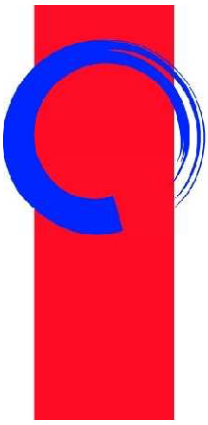


Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg

University of Applied Sciences

Die neue Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit – DGUV Vorschrift 2“

- **Umsetzung am Beispiel der Universitätsstadt Tübingen**

Bachelorarbeit

zur Erlangung des Grades einer
Bachelor of Arts (B.A.)
im Studiengang gehobener Verwaltungsdienst – Public Management

vorgelegt von

Nadja Deck

Studienjahr 2011/2012

Erstgutachter: Prof. Helmut Reinhardt
Zweitgutachter: Dipl.-Verwaltungswirt, Stadtoberamtsrat Wilfried Raiser

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis II

Abkürzungsverzeichnis IV

Abbildungsverzeichnis VI

Verzeichnis der Anlagen VII

1 Einleitung ..... - 1 -

2 Das deutsche Arbeitsschutzsystem ..... - 3 -

2.1 Mitwirkende im Arbeitsschutz ..... - 7 -

2.1.1 Betriebs- bzw. Personalrat ..... - 7 -

2.1.2 Arbeitsschutzausschuss ..... - 8 -

2.1.3 Betriebsarzt ..... - 9 -

2.1.4 Fachkraft für Arbeitssicherheit ..... - 11 -

2.1.5 Sicherheitsbeauftragte ..... - 13 -

2.2 Arbeitssicherheitsgesetz ..... - 14 -

2.3 Arbeitsschutzgesetz – Staatlicher Arbeitsschutz ..... - 17 -

2.4 Sozialgesetzbuch VII – Unfallversicherungsrechtlicher Arbeitsschutz ..... - 18 -

3 Entstehung der DGUV Vorschrift 2 ..... - 22 -

3.1 Die Entwicklung der Unfallverhütungsvorschriften und Betreuungsmodelle ..... - 23 -

3.2 Wunsch nach einer neuen Regelung ..... - 24 -

3.3 Fusion zur DGUV ..... - 26 -

4 Die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ ..... - 27 -

4.1 Regelungen der DGUV Vorschrift 2 ..... - 28 -

4.1.1 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in öffentlichen Verwaltungen mit bis zu zehn Beschäftigten ..... - 28 -
4.1.2 Alternative bedarfsorientierte Betreuung in kleineren Verwaltungen ..... - 29 -
4.1.3 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in öffentlichen Verwaltungen mit mehr als zehn Beschäftigten ..... - 30 -

5 Ermittlung des Betreuungsumfangs am Beispiel der Universitätsstadt Tübingen ..... - 35 -
5.1 Grundbetreuung ..... - 36 -
5.2 Betriebsspezifische Betreuung ..... - 39 -
5.2.1 Gefährdungsbeurteilung ..... - 40 -
5.2.2 Ermittlung des Betreuungsumfangs anhand des Leistungskatalogs ..... - 43 -

6 Auswirkungen der DGUV Vorschrift 2 am Beispiel der Universitätsstadt Tübingen ..... - 43 -
6.1 Finanzielle Auswirkungen ..... - 44 -
6.2 Praktische Auswirkungen ..... - 45 -

7 Ratschläge für die Praxis ..... - 47 -

8 Fazit ..... - 48 -

Anlagen ..... - 51 -

Literaturverzeichnis ..... - 52 -

Erklärung der Verfasserin ..... - 55 -

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	-	Abbildung
ArbSchG	-	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	-	Arbeitszeitgesetz
Art.	-	Artikel
ASA	-	Arbeitsschutzausschuss
ASiG	-	Arbeitssicherheitsgesetz
BAD	-	Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmedizinischer Dienst
BetrVG	-	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	-	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	-	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMWA	-	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BPersVG	-	Bundespersonalvertretungsgesetz
BUK	-	Bundesverband der Unfallkassen
DGUV	-	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DGUV Vorschrift 2	-	Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“
d.h.	-	das heißt
EASUG	-	EG-Arbeitsschutz-Umsetzungsgesetz
EU	-	Europäische Union
Fachkraft	-	Fachkraft für Arbeitssicherheit
GG	-	Grundgesetz
GUV-V A1	-	Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“

HVBG	-	Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften
JArbSchG	-	Jugendarbeitsschutzgesetz
KST	-	Kommunale Servicebetriebe Tübingen
LPVG	-	Landespersonalvertretungsgesetz
Mio.	-	Millionen
MuSchG	-	Mutterschutzgesetz
SGB	-	Sozialgesetzbuch
sog.	-	sogenannt
Std.	-	Stunden
UKBW	-	Unfallkasse Baden-Württemberg
UVV	-	Unfallverhütungsvorschrift
vgl.	-	vergleiche
z.B.	-	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Arbeitsschutzsystem der Bundesrepublik Deutschland…….S. 5.

Abb. 2: Bausteine der neuen Regelbetreuung der Betriebe
> 10 Beschäftigte…….S. 31

Abb. 3: Übersicht über die Betreuungsgruppen……..S. 32

Abb. 4: Berechnung der Einsatzstunden in der Grundbetreuung…….S. 37

Abb. 5: Aufteilung der Einsatzzeiten in der Grundbetreuung auf
Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit……..S. 38

Verzeichnis der Anlagen

Anlage 1	Arbeitsschutzsystem der Bundesrepublik Deutschland
Anlage 2	BAD GmbH
Anlage 3	Jahresbericht 2010 der Unfallkasse Baden-Württemberg
Anlage 4	Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2
Anlage 5	Die neue Regelbetreuung: passgenau – verständlich – zeitgemäß
Anlage 6	Hintergrundinformation für die Beratungspraxis
Anlage 7	Beschluss des Bundesrates (661/06)
Anlage 8	Berufsgenossenschaften und Unfallkassen wollen gemeinsamen Spitzenverband schaffen
Anlage 9	Reform der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“
Anlage 10	Neues Konzept eröffnet neue Chancen

Anlage 11	Übersicht über die Zuordnung der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen (WZ-Schlüssel)
Anlage 12	Verwaltungsgliederungsplan der Universitätsstadt Tübingen
Anlage 13	Organigramm Fachbereich Interne Dienste der Universitätsstadt Tübingen
Anlage 14	Zuordnung der Organisationseinheiten zu den Betreuungsgruppen
Anlage 15	Aufgaben in der Grundbetreuung gemäß Anlage 2 zur DGUV Vorschrift 2
Anlage 16	Gefährdungsbeurteilung
Anlage 17	Gefährdungsermittlung durch Fachkraft für Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit mit der Organisationseinheit und der Beschäftigten
Anlage 18	Arbeitsbereiche der Organisationseinheit
Anlage 19	Übersicht über die Gefährdungsgruppen
Anlage 20	Risikomatrix
Anlage 21	Leistungskatalog zur Ermittlung des betriebsspezifischen Betreuungsumfangs

1 Einleitung

Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Neue Technologien und veränderte Arbeitsbedingungen stellen Beschäftigte in Privatwirtschaft sowie öffentlichen Dienst vor immer neue Herausforderungen. Durch die veränderten Bedingungen entstehen neue arbeitsbedingte Gefahrenquellen, welche Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten hervorrufen.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind die Folge von unzureichender Prävention. Obwohl die Arbeitsunfallzahlen rückläufig sind, geschehen in der Europäischen Union (EU) jedes Jahr fast 5 Mio. Arbeitsunfälle. Fast 6.000 enden tödlich. Es wird geschätzt, dass außerdem weitere 160.000 Arbeitnehmer in der EU jedes Jahr an den Folgen einer Berufskrankheit sterben. Wenn man diese Zahlen zusammen nimmt, stirbt rein rechnerisch alle dreieinhalb Minuten ein Mensch in der EU in Folge von Ursachen, die mit seiner Arbeit einhergehen. Neben dem großen Leid für die Beschäftigten und ihre Angehörigen, welche Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten mit sich bringen, entstehen gewichtige wirtschaftliche Verluste. Die Einbußen belaufen sich auf 2,6 bis 3,8 % des gesamten EU-Bruttoinlandprodukts.[1]

Auf Grund der ständigen Weiterentwicklung in der Arbeitswelt, muss auch der Arbeitsschutz den neuen Bedingungen angepasst werden.

