfeldern • Aufteilung der Betreuungsleistungen auf BA und Sifa durch Betrieb
Alternative Betreuung der Betriebe mit 1 bis max. 50 Beschäftigten (Obergrenze: s. Regelung des zuständigen Unfallversicherungsträgers (UVT))	Nur bei BGen als so genanntes „Unternehmermodell“ eingeführt. Regelfall: sicherheitstechnische Betreuung	• Alternative bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung (bei UVTs der öffentlichen Hand ab 1.1.2013): - Motivations- und Informationsmaßnahmen für Unternehmer - Fortbildungsmaßnahmen - Inanspruchnahme der bedarfsorientierten Betreuung nach Festlegung des Unternehmers - ergänzende Betreuung bei in der Vorschrift genannten Anlässen
Alternative Betreuung für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten durch Kompetenzzentren	Bei einer BG eingeführt	- Motivations- und Informationsmaßnahmen - Inanspruchnahme der bedarfsorientierten Betreuung - ergänzende Betreuung bei in der Vorschrift genannten Anlässen

Gemeinsames Vorgehen

Zusammenarbeit ist der Schlüssel zum Erfolg: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen verstärkt kooperieren

Um diese neuen Akzente erfolgreich in die Praxis umzusetzen, müssen die betrieblichen Arbeitsschutzakteure gut zusammenarbeiten. Grundsätzlich haben Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit weitgehend die gleichen Aufgaben im Arbeitsschutz zu erfüllen, wie sie bereits im ASiG (§§ 3 und 6) festgeschrieben wurden. Sie müssen sich folglich häufig mit den gleichen Aufgaben auseinandersetzen, aber sie bringen dazu jeweils ihre spezielle Fachkunde ein.

Steht im Betrieb zum Beispiel die Änderung eines Arbeitsverfahrens an, haben sowohl Betriebsärzte als auch Fachkräfte eine Beratungsaufgabe. Beide müssen den Arbeitgeber unterstützen bei der Ermittlung und Risikobeurteilung des veränderten Arbeitsverfahrens. Gemeinsam ist zu ermitteln, welche Gefährdungen aus welchen Gefahrenquellen hervorgehen können. Die jeweilige spezifische Fachkunde ist insbesondere bei der Risikobeurteilung gefragt. Während die Fachkraft insbesondere die sicherheitstechnischen Aspekte der menschengerechten Arbeitsgestaltung mit den ihr zur Verfügung stehenden Methoden beurteilt, wird der Betriebsarzt die Risiken für die Gesundheit mit arbeitsmedizinischem Sachverstand beurteilen. Anforderungen zur Gestaltung des neuen Arbeitsverfahrens leitet die Fachkraft neben dem Vorschriften- und Regelwerk insbesondere aus dem Stand der Technik ab, während der Betriebsarzt den Stand von Arbeitsmedizin und Hygiene auswertet. Gemeinsam beraten sie wiederum den Arbeitgeber und die Führungskräfte bei der Ableitung der erforderlichen Maßnahmen und der Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung.

Qualität rückt in den Fokus

Die Orientierung am tatsächlichen Bedarf des jeweiligen Betriebs tritt an die Stelle pauschal vorgegebener Einsatzzeiten. Die in der neuen Regelung beschriebenen Aufgabenfelder für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung stecken präzise den Rahmen ab, innerhalb dessen jeder Betrieb für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen tätig werden muss.

2.3 Vorteile und Chancen des neuen Konzepts

Die DGUV Vorschrift 2 vereinheitlicht zum einen das Regelwerk der Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand hinsichtlich der Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit, zum anderen erweitert sie den Handlungsspielraum aller Akteure im betrieblichen Arbeitsschutz. Im Einzelnen ergeben sich folgende Vorteile und Chancen aus der neuen Vorschrift:

Vorteil 1: Aufgaben statt Einsatzzeiten rücken in den Vordergrund

- Mehr Gestaltungsspielraum für den Unternehmer: Anstelle der Vorgabe starrer Einsatzzeiten wird der Betreuungsumfang zukünftig maßgeblich durch die betriebsindividuelle Gefährdungssituation und Bedarfslage bestimmt und weitgehend durch Kataloge beschrieben. Die inhaltlichen Aspekte der Betreuung rücken dadurch in den Mittelpunkt.

Vorteil 2: Flexibilität durch Summenwert bei Einsatzzeiten

- Die Einsatzzeiten in der Grundbetreuung sind nicht starr auf Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit aufgeteilt. Sie stellen einen Summenwert dar: Das genaue Verhältnis wird im Betrieb selbst je nach den konkreten Erfordernissen festgelegt. Bei der Ermittlung stehen somit auch die Leistungen im Vordergrund, die in Eigenverantwortung des Betriebs aufgeteilt und vereinbart werden müssen.

Vorteil 3: Ausdrückliche Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung

- Eine Chance auf eine Qualitätssteigerung des Arbeitsschutzes ergibt sich weiterhin durch die in der Vorschrift 2 explizit hervorgehobenen Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei Ermittlung, Aufteilung und Festlegung der Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Vorteil 4: Auswahl des Betreuungsmodells für kleinere Betriebe

- In Kleinbetrieben bis zu maximal 50 Beschäftigten (Festlegung der Obergrenzen durch den jeweiligen UV-Träger) haben Unternehmer beziehungsweise öffentliche Verwaltungen zwei Betreuungsmodelle zur Auswahl: die Regelbetreuung und die alternative bedarfsorientierte Betreuung. Beide Betreuungsmodelle haben unterschiedliche Vorteile, je nach betrieblicher Situation kann das passende Modell gewählt werden.

Foto: privat

» Die DGUV Vorschrift 2 ist ein Einstieg in den Ausstieg aus der Einsatzzeiten-basierten Betreuung und ein Einstieg in die eigenverantwortliche, bedarfsorientierte Betreuung. «

Dipl.-Ing. Manfred Rentrop
Leiter der Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV

Vorteil 5: Gerechtigkeit und Wettbewerbsgleichheit

- Die DGUV Vorschrift 2 sichert Gleichbehandlung und Gerechtigkeit zwischen den Betrieben auch bei unterschiedlichen UV-Trägern; dies bringt Vorteile für Rechtssicherheit und Wettbewerbsgleichheit.

Vorteil 6: Aufsichtspersonen als Partner

- Die Vorschrift bietet die Chance, dass Aufsichtspersonen stärker als bisher als Partner wahrgenommen werden und nicht als praxisfremde Überwacher. Aufsichtsbehörden können flexibler agieren, ihre Beratungskompetenzen werden stärker in Anspruch genommen.

Sämtliche Akteure im Arbeitsschutz werden durch die DGUV Vorschrift 2 mehr in die Verantwortung genommen. Mehr Verantwortung verlangt zwangsläufig auch mehr Engagement. Das Ermitteln des Betreuungsumfangs nach Leistungen ist zunächst durchaus anspruchsvoll, insgesamt ist aber eine deutliche Effizienz- und Qualitätssteigerung im Arbeitsschutz gegenüber einem reinen Einsatzzeitenkonzept zu erwarten.

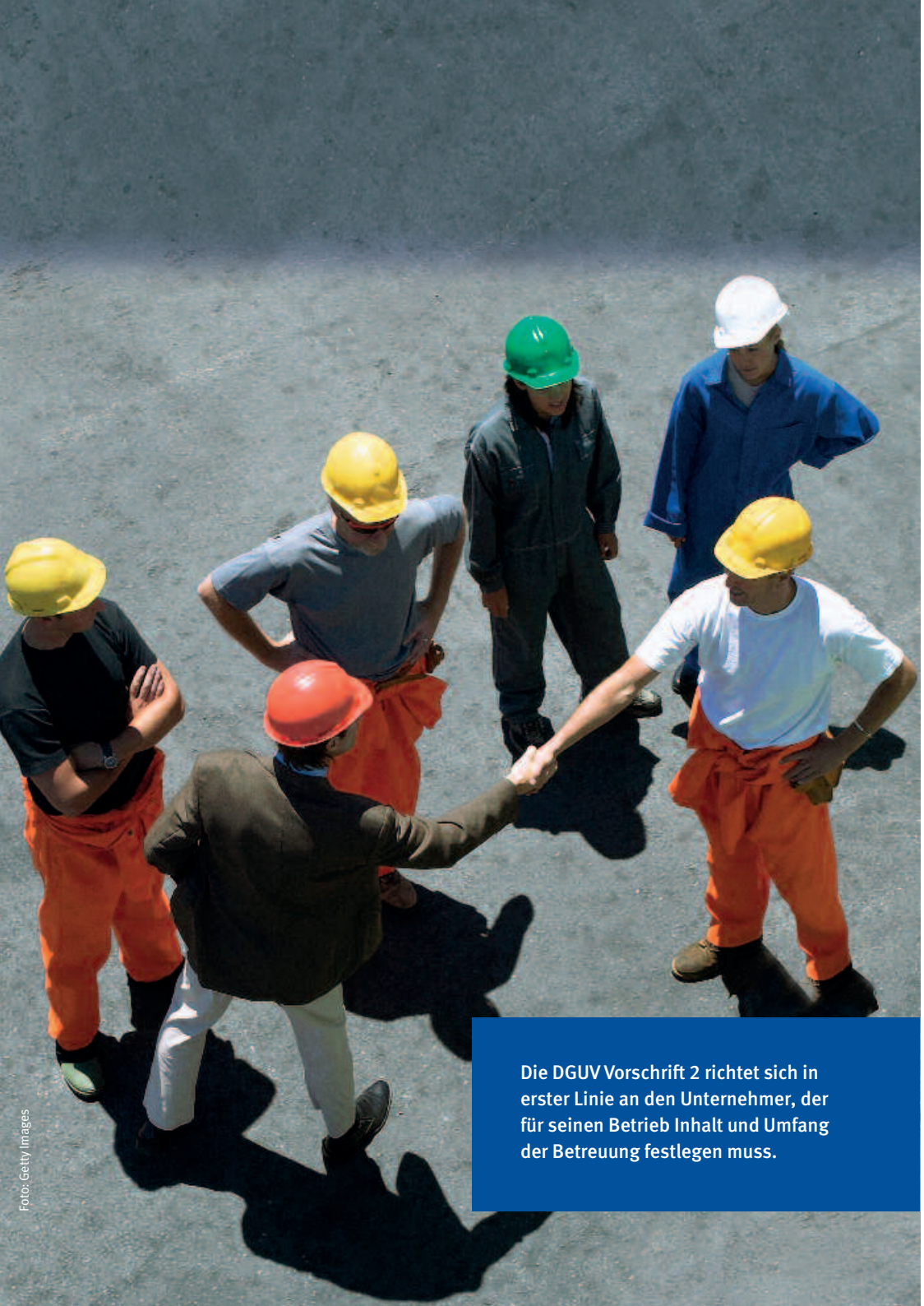


Foto: Getty Images

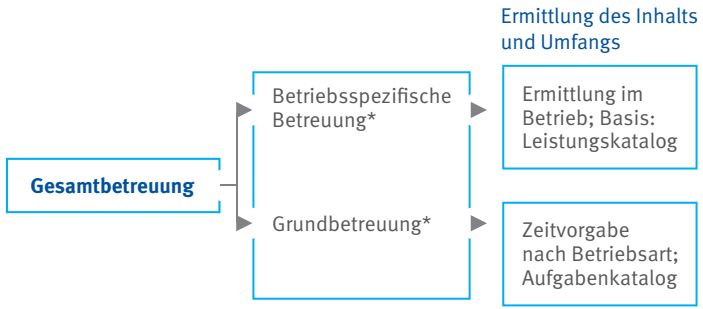
Die DGUV Vorschrift 2 richtet sich in erster Linie an den Unternehmer, der für seinen Betrieb Inhalt und Umfang der Betreuung festlegen muss.

3 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten

3.1 Übersicht

Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung der Betriebe setzt sich aus der Grundbetreuung und der betriebsspezifischen Betreuung zusammen. Gemeinsam bilden beide die Gesamtbetreuung, die von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit erbracht und näher in der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 beschrieben wird.

Um die Gesamtbetreuung festzusetzen, muss der Unternehmer die Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unter Mitwirkung des Betriebs- beziehungsweise Personalrats ermitteln, aufteilen und mit ihnen schriftlich vereinbaren. Dabei wird er von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit beraten. Die Leistungen der Grund-



Die Bausteine der neuen Regelbetreuung der Betriebe ›10 Beschäftigte

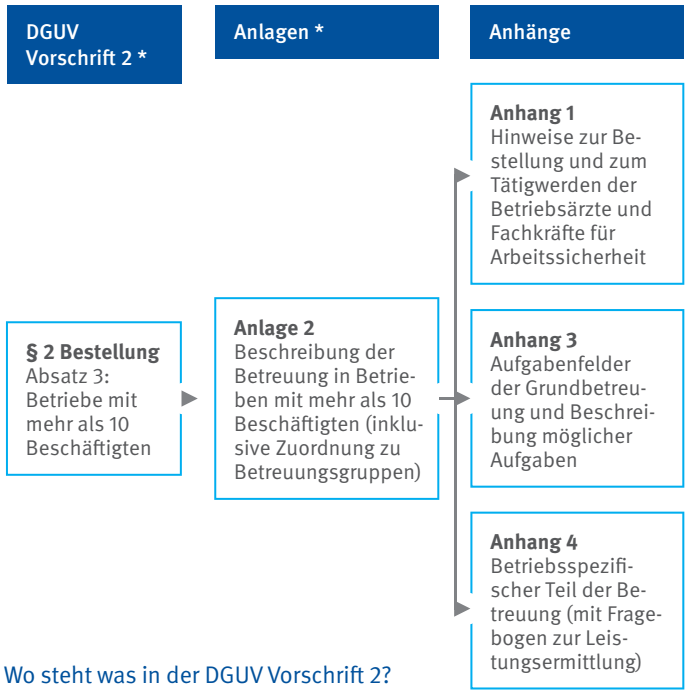
* Das Verhältnis von Grundbetreuung und dem betriebsspezifischen Teil der Betreuung ist je nach Betrieb variabel.

betreuung sind in einem Katalog mit 9 Gruppen von Aufgabenfeldern festgelegt. Diejenigen der betriebsspezifischen Betreuung sind nach 16 Aufgabenfeldern zu bemessen. Während für die Grundbetreuung die Einsatzzeiten pro Beschäftigtem und Jahr in der Vorschrift 2 vorgegeben werden, müssen Inhalte und Umfang der betriebsspezifischen Betreuung vom jeweiligen Betrieb selbst ermittelt werden (eine Übersichtsgrafik „Anwendungen der DGUV Vorschrift 2 im Betrieb“ finden Sie im Serviceteil dieser Broschüre auf Seite 58).

Die Paragrafen 2 und 5 legen die Aufgaben des Unternehmers fest

Wo steht was in der Vorschrift?

Die §§ 2 und 5 legen die Aufgaben des Unternehmers fest. Anlage 2 beschreibt die Gesamtbetreuung mit der Grundbetreuung und dem betriebsspezifischen Teil der Betreuung und die damit verknüpften Aufgaben. Darüber hinaus enthält Anlage 2 auch die Zuordnungstabelle



Wo steht was in der DGUV Vorschrift 2?

* rechtsverbindlich

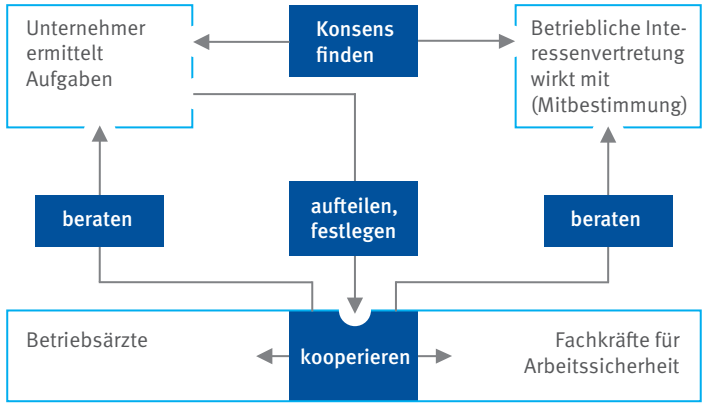
der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen der Grundbetreuung. Anhang 1 enthält Hinweise zur Bestellung und zum Tätigwerden von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Die Anhänge 3 und 4 erläutern ausführlich die Leistungsanforderungen an die Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung.

3.2 Wer hat welche Aufgaben?

Aufgabe des Unternehmers: Festlegung der Betreuung

Die Festlegung von Inhalt und Form der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung ist in erster Linie Aufgabe des Unternehmers. Diese erfüllt er im Zusammenwirken mit den Betriebs- beziehungsweise Personalräten (sofern vorhanden) und den Betriebsärzten sowie den Fachkräften für Arbeitssicherheit. Betriebsärzte und Fachkräfte müssen dabei miteinander kooperieren und den Unternehmer sowie die Betriebs- oder Personalräte beraten, unterrichten und informieren. Die Betriebs- oder Personalräte wirken bei der Festlegung der Betreuungsleistungen im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte mit. Die Betreuungsleistungen und ihr Umfang sind also im Wesentlichen im Zusammenwirken dieser vier betrieblichen Akteure konkret festzulegen.



Aufgaben der Arbeitsschutzakteure

3.3 Für welche organisatorische Einheit ist die Betreuung festzulegen?

Die Vorschrift richtet sich in erster Linie an den Unternehmer, der für seinen Betrieb Inhalt und Umfang der Betreuung festlegen muss. Sein Betrieb ist dabei eindeutig einer Betreuungsgruppe zugeordnet. Da zum Teil unterschiedliche Definitionen bestehen, wodurch eine Organisationseinheit als „Betrieb“ bestimmt wird, ist im Anhang 1 der Begriff „Betrieb“ wie folgt definiert:

> Ein Betrieb im Sinne dieser Unfallverhütungsvorschrift ist eine geschlossene Einheit, die durch organisatorische Eigenständigkeit mit eigener Entscheidungscharakteristik geprägt ist. Die Eingruppierung eines Betriebs in eine Betreuungsgruppe nach Anlage 2 erfolgt unter Berücksichtigung des jeweiligen Betriebszweckes, aber nicht nach Tätigkeiten.

Beispiele hierzu führt der jeweilige UV-Träger im Anhang 1 der Vorschrift auf. *

3.4 Grundbetreuung

Die Grundbetreuung umfasst Basisleistungen, die kontinuierlich anfallen

Die Grundbetreuung ist darauf ausgerichtet, den Arbeitgeber darin zu unterstützen, seine im Arbeitsschutzgesetz festgelegten Pflichten zu erfüllen, die unabhängig von der Art und Größe des Betriebs kontinuierlich anfallen. Die Leistungen von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten im Rahmen der Grundbetreuung konzentrieren sich auf diese Basisaufgaben des betrieblichen Arbeitsschutzes. Sie umfassen Betreuungsleistungen, die unabhängig von betriebsspezifischen Erfordernissen immer zu erbringen sind.

Der Umfang der Grundbetreuung wird über die Zuweisung des Betriebs zu einer von drei Betreuungsgruppen bestimmt. Durch die Multiplikation der Zahl der Beschäftigten mit einem gruppenspezifischen Stundenfaktor wird die Einsatzzeit berechnet.**

* siehe auch Serviceteil S. 60

** siehe auch Serviceteil S. 62

Im Überblick: Aufgabengruppen der Grundbetreuung*

- Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)
- Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention
- Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhaltensprävention
- Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit
- Untersuchungen nach eingetretenen Ereignissen
- Allgemeine Beratung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen sowie Beschäftigten
- Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten
- Mitwirkung in betrieblichen Besprechungen
- Selbstorganisation

* Jede Aufgabengruppe ist in Aufgabenfelder untergliedert.

Umfang der Grundbetreuung: Jeder Betrieb ist einer von drei Betreuungsgruppen zugeordnet

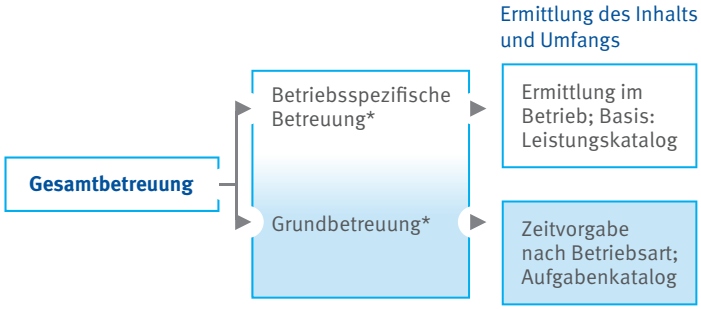
Die Gruppenzugehörigkeit ergibt sich aus der Betriebsart. Je nach Höhe und Charakter der Gefährdungen und Belastungen ist jeder Betrieb einer von drei Gruppen zugeordnet. Die Einstufung der Betriebsarten wird nach dem in Deutschland geltenden WZ-Kode** vorgenommen. Damit ist gewährleistet, dass für gleichartige Betriebe wie beispielsweise Kliniken, Altenpflegeheime oder Veranstaltungsstätten dieselben Betreuungszeiten und Ansprüche an die Grundbetreuung gelten. So gehören zum Beispiel die Erdölgewinnung, Bergbaubetriebe, Forstbetriebe und der Brücken- und Tunnelbau der Gruppe I mit hoher Gefährdung an. Druckereien, Chemie- oder Maschinenbaubetriebe zählen zur Gruppe II mit mittlerer Gefährdung. In der mittleren Gruppe finden sich auch Krankenhäuser, Versorgungsbetriebe und technische

Gefährdung	Einsatzzeit für die Grundbetreuung (Summenwert für Betriebsärzte und Fachkräfte)
Hoch (Gruppe I)	**2,5** Einsatzstunden/Jahr je Beschäftigten
Mittel (Gruppe II)	**1,5** Einsatzstunden/Jahr je Beschäftigten
Gering (Gruppe III)	**0,5** Einsatzstunden/Jahr je Beschäftigten

** Klassifikation der Wirtschaftszweige für statistische Zwecke

Für die Grundbetreuung gibt es Zeitvorgaben

Verkehrsbetriebe. Verwaltungen, Banken und Versicherungen fallen in die Gruppe III mit geringen Gefahrenpotenzialen. Die Einsatzzeiten betragen 2,5 Stunden pro Jahr und Beschäftigtem in der Gruppe I, in der Gruppe II sind es 1,5 Stunden, in der Gruppe III 0,5 Stunden.