Die zum 01.01.2011 in Kraft getretene Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit" (DGUV Vorschrift 2) soll durch ihre Vorgaben zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beitragen. Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung wird durch die DGUV Vorschrift 2 neu

---

[1] Übersicht über das Arbeitsrecht/ Arbeitsschutzrecht, S. 643-635.

gestaltet. Anstatt durch pauschal vorgegebene Einsatzzeiten, wird die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung nun anhand der tatsächlich in den Betrieben und Verwaltungen bestehenden Gefahren ermittelt.

Die vorliegende Arbeit erläutert die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 in der Praxis. Am Beispiel der Universitätsstadt Tübingen wird die systematische Einführung der DGUV Vorschrift 2 dargestellt.

Zuerst werden die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsschutzes aufgezeigt. Dazu gehören Gesetze wie das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetzt und das Sozialgesetzbuch VII. Des Weiteren wird auf die verschiedenen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz eingegangen.

Im praxisbezogenen Teil dieser Arbeit wird die DGUV Vorschrift 2 vorgestellt und deren Inhalt dargelegt. Die Umsetzung der Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 wird am Beispiel der Universitätsstadt Tübingen veranschaulicht. Auf Grund ihrer Aktualität erscheint es sinnvoll, den Inhalt der DGUV Vorschrift 2 zu beleuchten und eine Methode zur Einführung dieser darzustellen. Durch die DGUV Vorschrift 2 steht die Beurteilung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben und öffentlichen Verwaltungen wieder im Vordergrund. Wie eine Gefährdungsbeurteilung einheitlich und systematisch in den Betrieben und Verwaltungen durchgeführt werden kann, wird in dieser Arbeit beschrieben und erläutert. Betriebe und Kommunen sollen diese Arbeit als eine Art „Handlungshilfe“ zur Einführung der DGUV Vorschrift 2 verwenden können, da momentan noch wenig Erfahrung mit der Umsetzung dieser besteht.

2 Das deutsche Arbeitsschutzsystem

Die Durchführung eines wirksamen Arbeitsschutzes spielt in Deutschland eine bedeutende Rolle. Mögliche Gefährdungen für Leib und Leben der Beschäftigten durch die Arbeit und den Arbeitsplatz rechtzeitig zu verhindern und abzuhalten, sowie eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu schaffen, ist Ziel dessen. Bildung und Erhalt sicherer, gesunder und menschengerechter Arbeitsbedingungen, ist essenziell für ein funktionierendes Beschäftigungssystem. Darüber hinaus sind gesunde Mitarbeiter[1] maßgebende Faktoren für eine erfolgreiche Unternehmensführung und somit für jeden Arbeitgeber erstrebenswert.[2]

Die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren soll durch dafür geeignete rechtliche, organisatorische, technische und medizinische Maßnahmen[3] zur Prävention geschehen. Unter Prävention ist „Vorsorge und Schutz vor Ereignissen, die das Individuum oder eine Gemeinschaft von Menschen existenziell bedrohen und gefährden können (…)"[4] zu verstehen.

Die verfassungsrechtlichen Grundlagen des Arbeitsschutzes bilden die Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz (GG) und Art. 2 Abs. 2 GG. Diese legen das Recht eines jeden Menschen auf Würde, Leben und körperliche Unversehrtheit sowie auf Freiheit fest. Diese Rechte zu achten und zu schützen ist verpflichtender Auftrag des Staates und stellt ein Gebot des mit Verfassungsrang ausgestatten Sozialstaatsprinzips dar.[5]

Das Arbeitsschutzsystem in Deutschland ist in privates und öffentliches Recht gegliedert. Das Privatrecht wird unter anderem durch

---

[1] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde meistens die männliche Schreibweise verwendet. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass beiderlei Geschlechter gemeint sind.
[2] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 634.
[3] Schwede, S. 46.
[4] Dertinger/ Dreller/ u.a., S. 618.
[5] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 634.

Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts geregelt. Durch § 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) i.V.m. § 619 BGB sowie § 62 Handelsgesetzbuch, ist jeder Arbeitgeber[1] verpflichtet, Sicherheit- und Gesundheitsschutz für seine Beschäftigten[2] zu sichern und zu verbessern.[3] Das öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzrecht, mit welchem wir uns im Hinblick auf die öffentliche Verwaltung in dieser Arbeit näher befassen, ist wiederum durch seinen dualen Aufbau geprägt. Auf der einen Seite besteht das staatliche Arbeitsschutzrecht mit Absatz 4 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) als Grundlage. Neben dem staatlichen Arbeitsschutz besteht das autonome Arbeitsschutzrecht, auch als unfallversicherungsrechtlicher Arbeitsschutz bezeichnet. Grundlage ist das Sozialgesetzbuch (SGB) VII. [4]

Zum staatlichen Arbeitsschutzrecht zählen, neben dem ArbSchG, auch Gesetze wie:

- das Arbeitszeitgesetz (ArbZG),
- das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG),
- das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG),
- das Mutterschutzgesetz (MuSchG).

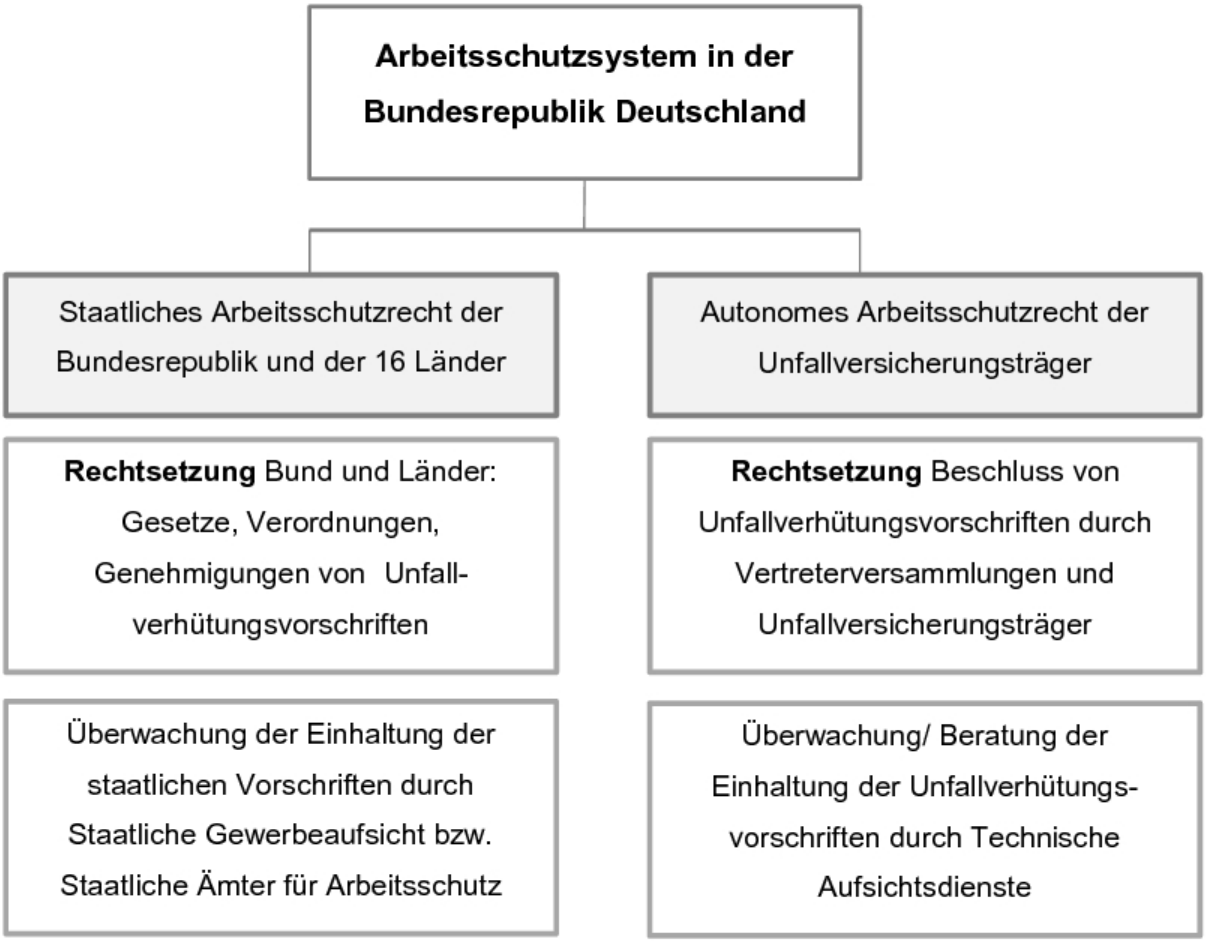
Diese sollen dabei unterstützen, das Ziel, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, zu erreichen und einzuhalten.