Ermittlung des Inhalts und des Umfangs der Grundbetreuung

In der Unfallverhütungsvorschrift des jeweiligen Unfallversicherungsträgers sind die im Zuständigkeitsbereich üblichen Betriebsarten mit ihren Betreuungsgruppen aufgeführt. Eine vollständige Liste aller Betriebsarten führt die DGUV (www.dguv.de › Webcode d106697).

Die vorgegebenen Einsatzzeiten sind ein Summenwert für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die genannte Einsatzzeit stellt einen Summenwert für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit dar. Die konkrete Aufteilung zwischen beiden ist Sache des Unternehmers (hierbei wirkt die betriebliche Interessenvertretung mit, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten). Der Mindestanteil für eine der beiden Disziplinen beträgt jeweils 20 Prozent, mindestens aber 0,2 Stunden pro Jahr und Beschäftigtem. Dieser Anteil darf nicht unterschritten werden.

Aufgabenfelder der Grundbetreuung

Die Aufgabenfelder der Grundbetreuung umfassen die grundlegenden Unterstützungsleistungen, die sich vor allem auf die Arbeitgeberpflichten aus den §§ 3, 4 und 5 des Arbeitsschutzgesetzes beziehen.

* Das Verhältnis von Grundbetreuung und dem betriebsspezifischen Teil der Betreuung ist je nach Betrieb variabel.

Hierzu zählen an erster Stelle die Unterstützung bei der Konzeption, Durchführung und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung, bei den grundlegenden verhältnis- und verhaltenspräventiven Maßnahmen der Arbeitsgestaltung sowie die Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation zur Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Integration in die Führungstätigkeit.

Zu den grundlegenden Betreuungsleistungen gehören auch die Untersuchungen von Ereignissen wie Unfällen, Schwerpunkte arbeitsbedingter Erkrankungen und die allgemeine Beratung der betrieblichen Arbeitsschutzakteure und der Beschäftigten.

Weitere Aufgaben sind die Erstellung von Dokumentationen, die Erfüllung von Meldepflichten und das Mitwirken in betrieblichen Besprechungen:

- Direkte Beratung des Arbeitgebers,
- Teilnahme an Besprechungen der Führungskräfte und der betrieblichen Beauftragten,
- Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses.

Letztlich sind auch die eigene Fortbildung, das erforderliche Wissensmanagement zu allen relevanten Arbeitsschutzfragen und auch der Erfahrungsaustausch mit den Unfallversicherungsträgern und den zuständigen Behörden Teil der Grundbetreuung.

Leistungsanforderungen für Betriebsärzte und Fachkräfte

Anhang 3 der Vorschrift 2 konkretisiert die Aufgabenfelder der Grundbetreuung

Die Aufgabenfelder werden in Anhang 3 (zu Anlage 2 Abschnitt 2) beispielhaft konkretisiert. Hieraus ergeben sich Beschreibungen für die Leistungserbringung von Betriebsärzten und Fachkräften.

Zum Aufgabenfeld 1

Betriebsärzte und Fachkräfte sollen sich besonders bei der **Gefährdungsbeurteilung**, dem zentralen Instrument zur Steuerung und Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes, einbringen.

Der Aufgabenkatalog der Grundbetreuung sieht drei Tätigkeitsbereiche zur Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen) vor:

1. Die Unterstützung bei der Entwicklung und Einführung (Implementierung) eines betrieblichen Gesamtkonzepts zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Hierzu gehören einerseits die Beratung des

Arbeitgebers bei der Organisation der Gefährdungsbeurteilung und andererseits die Unterstützung der Führungskräfte. Aufgaben können neben dem Informieren und Sensibilisieren hier insbesondere sein: die Entwicklung eines Umsetzungskonzepts und von Regelungen zur Durchführung und vor allem ein Konzept zur Implementierung eines ständigen Verbesserungsprozesses, die Bereitstellung von Hilfsmitteln und die Qualifizierung der Führungskräfte.

2. Die Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung: Hierzu gehört insbesondere neben der Beratung und Motivierung das Einbringen der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fachkunde bei der Gefährdungsermittlung, Risikobeurteilung und Ableitung der erforderlichen Maßnahmen.
3. Beobachten der gelebten Praxis und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung: Dies dient der Qualitätssicherung der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung sowie der Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen.

Alle drei Tätigkeiten sollten als eine gemeinsame Aufgabe von Betriebsärzten und Fachkräften verstanden werden.

Erkenntnisse aus der Sifa-Langzeitstudie* bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen:

Die Intensität der Tätigkeit auf dem Gebiet der Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat großen Einfluss auf die selbst erlebte und von den betrieblichen Kooperationspartnern bestätigte Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Je intensiver sich die Fachkräfte um ein betriebliches Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilung kümmern, desto höher wird die Wirksamkeit beurteilt. Die Unterstützung beim Schaffen von betrieblichen Regelungen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und das Hilfegeben für die Führungskräfte stehen in einem deutlich geringeren Zusammenhang zur Wirksamkeit als das Kümmern um ein betriebliches Gesamtkonzept. Der relativ schwächste Zusammenhang tritt zwischen dem eigenen Erstellen von Gefährdungsbeurteilungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der selbst eingeschätzten Wirksamkeit auf.

* Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit: Ziele des Forschungsvorhabens sind, wissenschaftlich verlässliche Erkenntnisse über Struktur und Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sifas) zu gewinnen und Maßnahmen für eine effektive Sicherheitsarbeit abzuleiten. Internet: www.sifa-langzeitstudie.de

» Der LASI begrüßt die neue Vorschrift 2. Sie ist die moderne Grundlage für eine hochwertige und an die Bedürfnisse der Betriebe angepasste betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung.«

Steffen Röddecke
Vorsitzender des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

Zu den Aufgabenfeldern 2 und 3

Gegenstand der Grundbetreuung ist die Unterstützung bei den grundlegenden Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention der Arbeitsgestaltung. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte müssen hier aus eigener Initiative tätig werden.

Eigeninitiative gefordert: Betriebsärzte und Fachkräfte müssen den Unternehmer bei grundlegenden Maßnahmen unterstützen

Zu den grundlegenden Maßnahmen der verhältnispräventiven Arbeitsgestaltung gehört, die bestehenden Arbeitsbedingungen hinsichtlich

- Arbeitsmitteln,
- Arbeitsstoffen,
- Arbeitsplatzgestaltung,
- Arbeitsumgebung,
- Arbeitsverfahren und
- Arbeitsorganisation

zu ermitteln, zu beurteilen und dazu „Soll-Zustände“ festzulegen.

Dabei sind nicht nur ergonomische, sondern beispielsweise auch arbeitspsychologische Aspekte zu beachten. Dies umfasst neben Arbeitsaufgaben, Arbeitsrhythmus sowie Arbeitszeit- und Pausengestaltung ebenso den Personaleinsatz. Zudem sind die gesundheitsstärkenden Faktoren, wie zum Beispiel die gegenseitige Unterstützung bei der Arbeit, in den Arbeitssystemen zu ermitteln und zu beurteilen. Es sollen gemeinsame Begehungen durchgeführt, mit geeigneten Methoden der Zustand ermittelt und beurteilt, die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen abgeleistet und deren Durchführung beobachtet werden.

Gemeinsame Begehungen: wichtiges Instrument zur Ermittlung und Evaluation der erforderlichen Maßnahmen

Auf dieser Basis sollen Betriebsärzte und Fachkräfte bei der **Lösungssuche unterstützen, Gestaltungsvorschläge unterbreiten und die Durch- und Umsetzung begleiten sowie Wirkungskontrollen durchführen.**

Dies betrifft neben technisch-organisatorischen Maßnahmen unter anderem auch die Gestaltung von Gesundheitsfaktoren (zum Beispiel durch die gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsaufgaben und der Arbeitsorganisation oder durch Arbeitsplatzwechsel).

Verbindung zum Arbeitsschutzgesetz

Damit werden die Anforderungen von § 4 ArbSchG zur Planung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen in der Vorschrift aufgegriffen. Demzufolge sind Arbeitsschutzmaßnahmen nicht nur in technischer Hinsicht zu planen, sondern „Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz“ sollen „sachgerecht verknüpft werden“. Gefahren sollen an der Quelle bekämpft und der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt werden.

Gegenstand der Grundbetreuung sind auch grundlegende Maßnahmen bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Diese sind von den Maßnahmen der betriebsspezifischen Betreuung abzugrenzen.

Bestandteil der Grundbetreuung: Alle Veränderungen der Arbeitsbedingungen, die für den Betrieb nichts grundlegend Neues bedeuten

Betriebliche Veränderungen fallen nur dann unter die Grundbetreuung, wenn für den Betrieb keine grundlegend neuen Abläufe damit verbunden sind. Dies sind zum Beispiel die Ersatzbeschaffung von Maschinen und Geräten, die Umstellung von Arbeitsverfahren oder der Austausch von Stoffen, die im Prinzip bereits im Betrieb bekannt sind und angewendet werden, oder die Veränderung von Arbeitsplätzen zum Beispiel durch eine neue Anordnung der Arbeitsmittel.

Bei solchen Veränderungen gehört es zu den Aufgaben der Grundbetreuung, auf die Einhaltung der grundlegenden Standards der sicherheitstechnischen und ergonomischen Anforderungen, die Maßnahmen der hinweisenden Sicherheitstechnik und der Bereitstellung der erforderlichen PSA sowie die Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung hinzuwirken.

Davon abzugrenzen sind solche Veränderungen, die für den Betrieb wirklich neuartig sind: Die Beschaffung von für den Betrieb grundlegend neuartigen Maschinen mit entsprechenden Risiken und Anforderungen an Schutz- und Gestaltungsmaßnahmen sind genauso Gegenstand der betriebsspezifischen Betreuung wie die grundlegende Veränderung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen oder von Stoffen mit für den Betrieb neuen Gefahrenpotenzialen (siehe hierzu Kapitel 3.5 zur betriebsspezifischen Betreuung).

Kein Bestandteil der Grundbetreuung: individuelle Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, insbesondere die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen

Betriebsarzt und Fachkraft müssen auch mitwirken bei grundlegenden Maßnahmen zur Verhaltensprävention bei der Arbeitsgestaltung: beispielsweise beim Aufbau eines Unterweisungssystems und bei der Durchführung von Unterweisungen, bei der Erstellung von Betriebsanweisungen und bei Qualifizierungsmaßnahmen zum Arbeitsschutz. Sie sollen insbesondere zum sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten motivieren und Beschäftigte darüber aufklären sowie über Unfall- und Gesundheitsgefahren informieren. Dazu gehört auch die kollektive arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten, zum Beispiel im Rahmen von Unterweisungen. Alle individuellen Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, wie insbesondere die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, sind jedoch Gegenstand der betriebsspezifischen Betreuung.

Zum Aufgabenfeld „Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit“

Ziel ist es, den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten nach § 3 Abs. 2 ArbSchG zu unterstützen. Entsprechend dem aktuellen Managementverständnis muss eine geeignete Organisation auf einen ständigen Verbesserungsprozess ausgerichtet sein.

Betriebliche Abläufe: Betriebsärzte und Fachkräfte müssen beim Aufbau einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation helfen

Dabei geht es zum einen um die Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Aufbauorganisation (Übertragung von Aufgaben), die Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange bei strategischen und operativen Entscheidungen (zum Beispiel bei Neu- und Umbauten), bei der Beschaffung, der Auftragsvergabe, der Instandhaltung sowie der Einstellung und Umsetzung von Mitarbeitern. Zum anderen geht es aber auch um die Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung. Letzteres umfasst Hilfestellungen bei der Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzstrategie und ihrer Bekanntmachung

im Unternehmen ebenso wie die Förderung gesundheitsgerechten Führens. Dazu gehört aber neben der Beratung zur organisatorischen Sicherstellung auch, dass die erforderlichen Ressourcen für die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen bereitgestellt werden, die erforderliche Information und Kommunikation gewährleistet ist und die arbeitsschutzspezifischen Prozesse organisiert werden (wie zum Beispiel Regelwerks- und Notfallmanagement, Unfallmeldewesen oder die Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen).

Weitere Aufgaben der Grundbetreuung

Teil der Grundbetreuung: besondere betriebliche Ereignisse wie beispielsweise die Analyse von Unfällen oder Beinaheunfällen

Zudem sind Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Zusammenhang mit der Grundbetreuung gefordert, wenn besondere **betriebliche Ereignisse** vorgefallen sind, wie Unfälle und Beinaheunfälle, oder Verdachtsfälle von Berufskrankheiten vorliegen. Um solche Vorkommnisse in der Zukunft zu vermeiden, müssen sie die Ursachen untersuchen und analysieren sowie Verbesserungsvorschläge ausarbeiten. Um darüber hinaus arbeitsbedingten Erkrankungen auf die Spur zu kommen, könnten die Gesundheitsberichte der Krankenkassen ausgewertet und ebenfalls Verbesserungsideen zur Bekämpfung von Krankheitsschwerpunkten vorgelegt werden.

Zur Grundbetreuung muss ferner die Unterstützung bei der **Erfüllung von Meldepflichten** gegenüber Behörden und Unfallversicherungsträgern gerechnet werden. Zu Letzterem zählen auch die jährliche Dokumentation der eigenen Tätigkeit und der Nachweis, wie die Einsatzzeiten in Anspruch genommen wurden. In das Zeitfenster für die Grundbetreuung fällt zudem die **Selbstorganisation**.

Kooperation ist unerlässlich und qualitätsbestimmend für die Betreuung

Generell gilt ein Kooperationsgebot bei der gemeinsamen Erfüllung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung (vgl. § 10 ASiG). Die Beschreibung der Aufgaben in den §§ 3 und 6 ASiG* zeigt für beide Professionen bei einigen Spezifika weitgehende Deckungsgleichheit auf. In die Zusammenarbeit bringt jede Seite ihre jeweilige Fachkunde ein.

Für den Betriebsarzt stellt dies vor allem seine arbeitsmedizinische Sichtweise auf Krankheit und Gesundheit dar, insbesondere die in den

* siehe auch Serviceteil S. 56

Foto: privat

» Die neue DGUV Vorschrift 2 stärkt die Eigenverantwortung der Betriebe im Sinne eines modernen Arbeitsschutzes und bietet die Grundlage für eine an den Gefährdungen orientierte Betreuung. «

Dipl.-Ing. Heinz-Bernd Hochgreve
Vorsitzender des Vereins Deutscher Gewerbeaufsichtsbeamter e.V. (VDGAB)

Arbeitsbedingungen enthaltenen Einflussfaktoren. Für Fachkräfte sind dies hauptsächlich ihr technisch-organisatorisches Know-how sowie ihre spezifische Fachkunde zur menschengerechten Arbeitsgestaltung. Beide Kompetenzen müssen bei der Erfüllung der Aufgaben der Grundbetreuung zusammengeführt werden.

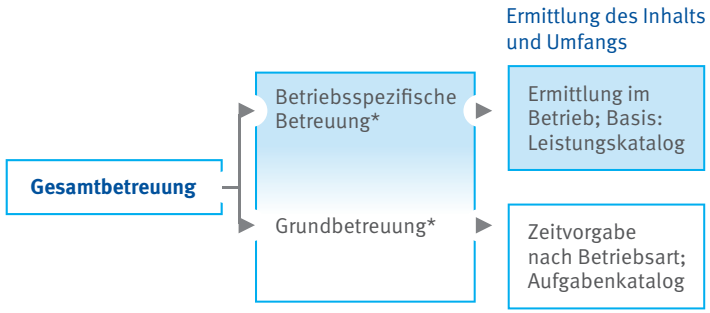
Betriebsarzt und Fachkraft: Beide Kompetenzen müssen zur Erfüllung der Aufgaben der Grundbetreuung zusammengeführt werden

Auch die Aufgaben hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung erfordern, dass beide Partner ihre Fachkunde einbringen, ebenso erfolgt die Unterstützung bei den Maßnahmen zur Verhältnis- und Verhaltensprävention sinnvollerweise durch beide Professionen. Es muss beispielsweise konkret im Betrieb geklärt werden, welche Beiträge der Betriebsarzt bei der Überprüfung und Beobachtung der Durchführung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen an bestehenden Arbeitssystemen leisten kann. Gleiches gilt in adäquater Weise für die Fachkraft. Beide müssen ihre Tätigkeit aufeinander abstimmen und, wo sinnvoll, gemeinsam erbringen. Dies soll über gemeinsame Begehungen und Besprechungen hinausgehen.

3.5 Betriebsspezifischer Teil der Betreuung

Der betriebsspezifische Teil der Betreuung trägt den besonderen Verhältnissen des jeweiligen Betriebs Rechnung

Fester Bestandteil der Gesamtbetreuung ist neben der Grundbetreuung die betriebsspezifische Betreuung. Beide bauen aufeinander auf und sind miteinander verzahnt. Die betriebsspezifische Betreuung trägt den speziellen Erfordernissen des jeweiligen Betriebs Rechnung, wie sie zum Beispiel aus seiner Art und Größe hervorgehen. Sie geht immer von spezifischen betrieblichen Gefährdungen, Situationen und Anlässen aus. Die zu erbringenden Unterstützungsleistungen setzen auf den Basisleistungen der Grundbetreuung auf und ergänzen sie um die betriebsspezifisch entweder dauerhaft oder temporär erforderlichen Betreuungsleistungen.



Ermittlung des Inhalts und des Umfangs des betriebsspezifischen Teils der Betreuung

Der inhaltliche Bedarf und der Umfang der betriebsspezifischen Betreuung müssen vom Unternehmer ermittelt werden. Dementsprechend sind auch für die betriebsspezifische Betreuung keine festen Einsatzzeiten vorgeschrieben. Der Unternehmer muss ermitteln und prüfen, welche Aufgaben im Betrieb erforderlich sind und welcher Personalaufwand zur Erfüllung dieser Betreuungsleistungen erforderlich ist. Dabei hat er sich vom Betriebsarzt und der Fachkraft beraten zu lassen, die ihm dazu Vorschläge unterbreiten sollen. Die betriebliche Interessenvertretung verfügt auch bei der Festlegung der betriebsspezifischen Betreuung über Mitbestimmungsrechte.

* Das Verhältnis von Grundbetreuung und dem betriebsspezifischen Teil der Betreuung ist je nach Betrieb variabel.

Auf dieser Grundlage werden Inhalt und Dauer der betriebsspezifischen Betreuung ermittelt, der jährliche Personalaufwand getrennt für beide Professionen bestimmt und die notwendigen Betreuungsleistungen schriftlich vereinbart.

Der Leistungskatalog der Vorschrift 2: Grundlage zur Ermittlung der betriebsspezifischen Betreuung

Indem die Unternehmen selbst auf der Basis eines bestehenden Leistungskatalogs ihre über die Grundbetreuung hinausgehenden spezifischen Betreuungserfordernisse eigenverantwortlich ermitteln, wird die Betreuung ausschließlich und zielgerichtet am bestehenden Bedarf ausgerichtet und nicht durch pauschale Annahmen geregelt.

Das Verfahren zur Festlegung der betriebsspezifischen Betreuung erfordert eine systematische Prüfung der erforderlichen Aufgaben anhand eines vorgegebenen Katalogs von Aufgabenfeldern sowie von Auslöse- und Aufwandskriterien. Anhand der Auslösekriterien ist zu entscheiden, ob ein Betreuungsbedarf in dem jeweiligen Aufgabenfeld vorhanden ist. Mit Hilfe von Aufwandskriterien werden die zu erbringenden Betreuungsleistungen näher festgestellt. Der dazu erforderliche Zeitaufwand muss zwischen Unternehmer einerseits und Betriebsarzt und Fachkraft andererseits bei Beachtung der Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung festgelegt und vereinbart werden. Die erforderlichen Personalressourcen werden somit leistungsbezogen bestimmt und nicht umgekehrt erst Ressourcen festgelegt und dann die Leistungen konkretisiert. Dies eröffnet allen Beteiligten hohe Transparenz der von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu erbringenden Betreuungsleistungen.

Ständige oder temporäre Aufgaben

Aktivitäten zur betriebsspezifischen Betreuung können dauerhaft oder anlassbezogen sein. Auch darin spiegelt sich das jeweilige Profil des Betriebs wider, welches für ihn typisch und einmalig ist. Dauerhafte Gründe für eine betriebsspezifische Betreuung sind insbesondere die ersten acht in der Vorschrift benannten Aufgabenfelder, die sich auf betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren beziehungsweise Erfordernisse der menschengerechten Arbeitsgestaltung beziehen.

Beispiel:

In kleineren Betrieben ist die Planung und Neueinrichtung von Betriebsanlagen in vielen Fällen ein eher seltener und dann zeitlich begrenzter Vorgang, während in Großbetrieben sich dies häufig wiederholt und somit mehr oder weniger ständige Betreuungsleistungen erfordert. Auch betriebliche Schwerpunktprogramme und Kampagnen zur Bekämpfung von Gefährdungsschwerpunkten können in größeren Betrieben regelmäßig auf der Tagesordnung stehen und somit dauerhafte Betreuungsleistungen auslösen.