Das SGB VII ist Grundlage für die Berufsgenossenschaften bzw. Unfallversicherungsträger im Rahmen des autonomen Arbeitsschutzes verbindliche Unfallverhütungsvorschriften für ihre Mitglieder zu erlassen.[5]

---

[1] Arbeitgeber ist jeder, der einen anderen als Arbeitnehmer beschäftigt. Arbeitgeber im Sinne des § 2 Abs. 3 ArbSchG sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personen, die Personen nach § 2 Abs. 2 ArbSchG beschäftigen.
[2] Beschäftigte im Sinne des ArbSchG sind unter anderem Arbeitnehmer, Auszubildende und Beamte.
[3] Kittner/ Pieper, S. 26.
[4] Kittner/ Pieper, S. 25.
[5] Kittner/ Pieper, S. 26.

Abb. 1 „Arbeitsschutzsystem der Bundesrepublik Deutschland“



Quelle: http://www.guss-net.de/arbeitsschutzsystem (Stand 23.08.2011), vgl. Anlage 1.

Der sogenannte „Dualismus im Arbeitsschutz“[1] führt dazu, dass die Überwachung des Arbeitsschutzes einerseits durch die staatliche Gewerbeaufsicht bzw. staatliche Ämter für Arbeitsschutz und andererseits durch die Technischen Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger wahrgenommen wird. Grundsätzlich wird die Überwachung und Durchführung des staatlichen Arbeitsschutzrechtes, zu welchem das ArbSchG zählt, durch die staatlichen Arbeitsschutzämter wahrgenommen. Diese haben Arbeitgeber in allen Fragen zum ArbSchG zu beraten.

[1] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 668.

Parallel sind die Unfallversicherungsträger verpflichtet, im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags nach § 17 Abs. 1 S. 1 SGB VII, die Arbeitgeber zu beraten und zu überwachen. Auf Grund dessen besteht der Bedarf einer Kooperation zwischen den staatlichen Arbeitsschutzämtern sowie den technischen Aufsichtsdiensten. Eine enge Zusammenarbeit bei der Überwachung sowie Erfahrungsaustausch und gegenseitige Unterrichtung über durchgeführte Betriebsbesichtigungen, sind notwendig und gesetzlich durch § 20 Abs. 3 ArbSchG und § 20 Abs. 3 SGB VII geregelt.[1]

Weiter unterteilen lässt sich das Arbeitsschutzrecht in den produktbezogenen und in den betrieblichen Arbeitsschutz. Durch den produktbezogenen Arbeitsschutz soll erreicht werden, dass die im Betrieb oder Unternehmen verwendeten Arbeitsmittel, Maschinen und Anlagen den Sicherheitsanforderungen entsprechen. Es wird gewährleistet, dass Produkte nur auf den Markt gelangen, sofern sie den grundlegenden Sicherheitsstandards entsprechen. Der betriebliche Arbeitsschutz beinhaltet wiederum den technischen, medizinischen und sozialen Arbeitsschutz und ist Teil des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes.[2] Der technische Arbeitsschutz soll Gefahren durch den Arbeitsprozess verhindern. Er beinhaltet z.B. die Gefahrstoffverordnung sowie die Arbeitsstättenverordnung. Prävention durch arbeitsmedizinische Maßnahmen, wie die arbeitsmedizinische Vorsorge, ist Aufgabe des medizinischen Arbeitsschutzes. Erhaltung der individuellen Arbeitskraft der Beschäftigten mit Hilfe der Bestimmungen des ArbZG, JArbSchG sowie MuSchG, wird durch den sozialen Arbeitsschutz erstrebt.[3]

---

[1] Kittner/ Pieper, S. 176-179.
[2] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 636.
[3] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 637.

2.1 Mitwirkende im Arbeitsschutz

Ergänzt wird die Struktur des privaten sowie öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes durch Institutionen auf betrieblicher Ebene, wie dem Betriebs- und Personalrat, dem Arbeitsschutzausschuss, dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit (im Folgenden: Fachkraft)[1], den Sicherheitsbeauftragten und den einzelnen Beschäftigten. Diese unterstützen den Arbeitgeber in Fragen des Arbeitsschutzes und wirken bei dessen Umsetzung mit. Auch ist ihre Aufgabe, die Durchführung des Arbeitsschutzes zu überwachen. Sie sollen Beschäftigte über geeignete Schutzmaßnahmen informieren sowie den Arbeitgeber auf Mängel hinweisen.

2.1.1 Betriebs- bzw. Personalrat

Der Betriebs- bzw. Personalrat ist Repräsentant sowie Interessenvertretung der Beschäftigten. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten des Betriebsrates sind im Betriebsverfassungsgesetzt (BetrVG) und die des Personalrates im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sowie in den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen der Bundesländer geregelt. Der Personalrat ist die Interessenvertretung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Grundsätzlich zählt zu seinen Aufgaben die Durchführung von Gesetzen, Verordnungen, Vereinbarungen und Tarifverträgen zu überwachen. Eine besondere Aufgabe kommt dem Personalrat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu. Dabei soll der Personalrat auch mit außerbetrieblichen Stellen zusammenarbeiten, wie z.B. der Gewerbeaufsicht und den Unfallversicherungsträgern.[2] Das BPersVG sowie das Landespersonalvertretungsgesetz für Baden-Württemberg (LPVG) sind in ihren Bestimmungen ähnlich geregelt.

---

[1] „Fachkraft für Arbeitssicherheit" wird häufig durch „FaSi" oder auch „Sifa" abgekürzt. Auf Grund der besseren Lesbarkeit, wird im Folgenden die Abkürzung „Fachkraft" benutzt.
[2] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 31.

Gem. § 79 Abs. 1 Nr. 8 LPVG hat der Personalrat über Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen mitzubestimmen. Dieses Recht sowie gleichzeitig die Verpflichtung zur Mitbestimmung hat der Personalrat bei allen ausfüllungsbedürftigen Rahmenvorschriften, d.h. überall wo dem Arbeitgeber ein „Spielraum" im Arbeitsschutz gegeben ist. Zu einer Maßnahme in diesem Sinne zählt auch die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2. § 69 BPersVG sowie § 69 LPVG legen fest, dass Maßnahmen, welche die Mitbestimmung des Personalrats bedürfen, nur mit seinem Einverständnis getroffen werden können. Bei Vorschriften ohne Gestaltungsspielraum für den Arbeitgeber, hat der Personalrat ein Überwachungsrecht inne.[1]

Des Weiteren sieht das PersVG eine enge Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Arbeitgeber vor. Dem Recht des Personalrates, sich in allen Angelegenheiten bezüglich des Arbeitsschutzes an den Arbeitgeber zu wenden, steht die Verpflichtung des Arbeitgebers entgegen, den Personalrat in allen Angelegenheiten dessen zu beteiligen.[2] Das Engagement des Personalrats wird auch im Bereich des Arbeitsschutzes nach Maßgabe der § 81 BPersVG und § 79 LPVG gefordert.

2.1.2 Arbeitsschutzausschuss

In Betrieben und Verwaltungen mit mehr als 20 Beschäftigten hat der Arbeitgeber nach § 11 ASiG einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) zu bilden. Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses sind neben dem Arbeitgeber die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt, Personalratsmitglieder und Sicherheitsbeauftragte. Der ASA hat die Aufgabe, Anliegen des betrieblichen Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Dazu gehören z.B. die Analyse des Unfallgeschehens in der Verwaltung und die Auswertung von

---

[1] Kittner/ Pieper, S. 31.
[2] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 31.

Gefährdungsbeurteilungen. Durch die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses soll erreicht werden, dass die Zusammenarbeit der in der Verwaltung mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz befassten Stellen organisiert und institutionalisiert wird.