Temporäre, also zeitlich befristete betriebsspezifische Betreuungsleistungen sind immer dann erforderlich, wenn der jeweilige Sachverhalt im Unternehmen für einen absehbaren Zeitraum besteht.

Beispiel:

Ein Unternehmen führt nur im Rahmen eines Projekts oder eines speziellen Auftrags Arbeiten unter Infektionsgefahren oder Tätigkeiten, die besondere Schutzmaßnahmen erfordern, aus, die sonst im Betrieb nicht erforderlich sind. In diesen Fällen ist die betriebsspezifische Betreuungsleistung nur für den Zeitraum dieses Projekts oder Auftrags zu erbringen.

Ein anderes Beispiel ist das Inkrafttreten einer neuen Vorschrift, die von dem Betrieb die Umsetzung neuer oder veränderter Schutzmaßnahmen erfordert. Für den Zeitraum der Entwicklung und Umsetzung dieser Maßnahmen liegt ein über die Grundbetreuung hinausgehendes betriebsspezifisches Betreuungserfordernis zeitlich befristet vor.

4 Bereiche der betriebsspezifischen Betreuung

Die betriebsspezifische Betreuung umfasst die folgenden 4 Bereiche mit insgesamt 16 Aufgabenfeldern:

1. Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (i. d. R. dauerhaft) – mit 8 Aufgabenfeldern
2. Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation (i. d. R. temporär) – mit 5 Aufgabenfeldern
3. Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation (i. d. R. temporär) – mit zwei Aufgabenfeldern
4. Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen (i. d. R. temporär) – mit einem Aufgabenfeld

Betriebsspezifische Betreuung: 4 Bereiche mit insgesamt 16 Aufgabenfeldern

Die dem ersten Bereich zugeordneten Aufgabenfelder beziehen sich auf betriebsspezifische Aspekte bestehender Arbeitssysteme und die dort enthaltenen Gefährdungen und Erfordernisse der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Dies betrifft alle dort vorhandenen Gefährdungsfaktoren, physische und psychische Fehlbeanspruchungen, Anforderungen, die sich aus besonderen Personengruppen und dem demografischen Wandel ergeben, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren ebenso wie Defizite im Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen. Auch die individuelle arbeitsmedizinische Vorsorge mit Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen ist ein betriebsspezifisches Aufgabenfeld, da das Erfordernis je nach Art des Betriebes unterschiedlich ist.

Individuelle arbeitsmedizinische Vorsorge muss nach den konkreten betrieblichen Bedürfnissen bestimmt werden

Betriebliche Veränderungen, die nicht mit der Grundbetreuung abgedeckt sind und daher spezifische Betreuungsleistungen erfordern, sind beispielsweise

- grundlegende Veränderungen in den Arbeitssystemen oder der Betriebsorganisation,
- grundlegende Maßnahmen zu Aufbau und Implementierung eines Systems zur Gefährdungsbeurteilung.

Aber auch betriebliche Initiativen wie Programme und Kampagnen bedürfen der betriebsspezifischen Betreuung.

Der erste Bereich der betriebsspezifischen Betreuung enthält sieben Aufgabenfelder (1.1 bis 1.3, 1.5 bis 1.8), die in der Regel eine dauerhafte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung mit einem gleich bleibenden Personalaufwand erfordern, wenn sie betrieblich relevant sind. Für sie können die Betreuungsleistungen und der dazu

erforderliche Personalaufwand in der Regel einmal ermittelt und dann fortgeschrieben werden.

Dies gilt nur eingeschränkt für das Aufgabenfeld 1.4 „arbeitsmedizinische Vorsorge“, da der erforderliche Personalaufwand abhängig ist von der Zahl der Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen (siehe obere Tabelle auf dieser Seite).

1 Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
1.1 Besondere Tätigkeiten
1.2 Arbeitsplätze und Arbeitsstätten, die besondere Risiken aufweisen
1.3 Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken
1.4 Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorge
1.5 Erfordernisse besonderer betriebsspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz
1.6 Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels
1.7 Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten in Zusammenhang mit der Arbeit
1.8 Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements

2 Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation
2.1 Beschaffung von grundlegend neuartigen Maschinen, Geräten
2.2 Grundlegende Veränderungen zur Errichtung neuer Arbeitsplätze beziehungsweise der Arbeitsplatzausstattung; Planung, Neuerrichtung von Betriebsanlagen; Umbau, Neubaumaßnahmen
2.3 Einführung völlig neuer Stoffe, Materialien
2.4 Grundlegende Veränderung betrieblicher Abläufe und Prozesse; grundlegende Veränderung der Arbeitszeitgestaltung; grundlegende Änderung, Einführung neuer Arbeitsverfahren
2.5 Spezifische Erfordernisse zur Schaffung einer geeigneten Organisation zur Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie der Integration in die Führungstätigkeit und zum Aufbau eines Systems der Gefährdungsbeurteilung

Foto: VDSI

» Die DGUV Vorschrift 2 ebnet den Weg für einen zeitgemäßen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Bei ihrer Umsetzung stehen wir als Manager für Sicherheit und Gesundheit den Unternehmen als Partner zur Seite. «

Prof. Dr.-Ing. Rainer von Kiparski
Vorstandsvorsitzender des Verbandes Deutscher Sicherheitsingenieure e.V. (VDSI)

Grundlegende neue Anforderungen im Betrieb erfordern betriebsspezifische Betreuung

Der zweite Aufgabenbereich „Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation“ umfasst Veränderungen, die für den Betrieb grundlegend neue Anforderungen stellen. Solche Veränderungen können eintreten durch den Einsatz neuer Maschinen oder Arbeitsstoffe, durch veränderte Arbeitsabläufe oder durch Veränderungen bei der Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation und der Arbeitszeitgestaltung (siehe Tabelle Seite 38, unten).

Grundlegend neue Anforderungen für den Betrieb bestehen insbesondere dann, wenn

- für den Betrieb neuartige Risiken zu erwarten sind,
- neue Gefahrenquellen auftreten,
- es erhebliche Veränderungen in den Arbeitssystemen gibt,
- bisherige Schutzmaßnahmen nicht anwendbar oder übertragbar sind beziehungsweise keine standardisierten Lösungen verfügbar sind,
- neue Schnittstellen zu anderen Arbeitssystemen bestehen oder
- bedeutende neue Anforderungen an das arbeitsschutzgerechte Verhalten auftreten.

Neben den Veränderungen in den Arbeitssystemen können aber auch Veränderungen in der Organisation oder spezifische Erfordernisse zur Schaffung einer geeigneten Organisation Auslöser für betriebsspezifische Betreuung in diesem Feld sein. Hierzu gehören beispielsweise betriebsspezifische Erfordernisse zur Implementierung eines Gesamt-

systems zur Gefährdungsbeurteilung oder die Einführung neuer Managementprinzipien oder der Aufbau eines Arbeitsschutzmanagementsystems.

3 Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation

3.1 Neue Vorschriften, die für den Betrieb umfangreiche Änderungen nach sich ziehen

3.2 Weiterentwicklung des für den Betrieb relevanten Stands der Technik und Arbeitsmedizin

Neue Vorschriften und die Weiterentwicklung des Stands der Technik beziehungsweise der Arbeitsmedizin können betriebsbezogenen Betreuungsbedarf auslösen. Veränderungen im Gefahrstoffrecht können es für den Betrieb beispielsweise notwendig machen, die Gefährdungsbeurteilung anzupassen oder auch dass Schutzkonzepte verändert werden müssen. Entwickeln sich die Erkenntnisse zu Gefährdungen oder die Technik selbst grundlegend weiter, so löst dies genauso betriebsspezifischen Betreuungsbedarf aus wie neue Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin.

4 Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen

Schwerpunktprogramme und Kampagnen sowie Unterstützung von Aktionen zur Gesundheitsförderung

Foto: UV

» Nun ist zusammengeführt, was lange nebeneinanderlief: Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und nach dem Arbeitsschutzgesetz und ebenso die Arbeit des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. «

Dr. Wolfgang Damberg
Vorstandsvorsitzender des Vereins Deutscher Revisions-Ingenieure e.V. (VDRI)

Betreuungsbedarf im Aufgabenfeld 4 entsteht vor allem durch Initiativen zur Durchführung von Schwerpunktprogrammen, aber auch durch betrieblich erkannte Erfordernisse zur Entwicklung und Durchführung von Programmen, Strategien und Kampagnen zur Verbesserung der Arbeitskultur, zur Bewältigung psychischer und physischer Belastungen und zur Verbesserung der psycho-sozialen Belastungssituation.

Ermittlung der betriebsspezifischen Betreuung

1. Schritt: Ermittlung des Bedarfs anhand von Auslösekriterien

Der Unternehmer muss den Bedarf an betriebsspezifischer Betreuung ermitteln. Dabei muss er alle oben genannten 16 Aufgabenfelder berücksichtigen. Für jedes Aufgabenfeld sind anhand von Auslöse- und Aufwandskriterien der inhaltliche Bedarf, die Dauer und der Leistungsumfang der Betreuung zu ermitteln. Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 verweist dazu auf ein Verfahren in Anhang 4. Welche betriebsspezifischen Betreuungsaufgaben ergänzend zur Grundbetreuung erforderlich sind, ist nach diesem Verfahren anhand von vorgegebenen Auslösekriterien zu prüfen. In jedem Aufgabenfeld kann die Liste der vorgegebenen Auslösekriterien nach betrieblichen Erfordernissen ergänzt werden. Zu prüfen ist jedes Kriterium.

Wenn auch nur ein Kriterium zutrifft, also von den vorgegebenen Antworten ein „Ja“ anzukreuzen ist, wird die Auslöseschwelle überschritten und es besteht Handlungsbedarf für die betriebsspezifische Betreuung in dem jeweiligen Aufgabenfeld.

2. Schritt: Bestimmen der Betreuungsleistungen und Aufteilung auf BA und Sifa

Für jedes Aufgabenfeld, für das Handlungsbedarf festgestellt wurde, sind nun die Betreuungsleistungen zu konkretisieren. Die Aufwandskriterien beschreiben jeweils für das gesamte Aufgabenfeld in allgemeiner Form die erforderlichen Betreuungsleistungen. Diese müssen jetzt bezogen auf die einzelnen mit „Ja“ beantworteten Auslösekriterien konkret beschrieben werden. Dies ist sozusagen die Leistungsbeschreibung, auf deren Basis der erforderliche Aufwand zur Erfüllung dieser Betreuungsaufgaben abgeschätzt werden muss.

Im Weiteren müssen nun die jeweiligen Beiträge von Fachkraft und Betriebsarzt zu den einzelnen Leistungen bestimmt werden und der dazu erforderliche Personalaufwand getrennt für Betriebsarzt und Sifa durch den Unternehmer festgelegt werden.

Beispiel: Aufgabenfeld 1

Zu prüfen ist, welche Auslösekriterien für den Betrieb zutreffen, das heißt ob diese Tätigkeiten im Betrieb ausgeführt werden.

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Trifft zu ja	nein
a) Werden Feuerarbeiten in brand- und explosionsgefährdeten Bereichen durchgeführt?	X	
b) Werden gefährliche Arbeiten an unter Druck stehenden Anlagen durchgeführt?		X
c) Werden Arbeiten in gasgefährdeten Bereichen durchgeführt?	X	
d)		
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich: Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	X	

In diesem Beispiel führt der Betrieb zwei in der Liste der Auslösekriterien aufgeführten besonderen Tätigkeiten aus, was hierzu auch betriebsspezifische Betreuung erforderlich macht.

Anhand der Aufwandskriterien sind nun bezogen auf diese beiden Tätigkeiten die betriebsspezifischen Betreuungsleistungen zu konkretisieren.

Beschreibung der Betreuungsleistungen anhand der Aufwandskriterien

Betreuungsleistungen insgesamt	Leistungen des BA	Leistungen der Sifa
• Ermitteln und Analysieren der spezifischen Gefährdungssituation im Betrieb bei der Durchführung von Feuerarbeiten in brand- und explosionsgefährdeten Bereichen und Arbeiten in gasgefährdeten Bereichen (Ermittlung der Gefährdungsfaktoren, Quellen, gefahrbringende Bedingungen, Wechselwirkungen)	... (Hier schlägt der BA seine Beiträge zu den in der ersten Spalte insgesamt ermittelten Betreuungsleistungen vor. Er stimmt sich dabei mit der Sifa ab.)	... (Hier schlägt die Sifa ihre Beiträge zu den in der ersten Spalte insgesamt ermittelten Betreuungsleistungen vor. Sie stimmt sich dabei mit dem BA ab.)
• Tätigkeitsbezogene Risikobeurteilung der Durchführung von Feuerarbeiten in brand- und explosionsgefährdeten Bereichen und Arbeiten in gasgefährdeten Bereichen		
• Ermitteln des relevanten Stands der Technik und Arbeitsmedizin zur Durchführung von Feuerarbeiten in brand- und explosionsgefährdeten Bereichen und Arbeiten in gasgefährdeten Bereichen		
• Beratung zum Festlegen von Soll-Zuständen für die ermittelten Risiken bei der Durchführung von Feuerarbeiten in brand- und explosionsgefährdeten Bereichen und Arbeiten in gasgefährdeten Bereichen		
• Entwickeln von Schutzkonzepten für die Durchführung von Feuerarbeiten in brand- und explosionsgefährdeten Bereichen und Arbeiten in gasgefährdeten Bereichen		
• Umsetzen der Schutzkonzepte, unterstützen und begleiten		
• Durchführen von regelmäßigen Wirkungskontrollen		
• Gefährdungsbeurteilung fortschreiben		

Damit sind die konkreten Betreuungsleistungen von Betriebsarzt und Fachkraft für das Aufgabenfeld 1.1 „Besondere Tätigkeiten“ bestimmt und BA und Fachkraft können auf dieser Basis nun den Unternehmer beraten und einen abgestimmten Vorschlag unterbreiten. Der Vorschlag sollte auch den erforderlichen Zeitaufwand zur Erfüllung dieser Betreuungsleistungen enthalten (Anwendungsbeispiele hierfür werden in einer Handlungshilfe zur Verfügung gestellt).

Die Festlegung der Betreuungsleistungen und ihre Aufteilung soll für einen längeren Zeitraum (z. B. ein Jahr) erfolgen, sofern die Leistungen nicht temporärer Natur sind.

Der Umfang der betriebsspezifischen Betreuung wird regelmäßig (zum Beispiel einmal jährlich) erneut überprüft, darüber hinaus bei Änderungen im Betrieb und neuen betrieblichen Aktivitäten, wobei gegebenenfalls der betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuungsbedarf neu aufzuteilen ist.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollen von sich aus den Unternehmer beraten, wenn im Betrieb Änderungen erkennbar werden. Dies setzt voraus, dass der Unternehmer und seine Führungskräfte die Betriebsärzte und Fachkräfte über Planungen und Veränderungen systematisch informieren und sie in diese Prozesse einbinden.

Erstmalige Ermittlung des Betreuungsbedarfs: vorhandene Grundlagen nutzen

Die erstmalige Ermittlung des betriebsspezifischen Betreuungsbedarfs auf Basis des Aufgabenkatalogs kann einen erheblichen Aufwand erforderlich machen. Je mehr Grundlagen vorliegen, wie insbesondere eine umfassende Gefährdungsbeurteilung und eine systematische Dokumentation der bisherigen Tätigkeiten von Betriebsärzten und Fachkräften, desto einfacher wird die Ermittlung der betriebsspezifischen Betreuungsleistungen sein. Ist die Basis einmal gelegt, wird die Fortschreibung des betriebsspezifischen Bedarfs mit eher geringem Aufwand möglich sein.

3.6 Dokumentation der Maßnahmen und Leistungen

Im Rahmen der Gesamtbetreuung haben Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit den Unternehmer nicht nur bei der Erstellung von Dokumentationen zu unterstützen, sondern regelmäßig über ihre Tätigkeit sowie deren Ergebnisse zu berichten. Die Verteilung des gesamten Betreuungsaufwandes ist dabei ebenfalls aufzulisten. Der Bericht sollte zudem Verbesserungsvorschläge an den Arbeitgeber enthalten und Auskunft über den Stand ihrer Umsetzung geben.

Die erbrachten Leistungen der betriebsspezifischen Betreuung sind anhand der Aufwandskriterien zu beschreiben sowie der daraus resultierende Personalaufwand für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit festzuhalten. Auf der Basis des gemeinsamen Berichts über die geleistete Arbeit lässt sich dann auch ein neues Angebot für die zukünftige Arbeit erstellen und in Form einer Zielvereinbarung mit dem Unternehmer festschreiben.

3.7 Wer macht was?

3.7.1 Aufgaben des Unternehmers

Der Unternehmer muss entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unter Einbeziehung von Betriebs- beziehungsweise Personalrat die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft ermitteln, aufteilen und vereinbaren

Die DGUV Vorschrift 2 bestimmt vor allem, welchen Pflichten der Unternehmer im Hinblick auf die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung nachzukommen hat. Demnach muss er nach dem ASiG und den Bestimmungen dieser Vorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellen. Dies hat schriftlich zu erfolgen und darüber ist ein Nachweis zu führen.

Dabei hat der Unternehmer bei der Ermittlung des Betreuungsaufwands für die Grundbetreuung anders vorzugehen als bei der Bestimmung von Inhalt und Umfang der betriebsspezifischen Betreuung. Für beide gilt aber als Grundprinzip: erst die Leistungen ermitteln und beschreiben, dann die erforderlichen Personalentscheidungen treffen.

Die betrieblichen Notwendigkeiten sind regelmäßig und bei gravierenden Änderungen zu überprüfen und anzupassen. Es handelt sich also um eine fortzuschreibende schriftliche Vereinbarung der Betreuungsleistungen nach Inhalt und Umfang. Im Ergebnis entsteht eine Leistungsbeschreibung für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Grundprinzip: Der Unternehmer muss erst die Leistungen ermitteln und beschreiben, dann die erforderlichen Personalressourcen festlegen

Der Unternehmer sollte in einem gemeinsamen Gespräch ein abgestimmtes Leistungsangebot einfordern. In diesem Gespräch müssen auch die erforderlichen Informationen zur Festlegung von Inhalt und Umfang der betriebsspezifischen Betreuung vermittelt werden. Die Beschäftigten sind über die gewählte Art der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung und die jeweiligen Ansprechpartner zu informieren. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die von ihm bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben erfüllen. Er muss sie dabei unterstützen.

3.7.2 Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung

Das ASiG (§ 9 Absatz 3) regelt, dass Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Zustimmung der betrieblichen Interessenvertretung zu bestellen und abzuberufen sind. Das Gleiche gilt auch, wenn deren Aufgaben erweitert und eingeschränkt werden sollen.

Die Vorschrift 2 verweist außerdem ausdrücklich auf die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung bei der Ermittlung der Aufgaben für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie deren Mitwirkungsrechte gemäß Betriebsverfassungsgesetz beziehungsweise Personalvertretungsgesetz. Diese Gesetze räumen generell ein Mitbestimmungsrecht im Arbeitsschutz ein, wenn Rahmenvorschriften bestehen, die durch konkrete betriebliche Regelungen ausgefüllt werden müssen.

Mitbestimmungsrecht: Die betriebliche Interessenvertretung bestimmt mit bei der Ermittlung, Aufteilung und Vereinbarung der Betreuungsleistungen

Da es sich bei der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ um eine Rahmenvorgabe handelt, die entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten zu konkretisieren ist, verfügen Betriebs- und Personalräte über recht umfangreiche Mitbestimmungsrechte bei allen Fragen. Sie können zudem über die Beauftragung mitbestimmen, ob beispielsweise die Stellen intern oder extern besetzt werden oder bei der Wahl des Betreuungsmodells.

3.7.3 Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit und ihre Zusammenarbeit

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen den Unternehmer bei der Festlegung der Betreuungsleistungen beraten.

Diese Beratung sollte wie die Erbringung der Betreuungsleistungen soweit wie möglich gemeinsam beziehungsweise abgestimmt erfolgen. Ausgangspunkt für das Zusammenwirken von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung muss immer die jeweilige betriebliche Problemstellung sein. Jeder der beiden Arbeitsschutzexperten geht die daraus resultierenden Aufgaben mit seiner spezifischen Fachkompetenz an. Wichtig ist die gemeinsame zielgerichtete Vorgehensweise.

Die Aufgaben sind in den §§ 3 und 6 des ASiG* festgelegt und werden in der DGUV Vorschrift 2 im Rahmen der Ermittlung der erforderlichen Betreuungsleistungen konkretisiert. Betriebsarzt und Fachkraft beraten den Arbeitgeber bei der Festlegung der konkreten Betreuungsleistungen im Betrieb. Dazu grenzen sie anhand der vorliegenden Leistungskataloge die Aufgaben der betriebsspezifischen Betreuung von den Anforderungen an die Grundbetreuung ab und ermitteln Relevanz und Umfang der betriebsspezifischen Betreuung. Sowohl die Grundbetreuung als auch die betriebsspezifische Betreuung werden als gemeinsame sich ergänzende Leistungen von Betriebsarzt und Fachkraft erbracht. Für die einzelnen Aufgabenfelder werden jeweils die Beiträge von Betriebsarzt auf der einen und Fachkraft für Arbeitssicherheit auf der anderen Seite erarbeitet.