2.1.3 Betriebsarzt

Die Aufgaben des Betriebsarztes sind in § 3 ASiG festgehalten. Aufgaben, die sich von denen der Fachkraft unterscheiden, sind die Unterstützung in Fragen des Gesundheitsschutzes, die Beratung bei arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen. Dies ist beispielsweise die Beurteilung von Arbeitsplätzen und ihrer Umgebung, der Belüftung und Licht-, Luft-, Temperatur- und Klimaverhältnisse.[1] Die Organisation der „Ersten Hilfe", Beratung bei Fragen zum Arbeitsplatzwechsel sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess. Ferner zählt die arbeitsmedizinische Untersuchung und Beratung der Arbeitnehmer ebenso zu den Aufgaben des Betriebsarztes. Bei der Untersuchung von Arbeitnehmern kann zwischen der Untersuchung vor, während und nach Beendigung der Tätigkeit unterschieden werden.[2] Krankmeldungen der Beschäftigten auf ihre Richtigkeit zu überprüfen, gehört ausdrücklich nicht zu seinen Tätigkeiten, auch wenn es sich um eine berufsbedingte Erkrankung handelt.[3] Dieser Katalog stellt keine abschließende Aufzählung der Aufgaben des Betriebsarztes dar.[4]

Nach § 4 ASiG darf als Betriebsarzt nur bestellt werden, wer berechtigt ist, den ärztlichen Beruf auszuüben sowie über die erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde verfügt. Berechtigt, dem ärztlichen Beruf

---

[1] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 58.
[2] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 60.
[3] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 63.
[4] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 55.

nachzugehen ist, wer die „Approbation als Arzt“[1] besitzt oder zur vorübergehenden Ausübungen des Berufes befugt ist. Von diesen Voraussetzungen darf nur in Ausnahmefällen nach § 18 ASiG abgewichen werden, wenn die zuständige Behörde ihre Genehmigung erteilt hat und der Arbeitgeber sich zur Fortbildung der Person innerhalb einer bestimmten Frist verpflichtet. Größere Betriebe und Dienststellen stellen häufig hauptberuflich einen Betriebsarzt an. Kleine und mittlere Betriebe und Dienststellen nutzen hingegen überwiegend die Möglichkeit, einen freiberuflichen Arzt für die betriebsärztliche Betreuung zu engagieren oder sich durch ein überbetriebliches Werksarztzentrum betreuen zu lassen. Über das entsprechende Modell hat der Arbeitgeber mit dem Betriebs- bzw. Personalrat zu entscheiden.[2] Die Universitätsstadt Tübingen, welche als Beispielkommune für die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 in dieser Arbeit dient, nutzt für die betriebsärztliche Betreuung das Angebot des überbetrieblichen Werksarztzentrums „Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmedizinischer Dienst (BAD) - Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH“. Die BAD GmbH bietet Dienstleistungen in der Gesundheitsvorsorge und im Arbeitsschutz an, durch welche der Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz gewährleistet werden soll.[3] Ein Betriebsarzt der BAD GmbH übernimmt die betriebsärztliche Betreuung bei der Universitätsstadt Tübingen und nimmt in diesem Rahmen die Aufgaben nach dem ASiG wahr.

Betriebsärzte haben nicht die Berechtigung, z.B. durch Anordnungen in die Arbeitsabläufe einzugreifen. Nur im Bereich ihrer arbeitsmedizinischen Fachkunde sind sie weisungsfrei, ansonsten sind sie, wie alle Beschäftigten, den Weisungen des Arbeitgebers unterlegen.[4] Der Begriff der arbeitsmedizinischen Fachkunde ist in § 3 DGUV Vorschrift 2 erläutert.

---

[1] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 64. Die Approbation wird erteilt, wenn nach Abschluss des vorgeschriebenen Studiengangs und der Erfüllung weiterer Voraussetzungen die ärztliche Prüfung mit Erfolg absolviert wurde (Berufszulassung als Arzt).
[2] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 65.
[3] BAD GmbH, Was die BAD GmbH motiviert, vgl. Anlage 2.
[4] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 65.

So kann die erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde als gegeben angesehen werden, wenn die Ärzte nachweisen können, dass sie berechtigt sind, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“, zu führen.

2.1.4 Fachkraft für Arbeitssicherheit

Im Gegensatz zum Betriebsarzt erfüllt die Fachkraft Aufgaben im Bereich der Arbeitssicherheit, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 6 ASiG. Dazu gehört die Beratung zur Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und sonstigen Fragen der Ergonomie. Des Weiteren hat die Fachkraft die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel vor ihrer Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren vor deren Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen. Weitere Aufgaben der Fachkraft sind Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen sowie Lösungen zur Verhütung dieser zu erarbeiten und bei Schulungen der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

Der Umfang der sicherheitstechnischen Betreuung ist anhand des § 5 Abs. 1 Nr. 1 - 4 ASiG und nach den Vorgaben der DGUV Vorschrift 2 zu ermitteln.[1] Wie auch schon bei der Bestellung des Betriebsarztes gibt es hier verschiedene Vorgehensweisen der Betriebe und Dienststellen. Es können eigene Fachkräfte eingestellt werden, welche je nach Erfordernis die sicherheitstechnische Betreuung auch in Teilzeit erfüllen können oder es wird das Angebot externe Fachkräfte zu engagieren, genutzt.

Bezüglich der Ausbildung einer Fachkraft gibt es keine eindeutige Vorgabe, ob diese Sicherheitsingenieure, Sicherheitstechniker oder Sicherheitsmeister sein müssen.[2] Jedoch muss die Erfüllung der Aufgaben

---

[1] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 73.
[2] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 74.

nach § 6 ASiG gegeben sein.[1] Als Leitfaden kann angenommen werden, dass Sicherheitsingenieure zu bestellen sind in Betrieben und Dienststellen mit forschungs- und wissenschaftlichen Abteilungen oder in welchen mit besonders genehmigungsbedürftigen Anlagen oder in denen, in welchen die Abteilungsleiter selbst Ingenieure oder Fachleute mit ähnlicher Qualifikation sind.[2] Sicherheitstechniker und Sicherheitsmeister sind für Betriebe und Dienststellen mit weniger technischen Einrichtungen oder einfacheren Arbeitsabläufen geeignet, bzw. in mittleren Betrieben und Dienststellen als ergänzende Sicherheitsfachkraft neben dem Sicherheitsingenieur. Die Universitätsstadt Tübingen beschäftigt als Fachkraft einen Sicherheitstechniker, da es eine überwiegende Zahl nichttechnischer Stellen gibt und da die Arbeitsabläufe als „einfacher" bezeichnet werden können.

Die sicherheitstechnische Fachkunde, welche durch die Fachkraft erfüllt sein muss, ist näher in § 4 DGUV Vorschrift 2 erläutert. So besitzen Sicherheitsingenieure beispielsweise die erforderliche Fachkunde, wenn sie berechtigt sind, die Bezeichnung „Ingenieur" zu führen und Sicherheitstechniker, wenn sie die Prüfung zum „Staatl. Anerkannten Techniker" mit Erfolg abgelegt haben. Wie auch schon der Betriebsarzt, hat die Fachkraft kein Weisungsrecht gegenüber den Beschäftigten.[3]

Auch der Katalog nach § 6 ASiG stellt keine abschließende Aufzählung der Aufgaben der Fachkraft dar. Wichtige Aufgabe ist die Beratung der Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihren Arbeitsplätzen sowie der Vorgesetzen und anderen Personen des Arbeitsschutzes.[4] So soll die Fachkraft unter anderem schon bei der Planung von Betriebsanlagen mitwirken, um bereits in diesem Stadium Vorkehrungen aus dem Bereich der Sicherheitstechnik, wie die Gefahrstoffverordnung oder die

---

[1] Pieper, ArbSchR, S. 883.
[2] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 74.
[3] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 75.
[4] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 79.

Anwendung der persönlichen Schutzausrüstung, einbringen zu können.[1] Dies soll ebenfalls bei der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren sowie Arbeitsstoffen und der Auswahl von Körperschutzmitteln der Fall sein. Bei so gut wie allen arbeitsplatzgestaltenden Maßnahmen soll die Fachkraft vorab informiert werden, so dass sie im Voraus sicherheitstechnische oder ergonomische Mängel feststellen kann und die Möglichkeit hat, über alternative Maßnahmen zu unterrichten.[2] Ebenfalls eine wichtige Aufgabe stellt die Untersuchung von Arbeitsunfällen und Auswertung der Ergebnisse dar.

2.1.5 Sicherheitsbeauftragte[3]

Betriebe und öffentliche Verwaltungen mit mehr als 20 Beschäftigten haben nach § 22 SGB VII sowie gemäß der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention" (GUV-V A1) die Pflicht, Sicherheitsbeauftragte zu ernennen. Sicherheitsbeauftragte sind Beschäftigte, welche sich neben den aus ihrer Tätigkeit ergebenden Verpflichtungen freiwillig dazu bereit erklären, den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten im Bereich des Arbeitsschutzes zu unterstützen. Aufgabe der Sicherheitsbeauftragten ist beispielsweise, sich durchgängig davon zu überzeugen, dass die vorgegebenen Schutzvorrichtungen sowie die persönliche Schutzausrüstung vorhanden sind und diese von den Beschäftigten ordnungsgemäß genutzt werden. Die Benennung von Sicherheitsbeauftragten soll dem Zweck dienen, den Arbeitgeber über Mängel zu unterrichten sowie das Sicherheitsbewusstsein der Beschäftigten zu wecken und zu vertiefen. In der Gesamtheit soll somit das Ziel der besseren Unfallverhütung erreicht werden.

---

[1] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 79.
[2] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 80.
[3] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 30.

2.2 Arbeitssicherheitsgesetz

Das „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (Arbeitssicherheitsgesetz - ASiG) welches am 12. Dezember 1974 in Kraft getreten ist, dient dem Aufbau sowie der Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes und soll den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten im Arbeitsschutz unterstützen. Mit dem ASiG soll die Grundlage für die Organisation eines wirksamen, betriebsbezogenen Arbeitsschutzes geschaffen werden.[1] Die allgemeine Pflicht des Arbeitgebers gem. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG, für eine passende Organisation zur Planung und Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sorgen sowie die notwendigen Mittel dafür bereit zu stellen, wird durch dieses Gesetz konkretisiert.

§ 1 ASiG gibt den Grundsatz des Gesetzes an. So hat der Arbeitgeber Betriebsärzte und Fachkräfte zu bestellen, welche ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung helfen sollen. Ziel ist es, die Vorschriften des Arbeitsschutzes den Verhältnissen im Betrieb oder der Dienststelle anzupassen. Durch Betriebsarzt und Fachkraft sollen arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Optimierung des betrieblichen Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung erlangt sowie eine hohe Wirksamkeit der Maßnahmen zum Arbeitsschutz und der Unfallverhütung erreicht werden. Der Arbeitgeber kann seine Pflichten nach dem ASiG aber nicht auf Betriebsarzt oder Fachkraft übertragen, sie haben ihn lediglich zu unterstützen und zu beraten. Des Weiteren enthält das ASiG Vorschriften zur Bestellung des Betriebsarztes und der Fachkraft sowie bezüglich deren Aufgaben. Im vierten Abschnitt des Gesetzes werden gemeinsame Vorschriften für Betriebsarzt und Fachkraft beschrieben. So sind sie bei der Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei, dies sichert ihre Unabhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber und gewährleistet die

---

[1] Pieper, ArbSchR, S. 874.

umfassende Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten im Bereich der Arbeitssicherheit. Fachkräfte sind rein ihrem „fachlichen Gewissen“ sowie Betriebsärzte ihrem „ärztlichen Gewissen“ und der ärztlichen Schweigepflicht bei der Anwendung ihrer Fachkunde unterworfen.[1] Sie haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit beauftragten Personen des Gesundheits- und Umweltschutzes zusammen zu arbeiten, wie beispielsweise dem Betriebs- bzw. Personalrat. Diesen haben sie über geplante Maßnahmen und Erkenntnisse ihrer Arbeit zu informieren und ihn in Fragen des Arbeitsschutzes zu beraten. Der Betriebs- bzw. Personalrat hat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG i.V.m. § 16 ASiG ein Mitbestimmungsrecht bei allen Regelungen des ASiG welche dem Arbeitgeber einen Entscheidungsspielraum lassen, unter anderem auch bei der Berufung oder Abberufung von Betriebsarzt und Fachkraft.

Betriebsarzt und Fachkraft sind verpflichtet zusammen zu arbeiten, um sich auszutauschen, zu ergänzen und zu verstärken, wodurch ein optimaler Schutz der Beschäftigten erreicht werden soll. Das ASiG regelt auch die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Behörden wie z.B. dem Technischen Aufsichtsdienst und den staatlichen Arbeitsschutzämtern. Der Arbeitgeber ist nach § 13 ASiG verpflichtet, der zuständigen Behörde auf deren Forderung hin die notwendigen Auskünfte zur Durchführung des ASiG zu erteilen. Die Aufsichtspersonen dürfen die Arbeitsstätten während den üblichen Arbeitszeiten begehen und besichtigten. Außerhalb der Öffnungszeiten dürfen diese nur in dringenden Gefahrsituationen betreten werden. Auch die nach § 22 SGB VII zu bestellenden Sicherheitsbeauftragten, sind bei der Aufgabenerfüllung nach dem ASiG mit einzubeziehen.

Die Vorschriften des ASiG gelten, bezogen auf den sachlichen Anwendungsbereich, nicht für die öffentliche Verwaltung. § 16 ASiG gibt

---

[1] Pieper, ArbSchR, S. 907.

an, dass „ein den Grundsätzen dieses Gesetzes gleichwertiger, arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten“ ist. Ein „gleichwertiger Arbeitsschutz“ ist in diesem Zusammenhang im öffentlichen Dienst erreicht, wenn die Grundsätze des ASiG übernommen wurden. Die §§ 1 bis 11 und § 19 ASiG enthalten die grundlegenden Verpflichtungen des Gesetzes. Im Bereich der Länder und der Kommunen füllen den Rahmen dieser gleichwertigen Vorschriften die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger aus.[1] Werden die Regelungen des ASiG so durchgeführt wie es die Unfallverhütungsvorschriften und Musterrichtlinien vorsehen, so ist die Verwaltung der gesetzlichen Verpflichtung eines „gleichwertigen Arbeitsschutzes“ nachgekommen.[2] Zu erwähnen ist, dass mittlerweile in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes diese Vorgabe erfüllt ist.[3] Weitere Besonderheit ist, dass das staatliche Arbeitsschutzrecht nicht unmittelbar für Beamte des öffentlichen Dienstes gilt. Auch sind diese nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert und unterliegen somit nicht den Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften der gesetzlichen Unfallversicherungsträger. Der Dienstherr hat dafür zu sorgen, dass diese Vorschriften auch für die Beamten Anwendung findet. Dort wo Beamte gleichartige Tätigkeiten wie versicherte Arbeitnehmer verrichten, entsteht aber automatisch eine „reflexartige Schutzwirkung“ für die Beamten.[4] Auch sollte gerade im Bereich des Arbeitsschutzes nicht unterschieden werden oder gar ein bestimmter Personenkreis ausgeschlossen werden. Dies könnte arbeitsbedingte Gefahren entstehen lassen.

---

[1] Pieper, ArbSchR, S. 878
[2] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 141.
[3] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 137.
[4] Aufhauser/ Brunhöber/ Igl, S. 139.

2.3 Arbeitsschutzgesetz – Staatlicher Arbeitsschutz

Das zum 21.08.1996 in Kraft getretene „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit“ (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) stellt den Art. 1 des „EG-Arbeitsschutz-Umsetzungsgesetz“ (EASUG) dar. Das Artikelgesetz EASUG dient der genauen Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG in deutsches Recht sowie der Anpassung des geltenden Arbeitsrechts an die EU-rechtlichen Vorgaben durch Ergänzung von bestehenden Gesetzen.

Das ArbSchG stellt das „Grundgesetz“ des Arbeitsschutzes dar. Es gilt für fast alle Tätigkeitsbereiche und Beschäftigte und fördert ein einheitliches Arbeitsschutzrecht sowie eine inhaltliche Abhängigkeit der verschiedenen Rechtsvorschriften voneinander.[1] Dem Arbeitgeber ist mit dem ArbSchG ein weiter Handlungsraum für die Umsetzung des Arbeitsschutzes gegeben. Ziel des ArbSchG ist es, nach § 1 Abs. 1 ArbSchG, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Der Arbeitgeber ist gemäß § 3 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zur Beeinflussung zu treffen, auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und erforderlichenfalls bei anderen Gegebenheiten anzupassen. Es gibt dazu nur wenige konkrete Vorgaben und ausformulierte Regelungen. Vielmehr soll mit der hohen Eigenverantwortung des Arbeitgebers sein Engagement und seine Motivation gesteigert werden. Der Arbeitgeber hat bei einer Anpassung der Maßnahmen stets eine Optimierung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten anzustreben.[2]

Aber nicht nur für den Arbeitgeber bestehen Verpflichtungen. Auch die Rechte und Pflichten der Beschäftigten sind durch das Gesetz tangiert.

---

[1] Kittner/ Pieper, S. 46.
[2] Kittner/ Pieper, S. 107.

So besteht nach § 15 Abs. 1 ArbSchG für Beschäftigte die Pflicht, nach ihren Möglichkeiten und entsprechend der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers, für ihre Sicherheit und Gesundheit zu sorgen. Darunter ist z.B. die zweckmäßige Nutzung der durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstung zu verstehen. Rechte der Beschäftigten sind unter anderem das Vorschlagsrecht zu Fragen der Sicherheit und Gesundheit gegenüber dem Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 ArbSchG sowie das Recht zuständige Behörden einzuschalten, falls sie auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung sind, dass der Arbeitgeber seinen Pflichten zum Arbeitsschutz nicht ausreichend nachkommt und dieser auf ihre Beschwerden nicht reagiert.