Die Aufgabe von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit: Arbeitgeber gemeinsam beraten bei der Ermittlung und Aufteilung der Betreuungsleistungen und mit der betrieblichen Interessenvertretung zusammenarbeiten

Im Ergebnis kann je nach den betrieblichen Erfordernissen und den konkreten, persönlichen Kompetenzen der jeweiligen Betriebsärzte und Fachkräfte eine sehr unterschiedliche Zuordnung der Leistungen in den einzelnen Aufgabenfeldern entstehen. Wichtig ist, dass für den Betrieb konkret festgelegt wird, worin die Leistungen des Betriebsarztes und der Fachkraft bestehen. Es müssen alle betrieblich relevanten Aufgabenfelder abgedeckt werden. Dabei kann im Einzelfall durchaus ein Aufgabenfeld schwerpunktmäßig nur von einer Profession wahrgenommen werden. Wünschenswert ist aber, dass in möglichst vielen Aufgabenfeldern eine gemeinschaftliche Leistung beider Professionen erfolgt. Im Ergebnis entsteht ein gemeinsamer Vorschlag, den der Arbeitgeber mit der betrieblichen Interessenvertretung abstimmt.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben nicht nur regelmäßig den Arbeitgeber zu ihren Betreuungsleistungen zu beraten und eine gemeinsame Arbeitsplanung vorzulegen, sondern sie müssen auch ihre Tätigkeiten und die erzielten Ergebnisse jedes Jahr in einem Bericht dokumentieren.

* siehe auch Serviceteil S. 56

Foto: fotolia/Robert Kneschke

Für die Regelbetreuung der Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten gilt ein Betreuungskonzept, welches nicht mehr durch die Festlegung von Mindesteinsatzzeiten geprägt ist.

4 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung kleiner Betriebe

4.1 Grundsätze

Zielpunkt Januar 2013: Ab diesem Zeitpunkt sind alle Regelungen für Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand vollständig harmonisiert

Auch in Kleinbetrieben ab einem Beschäftigten hat der Unternehmer Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach § 2 zu bestellen. Mit der DGUV Vorschrift 2 werden die bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften seit dem Jahr 2005 geltenden Regelungen für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung kleiner Betriebe auch für den Zuständigkeitsbereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand eingeführt. Während bei diesen Unfallversicherungsträgern die Regelungen für Betriebe mit einer Größe von bis zu 10 Beschäftigten bereits ab dem Jahr 2011 gelten, treten die Regelungen zur alternativen Betreuungsform zum 1. Januar 2013 in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt wird die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ für alle Unfallversicherungsträger der gewerblichen Wirtschaft und der öffentlichen Hand vollständig harmonisiert sein. Damit wird erreicht, dass für gleichartige Betriebe gleiche Anforderungen an die Betreuung gelten.

Kleinbetriebe mit einer Größe bis zu 50 Beschäftigten – hier ist die konkrete Festlegung des zuständigen Unfallversicherungsträgers zu beachten – erhalten durchgängig mehr Alternativen, was die Betreuungsform angeht. Sie können grundsätzlich zwischen der so genannten **Regelbetreuung** und einer **alternativen Betreuungsform** wählen.

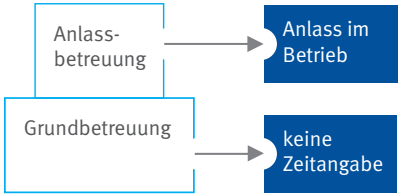
Abkehr von starren Betreuungszeiten: Orientierung am wirklichen Bedarf der Betriebe

Für die Regelbetreuung der Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten gilt ein Betreuungskonzept, welches nicht mehr durch die Festlegung von Mindesteinsatzzeiten pro Beschäftigtem und Jahr geprägt ist. Wesentliche Grundlage für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in diesen Unternehmen sind vielmehr die im Betrieb real vorliegenden Gefährdungen. Bei der Anwendung der alternativen bedarfsorientierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung

wird der Unternehmer zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb informiert und für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen motiviert. Er nimmt eine bedarfsgerechte Betreuung auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung in Anspruch.

Die Eigenverantwortung der Unternehmen wird durch diese Formen der Kleinbetriebsbetreuung erheblich gestärkt. Es ist gelungen, weg von vorgegebenen starren Betreuungszeiten und hin zur Orientierung am wirklichen Bedarf der einzelnen Unternehmen zu kommen. Statt lästiger Pflichterfüllung erreicht man eine andere Betrachtungsweise der tatsächlichen Gesundheitsgefahren bei der Arbeit und richtet den Blick darauf, wie sie zu vermeiden beziehungsweise zu beherrschen sind. Insgesamt hat sich diese Strategie für die Kleinbetriebsbetreuung durchaus als Erfolg erwiesen.

4.2 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung der Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten



Die Regelbetreuung ≤ 10 Beschäftigte

Zum Umfang der Betreuung finden sich genaue Angaben in der Anlage 1 der Vorschrift 2. Die Regelbetreuung für Betriebe mit durchschnittlich bis zu 10 Mitarbeitern umfasst die Grundbetreuung und die anlassbezogene Betreuung. Zur Grundbetreuung gehört im Wesentlichen die Unterstützung bei der Erstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung durch Betriebsarzt oder Fachkraft für Arbeitssicherheit. Dies umfasst auch die Ableitung entsprechender Schutzmaßnahmen und deren Wirksamkeitskontrolle sowie die Anpassung der Gefährdungsbeurteilung an sich ändernde Gegebenheiten.

» Zwingend notwendig ist die Stärkung des Gesundheitsschutzes in der betrieblichen Praxis. Die Grundlagen hierfür muss die neue Vorschrift schaffen. «

Dr. med. Wolfgang Panter
Präsident des Verbands Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (VDBW)

Foto: privat

Die Aufgaben der Grundbetreuung müssen in regelmäßigen Intervallen oder bei maßgeblichen Änderungen der Arbeitsverhältnisse wiederholt werden. Wie oft das anfällt, ergibt sich aus der Einstufung des Betriebs in die Betreuungsgruppe, die der zuständige Unfallversicherungsträger auf der Grundlage des Gefahrenpotenzials, der Branchenstruktur sowie der Größe und Struktur der Betriebsarten vornimmt:

Betreuungsgruppen: Jeder Betrieb wird aufgrund seines Zuschnitts einer von drei Gruppen zugeteilt

- Gruppe I nach höchstens einem Jahr
- Gruppe II nach höchstens drei Jahren
- Gruppe III nach höchstens fünf Jahren

Der Betreuungsumfang ist nicht mehr von der Anzahl der Beschäftigten abhängig, sondern von den tatsächlich im Betrieb existierenden Gefährdungen.

Anlassbezogene Betreuung

Anlassbezogene Betreuung: nötig beispielsweise bei grundlegenden Änderungen der Arbeitsverfahren

Der Arbeitgeber ist ferner verpflichtet, sein Unternehmen bei besonderen Anlässen durch einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes betreuen zu lassen. Als Gründe für die anlassbezogene Betreuung nennt die Anlage 1 beispielsweise die Planung und Errichtung von Betriebsanlagen, grundlegende Änderungen bei Arbeitsverfahren sowie die Einführung neuer Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe, die das Gefährdungspotenzial erhöhen. Besondere Anlässe, die einen zusätzlichen Betreuungsbedarf auslösen, sind auch die Beratung der Beschäftigten

über besondere Unfall- und Gesundheitsgefahren bei der Arbeit, die Untersuchung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie die Erstellung von Notfall- und Alarmplänen.

Außerdem ist das zusätzliche Engagement eines Betriebsarztes gefragt, wenn zum Beispiel Arbeitszeit, Pausen- und Schichtsysteme umgestaltet werden, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen anstehen, sich gesundheitliche Probleme häufen, Suchterkrankungen vorliegen und sicheres Arbeiten gefährden und die Eingliederung beziehungsweise Wiedereingliederung von Behinderten und Kranken in den Arbeitsprozess zu erfolgen hat.

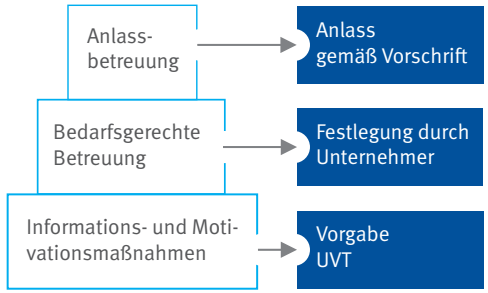
Die besondere Fachkompetenz von Fachkräften für Arbeitssicherheit wird über die Grundbetreuung hinaus zum Beispiel benötigt, wenn Anlagen, Arbeitssysteme und Arbeitsverfahren sicherheitstechnisch überprüft und beurteilt werden müssen.

Nachweis gegenüber den Aufsichtsbehörden: Jeder Betrieb muss über aktuelle schriftliche Unterlagen verfügen

Die Durchführung der Grundbetreuung und der anlassbezogenen Betreuung muss der Unternehmer gegenüber den Aufsichtsbehörden nachweisen können. Der Betrieb muss über aktuelle schriftliche Unterlagen verfügen, aus denen die Durchführung der Grundbetreuung, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, die Maßnahmen und das Resultat von deren Überprüfung hervorgehen. Als schriftlicher Nachweis können auch Berichte der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit dienen, die darin über ihre Aufgaben Rechenschaft ablegen. Die Beschäftigten sind über die Art der praktizierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung zu informieren. Zudem müssen sie wissen, welcher Betriebsarzt und welche Fachkraft für Arbeitssicherheit ihr Ansprechpartner ist.

4.3 Alternative bedarfsorientierte Betreuung in kleineren Betrieben

Kleine Unternehmen haben die Möglichkeit, sich anstelle der Regelbetreuung für eine alternative Betreuungsform zu entscheiden. In deren Zentrum steht die Eigenverantwortung des Unternehmers in Sachen Arbeitsschutz.



Alternative bedarfsorientierte Betreuung

Eine Grundvoraussetzung für die Teilnahme an der alternativen Betreuung – auch als Unternehmermodell bekannt – ist die Maßgabe, dass der Unternehmer aktiv in das Betriebsgeschehen eingebunden ist. Aus diesem Grund haben die Unfallversicherungsträger (UVT) eine Betriebsgrößenobergrenze von bis zu maximal 50 Beschäftigten festgelegt. Zukünftig kann sowohl die betriebsärztliche als auch die sicherheitstechnische Betreuung über die alternative Betreuungsform umgesetzt werden.

Die alternative Betreuungsform zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung besteht aus Motivations-, Informations- und

	Betreuungsgruppen		
	Gruppe I	Gruppe II	Gruppe III
Motivation/ Allgemeine Information	16 Lehr-einheiten (LE)	8 LE	Präsenz oder Selbstlernen
Branchen-Information	24 – 48 LE	8 – 24 LE	Präsenz oder Selbstlernen
Fortbildung	› 8 LE; 3 Jahre	› 4 LE; 5 Jahre	5 Jahre
Bedarfsorientierte Betreuung durch BA und Sifa	Grundlage: Gefährdungsbeurteilung, Beratungsanlässe		
Qualitätssicherung	Wirksamkeitsüberprüfung, Evaluation		

Alternative bedarfsorientierte Betreuung; Differenzierung der Gestaltungselemente

Wichtige Bestandteile der alternativen Betreuung: Motivations-, Informations- und Fortbildungsmaßnahmen für den Unternehmer

Fortbildungsmaßnahmen für die Unternehmer sowie einer bedarfsgerechten Betreuung auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung. Die Motivations-, Informations- und Fortbildungsmaßnahmen erzeugen bei den Unternehmern ein Problembewusstsein für den Arbeitsschutz und versetzen ihn in die Lage, den individuellen betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Beratungsbedarf zu identifizieren.

Hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Motivations- und Informationsmaßnahmen gelten die Festlegungen der jeweils zuständigen Unfallversicherungsträger. Um die in der Arbeitswelt vorhandenen unterschiedlichen Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit berücksichtigen zu können, wurden drei Betreuungsgruppen eingeführt. Die Unfallversicherungsträger haben auf der Grundlage einer vom Fachausschuss „Organisation des Arbeitsschutzes“ entwickelten Handlungshilfe festgelegt, welcher dieser Betreuungsgruppen die Unternehmen einer Betriebsart zugeordnet werden. Hieraus wiederum ergeben sich konkrete Anforderungen an die Umsetzung der Motivations- und Informationsmaßnahmen sowie an die Zeitintervalle für die erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen.

Viel Verantwortung für den Unternehmer: Er allein entscheidet über das Ausmaß der externen Betreuung

Eine weitere Komponente des Unternehmermodells besteht in der bedarfsorientierten Betreuung im Betrieb. Als Grundlage für die Bedarfsermittlung dient die Gefährdungsbeurteilung. Ergänzend werden branchenspezifische Beratungsanlässe definiert. Der Arbeitgeber entscheidet allein über das Ausmaß der externen Betreuung.

Wenn allerdings besondere Anlässe bestehen, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes Hilfe von außen in Anspruch zu nehmen. Als besondere Anlässe, um Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu verpflichten, gelten wiederum die bereits in Abschnitt 4.2 genannten Gründe, wie zum Beispiel die Erforderlichkeit zur Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen. Diese Beratungsanlässe, die es erfordern, dass Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit in den Betrieb kommen, sind verbindlich vorgegeben.

Information der Beschäftigten und Nachweispflicht

Die Beschäftigten sind ebenfalls über das gewählte Betreuungsmodell und die Zuständigkeiten für betriebsärztliche und sicherheitstechnische Fragen zu informieren. Die Betriebe müssen Unterlagen bereithalten, die die Teilnahme des Unternehmers an Motivations- und Informationsangeboten belegen. Zudem sollten aktuelle Aufzeichnungen über die durchgeführte Gefährdungsbeurteilung, die Inanspruchnahme externer bedarfsorientierter Betreuung sowie Berichte von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit über ihre geleistete Arbeit aufbewahrt und den Aufsichtsbehörden vorgelegt werden können.

Wenn der Unternehmer seine Pflichten und Aufgaben im Rahmen der bedarfsorientierten Betreuung nicht erfüllt, unterliegt sein Betrieb der Regelbetreuung nach § 2 Abs. 2 oder 3 der Unfallverhütungsvorschrift.

Foto: privat

» Wichtige Grundlage einer adäquaten betriebsärztlichen Vorsorge ist die individuelle Gefährdungsbeurteilung. Ich bin überzeugt, dass die Rolle der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung durch die DGUV Vorschrift 2 gestärkt wird. «

Prof. Dr. med. Dipl.-Ing. Stephan Letzel
Präsident der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (DGAUM)

Serviceteil

Die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit gemäß ASiG

Betriebsärzte nach § 3	Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach § 6
(1) ... Sie haben insbesondere	... Sie haben insbesondere
1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei	
a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen	
b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen	
c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln	
d) arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung	d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie
e) der Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb	
f) Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess	
g) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen	e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen
2. die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten	
	2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen
3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit	
a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken	
b) auf die Benutzung von Körperschutzmitteln zu achten	
c) Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen	c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen
4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in „Erster Hilfe“ und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken	4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken
(2) Die Betriebsärzte haben auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem das Ergebnis arbeitsmedizinischer Untersuchungen mitzuteilen; ...	
(3) Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen	
Generalklausel des § 3: (1) Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. ...	**Generalklausel des § 6:** Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. ...

Anwendungen der DGUV Vorschrift 2 im Betrieb

1. Schritt

Information über die Vorschrift 2

- Gesamtbetreuung: Grund- und betriebsspezifische Betreuung
- Zu entscheidende Regelungsinhalte: Aufteilung der Leistungen der Grundbetreuung, Ermittlung und Aufteilung der Leistungen der betriebsspezifischen Betreuung

2. Schritt

Entwicklung einer Vorgehensweise zur Anwendung der Vorschrift 2 (Umsetzung der Schritte 4 – 9)

- Beteiligung der betrieblichen Akteure: Unternehmer, betriebliche Interessenvertretung, Betriebsarzt, Sifa

3. Schritt

Klärung des „Betriebs“ gemäß Definition Anhang 1

- Zuordnung des Betriebs zur entsprechenden Betreuungsgruppe (Klassifikation WZ nach Anlage 2, Abschnitt 4)
- Feststellung der Zahl der Beschäftigten

4. Schritt

Grundbetreuung: Ermittlung der Inhalte, Aufteilung auf BA und Sifa

- Ermittlung des Summenwertes der Einsatzzeit gemäß Anlage 2, Abschnitt 2
- Ermittlung der konkreten Leistung pro Aufgabenfeld und Aufteilung auf BA und Sifa
- Vorschlag beziehungsweise Beratung des Unternehmers durch BA und Sifa zur Aufteilung der Betreuungsleistungen
- Einhaltung der Mindestzeitanteile von BA und Sifa überprüfen
- Information und gegebenenfalls Beratung der betrieblichen Interessenvertretung durch BA und Sifa
- Festlegung der Aufteilung durch den Unternehmer

Regelmäßige Überprüfung (zum Beispiel jedes Jahr und bei betrieblichen Änderungen)

5. Schritt

Betriebsspezifische Betreuung: Bedarfsermittlung unter Berücksichtigung der aufgeführten Aufgabenfelder sowie Auslöse- und Aufwandskriterien (gemäß Anlage 2 und Anhang 4)

1. Prüfung der Relevanz der Aufgabenfelder
   - Auslösekriterien mit „ja“ oder „nein“ bewerten
   - Überprüfen jedes Aufgabenfeldes (Auslöseschwelle)
   - Feststellen der zeitlichen Dauer jedes betriebsspezifischen Erfordernisses (regelmäßig oder temporär)
2. Festlegen der Leistungen und des Personalaufwandes (anhand der Aufwandskriterien, Beratung durch BA und Sifa)
   - Ermitteln und Festlegen der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Leistungen für jedes Aufgabenfeld, bei dem die Auslöseschwelle überschritten ist.
   - Ermitteln und Festlegen des betrieblich erforderlichen Personalaufwands für BA und Sifa (inhaltlich und zeitlich)

6. Schritt

Konsensbildung über Inhalte, Umfang und Aufteilung der Gesamtbetreuung zwischen Unternehmer und betrieblicher Interessenvertretung (Erfüllung der Mitbestimmung)

7. Schritt

Schriftliche Vereinbarung der Betreuungsleistungen

8. Schritt

Information der Beschäftigten

9. Schritt

Dokumentation der Maßnahmen und Ergebnisse der Leistungserbringung durch BA und Sifa

- Festlegung der Berichtsform (zum Beispiel strukturiert nach den Aufgabenfeldern)

Serviceteil

Beispiele zur Zuordnung von Betrieben zu Betreuungsgruppen (Quelle: Mustertext DGUV Vorschrift 2)

Gemeinde (öffentlich)

	WZ 2008 Kode	Betriebsart	Gruppe	Einsatzzeit BA/Sifa (Stunden pro Jahr und Beschäftigtem/r)	Zahl der Beschäftigten	Einsatzzeit BA+Sifa (Stunden pro Jahr)
Verwaltung	84.1	Öffentliche Verwaltung	III	0,5	400	200
Krankenhaus	86.10.1	Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken)	II	1,5	280	420
Betriebshof	81.29.9	Sonstige Reinigung a.n.g.*	II	1,5	23	34,5
Museum	91.02	Museen	III	0,5	30	15
Abfallentsorgung	38.21	Abfallbehandlung und -beseitigung	II	1,5	15	22,5
Schwimmbad	93.11	Betrieb von Sportanlagen	III	0,5	20	10

*a.n.g. = anderweitig nicht genannt

Einsatzzeit Grundbetreuung BA und Sifa: 702

Reifenhersteller (gewerblich)

	WZ 2008 Kode	Betriebsart	Gruppe	Einsatzzeit BA/Sifa (Stunden pro Jahr und Beschäftigtem/r)	Zahl der Beschäftigten	Einsatzzeit BA+Sifa (Stunden pro Jahr)
Reifenhersteller	22.1	Herstellung von Gummiwaren	II	1,5	1.200	1.800

Einsatzzeit Grundbetreuung BA und Sifa: 1.800

Hinweis zur Ermittlung des Betreuungsumfangs

Der in Anhang 1 der DGUV Vorschrift 2 gegebene Hinweis zur Feststellung der Zahl der Versicherten (Beschäftigten) bezieht sich ausschließlich auf die Ermittlung der Betriebsgröße für die Wahl des Betreuungsmodells (Abgrenzung Anlage 1, 2, 3 oder 4 der DGUV Vorschrift 2). Hierfür sind entsprechend § 6 Arbeitsschutzgesetz Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Die Ermittlung des Umfangs der Grundbetreuung sollte in der Kontinuität der bisherigen Vorgehensweise geschehen, um dem neuen Konzept der Regelbetreuung zu einer größtmöglichen Akzeptanz in den Betrieben zu verhelfen. Denn die Implementierung des betriebsspezifischen Teils der Betreuung erfordert schon eine besondere Umstellung für den Betrieb. Bei der Festsetzung der Einsatzzeiten und der zu erbringenden Leistungen in der Grundbetreuung sind die normierten Aufgabenfelder in Anlage 2 der Vorschrift maßgebend, das heißt ausgehend von der Zahl der Vollarbeiter ist zusätzlich zu unterscheiden nach kollektiven und individuellen Leistungen (unterschiedliche Bezugsgröße).

Bei der Ermittlung des Umfangs der Leistungen des betriebsspezifischen Teils der Betreuung sollte mit Blick auf die normierten Aufgabenfelder, die weitgehend auf die individuellen Bedürfnisse der Versicherten bezogen sind, die tatsächliche Zahl der Versicherten (Beschäftigten) zu Grunde gelegt werden.

Weitere Informationen und Bezugsquellen

Den Mustertext der DGUV Vorschrift 2 finden Sie auf der Website der DGUV unter www.dguv.de › Webcode d106697.

Die Fachzeitschrift DGUV Forum hat sich in der Ausgabe 5/2010 ausführlich mit der DGUV Vorschrift 2 befasst. Im Online-Archiv der Zeitschrift unter www.dguv-forum.de › Archiv können Sie die Artikel nachlesen.