2.4 Sozialgesetzbuch VII – Unfallversicherungsrechtlicher Arbeitsschutz

Das SGB VII enthält Regelungen zur gesetzlichen Unfallversicherung, welche neben der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung und der Pflegeversicherung einen Zweig der Sozialversicherung darstellt. Die Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung sind gemäß § 1 SGB VII Prävention, Rehabilitation und Entschädigung.[1] Die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) bezieht sich lediglich auf das Element der Prävention von Unfällen und berufsbedingten Gesundheitsgefahren. Unfälle sind gemäß § 8 Abs. 1 SGB VII „zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen“. Im Weiteren wird nur auf den Präventionsauftrag der Unfallversicherung eingegangen.

Der Prävention kommt eine besondere Bedeutung in der deutschen Unfallversicherung zu. In vielen anderen Staaten ist die Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten

[1] Hauck/ Noftz, K § 1, S. 1.

Gesundheitsgefahren ausschließlich staatliche Aufgabe. Unter einem Arbeitsunfall ist gemäß § 8 SGB VII, ein Unfall von Versicherten infolge einer dem Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründeten Tätigkeit zu verstehen. Der Begriff der Berufskrankheit ist in § 9 SGB VII näher beschrieben. Danach sind dies Krankheiten, die die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrats als solche bezeichnet und welche die Versicherten in Folge einer versicherten Tätigkeit erleiden. Eine Aufzählung der Berufskrankheiten ist in der Anlage zur Berufskrankheiten-Verordnung aufgeführt. Im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung sind nur die in der Liste bezeichneten Krankheiten auch Berufskrankheiten und nicht jede Krankheit die in Folge von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren auftritt.[1] Die Unfallversicherung hat mit allen geeigneten Mitteln, d.h. auch mit hoheitlichen Mitteln, die Prävention zu betreiben. Durch die Verknüpfung der Prävention mit den übrigen Aufgaben der Unfallversicherung wird der soziale Schutzzweck derer verdeutlicht. Das Sozialstaatsprinzip ist für die Unfallversicherung als Teil der Sozialversicherung zu berücksichtigen, was durch die Prävention geschieht. Sie „dient damit der Verwirklichung fundamentaler Grundrechte der Menschenwürde (Art. 1 GG) und des Schutzes der körperlichen Integrität als Voraussetzung der freien Persönlichkeitsentfaltung (Art. 2 GG).“[2]

Die Präventionsaufgabe der Unfallversicherung besteht darin, die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Verhütungspflichten durch Beratung, Forschung, Erlass von Unfallverhütungsvorschriften, Überwachung u.a. zu steuern.[3] Dabei unterscheidet die gesetzliche Unfallversicherung zwischen verschiedenen Personenkreisen:

---

[1] Schwede, S. 43.
[2] Hauck/ Noftz, K § 1, S. 3.
[3] Hauck/ Noftz, K § 1, S. 5.

- Versicherte kraft Gesetzes
- Versicherte kraft Satzung
- Freiwillig Versicherte

Versicherte kraft Gesetzes sind nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII Beschäftigte[1] sowie nach Nr. 2 unter anderem Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung. Diese Personenkreise sind in der öffentlichen Verwaltung überwiegend vertreten. Das Versicherungsverhältnis beginnt kraft Gesetzes mit dem Zeitpunkt der Aufnahme der Arbeitstätigkeit oder sobald der Unternehmer die Verfügungsgewalt über die Arbeitskraft des Beschäftigten hat. Eine Anmeldung durch das Unternehmen ist nicht erforderlich. Des Weiteren sind versicherungsfreie Personen nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII stark in der öffentlichen Verwaltung vertreten. Darin werden Beamte und ihnen gleichgestellte Personen von der Versicherung befreit, soweit für sie beamtenrechtliche Unfallverhütungsvorschriften oder entsprechende Grundsätze gelten. Versicherungsfreiheit besteht häufig bei Personen, die schon auf Grund ihrer Tätigkeit einen anderen Versicherungsschutz besitzen.[2]

Auch als versicherte Tätigkeit anzusehen ist unter anderem, gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII, das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit, der sogenannte Wegeunfall.

Unter Verzicht auf Gewinn soll die gesetzliche Unfallversicherung den Beschäftigten helfen und die Allgemeinheit vor einer mangelhaften Absicherung des Bürgers schützen. Es besteht eine Unternehmerhaftpflichtversicherung, d.h. die Beiträge zur

---

[1] Beschäftigung wird als unselbstständige Tätigkeit im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB VI definiert. Damit werden alle, in abhängiger Stellung (gegen Arbeitsentgelt oder zur Berufsausbildung) beschäftigten Personen, in den Versicherungsschutz einbezogen.
[2] Schwede, S. 43.

Unfallversicherung werden alleine vom Arbeitgeber geleistet, wobei alleine der Arbeitnehmer berechtigt ist, Leistungen in Anspruch zu nehmen. Eine weitere Besonderheit der gesetzlichen Unfallversicherung ist, dass keine Prüfung der Bedürftigkeit stattfindet. Unabhängig von Beitragsleistungen und Bedürftigkeit besteht ein Anspruch auf Leistung.

Gemäß § 15 Abs. 1 SGB VII können die Unfallversicherungsträger unter Beteiligung der „Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung“ (DGUV), Unfallverhütungsvorschriften als autonomes Recht über Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren oder für eine effiziente Erste Hilfe erlassen. Dazu sind sie insoweit nur berechtigt, wenn die Maßnahmen zur Prävention geeignet und erforderlich sind und keine staatlichen Arbeitsschutzvorschriften Regelungen hierüber vorgeben. Für die Versicherten, welche in den Zuständigkeitsbereich der Unfallversicherungsträger fallen, sind die Unfallverhütungsvorschriften unmittelbar verbindlich.[1] Die Universitätsstadt Tübingen, auf welche im praxisbezogenen Teil dieser Arbeit Bezug genommen wird, ist der Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) zugehörig, welche unter Mitwirkung der DGUV die Unfallverhütungsvorschrift (UVV) „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ verbindlich erlassen hat. Die UKBW ist ein Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Örtlich ist die UKBW für das Bundesland Baden-Württemberg sowie sachlich unter anderem für Arbeitgeber und Angestellte der Gemeinden und Gemeindeverbände des Landes zuständig.[2] Dies begründet die Zuständigkeit der UKBW zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 bei der Universitätsstadt Tübingen. Mit Hilfe des § 15 Abs. 1 Nr. 6 SGB VII konnten die Unfallversicherungsträger die Erfüllung der sich aus dem ASiG ergebenden Pflichten durch die DGUV Vorschrift 2 konkretisieren.[3]

---

[1] Schmitt, S. 162.
[2] UKBW, Jahresbericht 2010, vgl. Anlage 3, S. 6.
[3] Schmitt, S. 166.

Nach § 17 Abs. 1 SGB VII sind die Unfallversicherungsträger verpflichtet, die Durchführung aller Maßnahmen zur Verhütung von arbeitsbedingten Gefahren in den Dienststellen zu überwachen und diese bei der Umsetzung zu beraten.[1] Dazu haben sie Aufsichtspersonen in erforderlicher Zahl anzustellen.[2] Diese haben gemäß § 19 Abs. 1 SGB VII die Befugnis, Maßnahmen zur Erfüllung der Pflichten nach den Unfallverhütungsvorschriften sowie zur Abwendung von Unfall- und Gesundheitsgefahren den Versicherten anzuordnen. Um die Durchführung der Maßnahmen zu überwachen, können die Aufsichtspersonen nach § 17 Abs. 2 SGB VII Grundstücke und Betriebsstätten zu den Öffnungszeiten betreten, erforderliche Auskünfte einholen sowie Arbeitsmittel und persönliche Schutzausrüstung überprüfen. Bei Verstößen gegen wesentliche Vorschriften der Unfallversicherung ist diese durch § 209 SGB VII ermächtigt, Sanktionen gegen die Versicherten und Unternehmer zu erlassen[3]. Diese können in Form von Geldbußen erfolgen.[4]

3 Entstehung der DGUV Vorschrift 2

Die Entwicklung im Arbeitsschutzrecht bis hin zur DGUV Vorschrift 2, weist einen langwierigen Prozess auf. Nach dem Inkrafttreten des ASiG im Jahr 1974, konkretisierten die Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger das Gesetz durch Erlass von Unfallverhütungsvorschriften auf unterschiedliche Art und unabhängig voneinander. Die das Gesetz konkretisierenden Unfallverhütungsvorschriften wurden im Laufe der Jahre mehrmals reformiert. Mit der Einführung der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und

---

[1] Schmitt, S. 170.
[2] Schmitt, S. 172.
[3] Hauck/ Noftz, K § 209, S. 2.
[4] Hinweis: Der rechtliche Teil dieser Arbeit ist absichtlich knapp gehalten und somit auf das Wesentliche begrenzt. Auf Grund der Komplexität wird die neue Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 ausführlich erläutert.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ wird nun eine bedeutende Reform vollzogen.[1]

3.1 Die Entwicklung der Unfallverhütungsvorschriften und der Betreuungsmodelle

Die Berufsgenossenschaften erließen zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung zunächst die Unfallverhütungsvorschriften „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (VBG 122) und „Betriebsärzte“ (VBG 123). Die Unfallversicherungsträger führten die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (GUV 0.5) ein, welche ausschließlich mittlere und größere Dienststellen einbezog. Die UVV der gesetzlichen Unfallversicherungsträger erhielt mit der Musterunfallverhütungsvorschrift vom Juni 2003 den Namen „GUV-V A6/7“. Die VGB 122 und VBG 123 erhielten im Rahmen der Einführung der Kleinbetriebsbetreuung die Bezeichnungen „BGV A6“ und „BGV A7“. Nach der Reform der Kleinbetriebsbetreuung ab 2005 wurden diese Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften zusammengeführt und erhielten die Bezeichnung „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A2).[2]

Die Reform der Kleinbetriebsbetreuung erfolgte auf Grundlage der Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (89/391/EWG) in Deutschland durch das ArbSchG. Durch diese wurde eine Betreuung in Unternehmen ab einem Beschäftigten erforderlich. Das damalige „Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung“ (BMAS) forderte zur Reform der Kleinbetriebsbetreuung auf, was im Vorfeld für viel Kritik sorgte. Überlegungen, die Kleinbetriebsbetreuung anhand der Mindest-Einsatzzeiten für mittlere und große Unternehmen zu regeln, stießen auf

---

[1] Strothotte, Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2, vgl. Anlage 4, S. 6.
[2] Strothotte, Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2, vgl. Anlage 4, S. 6.

Widerstand, weil dadurch in kleineren Unternehmen minimalste Einsatzzeitenkontingente für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung entstanden wären, welche weder eine wirtschaftliche noch qualitative Betreuung gewährleistet hätten. Auf Grund dessen wurde ein neues Konzept zur Kleinbetriebsbetreuung entwickelt, welches bei den Berufsgenossenschaften im Jahr 2005 mit der „BGV A2/ GUV-V A2" eingeführt und evaluiert wurde.[1]

Die Umsetzung des ASiG nach einheitlichen Grundsätzen sollte nun durch die BGV/A2 Anlage 2 erreicht werden. Die BGV/A2 Anlage 2 setzt sich aus der Vorgabe von Grundbetreuung und betriebsspezifischem Betreuungsanteil zusammen. Nach wie vor bestanden aber Unterschiede in den Einsatzstunden für Betriebe und Verwaltungen. Der Entwurf der BGV/A2 Anlage 2 wurde nicht genehmigt.[2] Durch die unterschiedlichen Unfallverhütungsvorschriften, wurden Betriebe und Verwaltungen trotz gleichen bzw. gleichartigen Gefährdungspotenzials weiterhin divergent behandelt. Auf Grund dieser Problematik, trat der Wunsch nach einer einheitlichen Regelung für Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst immer mehr in den Vordergrund.[3]

3.2 Wunsch nach einer neuen Regelung

Die Umsetzung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung in kleinen Betrieben und Verwaltungen ausschließlich anhand von starr vorgegebenen Einsatzzeiten durchzuführen, brachte Probleme bei der Umsetzung in der Praxis mit sich. Des Weiteren wurden die pauschal „verordneten" Einsatzzeiten immer kritischer betrachtet. Die individuellen Bedürfnisse der Betriebe und Verwaltungen wurden durch

---

[1] Strothotte, Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2, vgl. Anlage 4, S. 6-8.
[2] Strothotte, Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2, vgl. Anlage 4, S. 8.
[3] Strothotte, Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2, vgl. Anlage 4, S. 6.

das damalige Modell nicht beachtet, was die Unzufriedenheit der Arbeitgeber immer größer werden ließ.[1]

Aber nicht nur die Arbeitgeber, welche die Unfallverhütungsvorschriften in den Betrieben und Verwaltungen umsetzen müssen, forderten eine neue Regelung zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung. Die Reform zur DGUV Vorschrift 2 war auch aus politischer Sicht unvermeidbar. Im Februar 2002 hatte das Bundesministerium den „Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften" (HVBG) aufgefordert, gemeinsam mit den Berufsgenossenschaften eine Neugestaltung der Kleinbetriebsbetreuung auf den Weg zu bringen. Dies war der Auslöser zur Entwicklung der BGV A2/GUV-V A2. Die Genehmigung der neuen Unfallverhütungsvorschrift verband das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) mit der Auflage, die Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten zu reformieren und vor allem zu vereinheitlichen. Der Bundesratsbeschluss der Länder „Entschließung des Bundesrates zur Flexibilisierung und Entbürokratisierung der Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes" (661/06) enthielt entsprechende Reformforderungen.[2] In diesem wurde eine „zeitnahe Umsetzung" von Verbesserungsvorschlägen durch die Unfallversicherungsträger gefordert.[3] Auch Leitlinien für eine moderne, zeitgemäße betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in den Betrieben und Verwaltungen wurden aufgeführt.

---

[1] Ehnes, Die neue Regelbetreuung, vgl. Anlage 5, S. 13.
[2] DGUV, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 14.
[3] Beschluss des Bundesrates 661/06, vgl. Anlage 7, S. 3.

3.3 Fusion zur DGUV

Der HVBG und der „Bundesverband der Unfallkassen“ (BUK) beschlossen zum 01.07.2007 einen gemeinsamen Dachverband für die gesetzliche Unfallversicherung zu gründen. Die Zusammenführung zur „Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung“ (DGUV) ist Teil eines Konzeptes, mit welchem die Strukturen der Unfallversicherung an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden sollen.[1] Die Zusammenführung von BUK und HVBG erhöhte auch das Verlangen nach einheitlichen Regelungen im autonomen Satzungsrecht.[2] Durch diese entstand unter anderem die erforderliche organisatorische Struktur um die DGUV Vorschrift 2 zu entwickeln.[3]

Das neue Betreuungsmodell entstand in enger Zusammenarbeit von BMAS und den Ländern. Die Aufsichtshandelnden von Unfallversicherungsträger und Ländern haben somit eine gemeinsame abgestimmte Grundlage für die Beratung und Überwachung des ASiG. [4] Die Unfallverhütungsvorschriften BGV A2 und GUV-V A 6/7 wurden zur DGUV Vorschrift 2 zusammengeführt.[5]

Durch die DGUV Vorschrift 2 soll nun eine einheitliche Vorschrift für Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst ohne starre Vorgabe von Einsatzzeiten geschaffen werden und somit die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung an die verschiedenen Bedürfnisse der Betriebe und Verwaltungen angepasst werden.

---

[1] DGUV, Berufsgenossenschaften und Unfallkassen wollen gemeinsamen Spitzenverband schaffen, vgl. Anlage 8, S. 1.
[2] DGUV, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 13.
[3] DGUV, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 13.
[4] Rentrop/ Strothotte, DGUV Vorschrift 2, Reform der Unfallverhütungsvorschrift, vgl. Anlage 9, S. 5.
[5] Strothotte, Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2, vgl. Anlage 4, S. 8.

4 Die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

Die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) ist zum 01.01.2011 in Kraft getreten und konkretisiert das ASiG. Durch die Unfallverhütungsvorschrift erfolgt zum ersten Mal eine einheitliche Vorgabe zur Ermittlung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung für Betriebe der Privatwirtschaft und den öffentlichen Bereich. Bisher differenzierten die Regelungen zur Betreuung durch Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit, da Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand unabhängig voneinander das ASiG durch Unfallverhütungsvorschriften realisierten. Ebenso unterschieden sich die Anforderungen an Unternehmen im gewerblichen und öffentlichen Sektor.[1] Selbst gleichartige Betriebe wurden auf Grund dessen unterschiedlich behandelt. Nun kann mit Hilfe der DGUV Vorschrift 2 nach einem einheitlichen Schema vorgegangen werden.

Bisher wurden die Betreuungsleistungen durch eine pauschale Vorgabe von Einsatzzeiten, rein rechnerisch, anhand der Zahl der Beschäftigten und eines betriebsartenspezifischen Faktors bestimmt.[2] Diese starre Vorgabe von Einsatzzeiten ist nicht mehr zeitgemäß. Der neue und moderne Arbeitsschutz orientiert sich an den tatsächlich in den „Betrieben und öffentlichen Verwaltungen“[3] vorhandenen Gefährdungen und an den Arbeitsbedingungen. Für die Ermittlung der erforderlichen Personalressourcen stehen mit der DGUV Vorschrift 2 nun der betriebliche Bedarf und die inhaltliche Betreuungsleistung im Vordergrund.

---

[1] DGUV, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 13.
[2] UKBW, Neues Konzept eröffnet neue Chancen, vgl. Anlage 10, S. 6.
[3] Im Folgenden „Dienststellen“ genannt. Dienststellen sind gemäß § 2 Abs. 5 ArbSchG die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (…). Betriebe der Privatwirtschaft werden hier im Folgenden ebenso unter dem Begriff der Dienststelle zum Zwecke der Vereinfachung geführt.

Durch die in der UVV beschriebenen Aufgabenfelder und –kataloge, ist ein präziser Rahmen für die Betreuungsleistungen vorgegeben.[1] Diese sollen mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung bestimmt werden.

4.1 Regelungen der DGUV Vorschrift 2

Die DGUV Vorschrift 2 differenziert bei der Ermittlung des Betreuungsumfangs durch Betriebsarzt und Fachkraft zwischen der „Regelbetreuung" sowie der „alternativen Betreuung". „Regelbetreuung" ist die Festlegung dieses Betreuungsumfangs. Bei dieser wird zwischen der „Betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Regelbetreuung der Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten" und der „Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten" unterschieden. Die „alternative Betreuung" stellt eine Wahlmöglichkeit für Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten dar. Der Arbeitgeber kann zwischen diesen Modellen wählen, allerdings hat er die Zahl seiner Beschäftigten zu beachten. Er muss die Wahl eines Betreuungsmodells nachweisen können.[2]

4.1.1 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in öffentlichen Verwaltungen mit bis zu zehn Beschäftigten

In Dienststellen mit bis zu zehn Beschäftigten, richtet sich der Umfang der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung nach Anlage 1 der DGUV Vorschrift 2. Diese beschreibt, dass der Umfang der zu erbringenden betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung in der Durchführung von Grundbetreuungen und anlassbezogenen Betreuungen besteht. Zur Grundbetreuung zählen die Unterstützung bei der erstmaligen Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und die regelmäßige Fortschreibung dieser durch Betriebsarzt und Fachkraft.[3]

---

[1] UKBW, Neues Konzept eröffnet neue Chancen, vgl. Anlage 10, S. 6.
[2] UKBW, Neues Konzept eröffnet neue Chancen, vgl. Anlage 10, S. 7.
[3] Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW), DGUV Vorschrift 2, S. 10.

Unter der anlassbezogenen Betreuung ist die Verpflichtung des Arbeitgebers zu verstehen, bei besonderen Anlässen eine Betreuung durch Betriebsarzt oder Fachkraft zu veranlassen.[1] Besondere Anlässe sind beispielsweise neue Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel und Arbeitsabläufe sowie die Betrachtung von bei der Arbeit geschehenen Arbeitsunfällen und aufgetretenen Berufskrankheiten. Die Aufgaben der Grundbetreuung sind in regelmäßigen Intervallen oder bei maßgeblichen Änderungen der Arbeitsverhältnisse zu wiederholen. Die Dienststellen müssen die Inanspruchnahme von betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Betreuung nachweisen können, wie z.B. durch geeignete schriftliche Berichte über die durchgeführte Gefährdungsbeurteilung. Des Weiteren haben sie ihre Beschäftigten darüber zu informieren, wer Betriebsarzt und wer Fachkraft ist.

4.1.2 Alternative bedarfsorientierte Betreuung in kleineren Verwaltungen

Dieses Betreuungsmodell ist eine Wahlmöglichkeit für Dienststellen mit einer Höchstgrenze von 50 Beschäftigten und stellt eine alternative Form zur Regelbetreuung[2] für kleine Dienststellen dar. Im Gegensatz zur Regelbetreuung tritt dieses Modell, auch Unternehmermodell genannt, erst zum 01.01.2013 in Kraft. Näheres beschreibt die Anlage 3 der DGUV Vorschrift 2.

Die alternative, bedarfsorientierte Betreuung besteht aus Motivations- und Informationsmaßnahmen, Fortbildungsmaßnahmen für die Unternehmer und der Inanspruchnahme der bedarfsorientierten Betreuung.[3] Der Unternehmer soll durch diese Maßnahmen motiviert werden, seine Eigenständigkeit bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes zu fördern. Ebenso ist es Ziel dieser Maßnahmen, den Unternehmer für Fragen der

---

[1] UKBW, DGUV Vorschrift 2, S. 10.
[2] Vgl. Punkt 4.1.1 „Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in öffentlichen Verwaltungen mit bis zu zehn Beschäftigten“.
[3] UKBW, DGUV Vorschrift 2, S. 24.

Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu sensibilisieren.[1] Die Motivations- und Informationsmaßnahmen sind in Form von Seminaren oder Selbstlernmaßnahmen abzuleisten. Wenn die Unternehmer alle Vorgaben nach der Anlage 3 DGUV Vorschrift 2 erfüllt haben, entfällt deren Pflicht zur Bestellung von Betriebsarzt und Fachkraft.[1] Auch hier ist wiederum die Gefährdungsbeurteilung[2] Grundlage für die bedarfsorientierte Betreuung. Falls erforderlich, muss der Unternehmer dazu einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft engagieren, auch wenn er eigentlich von dieser Pflicht befreit wurde. Vor allem bei besonderen Anlässen, wie grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren oder neuer Arbeitsplatzgestaltung, hat er diese einzuschalten.[3]

Die Pflicht zur schriftlichen Dokumentation ist, wie bei der Regelbetreuung, ebenfalls vorgegeben. Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass er die entsprechenden Motivations- und Informationsmaßnahmen absolviert hat sowie die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung vollzogen hat. Auch Berichte von Betriebsarzt und Fachkraft zählen zu der Erfüllung der Dokumentationspflicht.

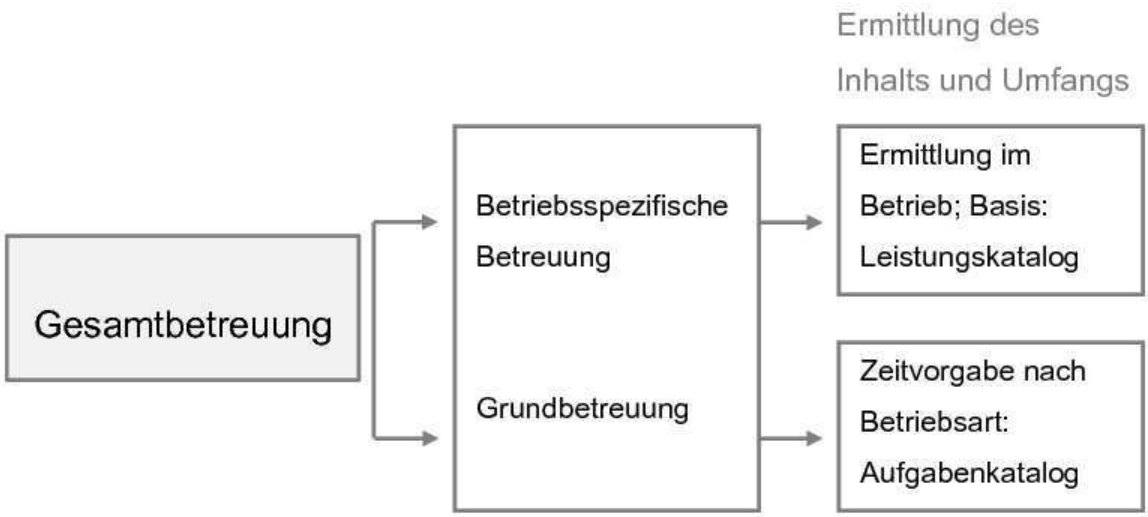
4.1.3 Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in öffentlichen Verwaltungen mit mehr als zehn Beschäftigten

Bei dem Betreuungsmodell für größere Dienststellen mit mehr als zehn Beschäftigten ist der Umfang der sog. Gesamtbetreuung zu ermitteln. Die Gesamtbetreuung setzt sich aus der Grundbetreuung sowie dem betriebsspezifischen Betreuungsteil zusammen. Beschrieben wird dies in der Anlage 2 zur DGUV Vorschrift 2.

---

[1] UKBW, DGUV Vorschrift 2, S. 25.
[2] vgl. Punkt 5.2.1 „Gefährdungsbeurteilung".
[3] UKBW, DGUV Vorschrift 2, S. 26.

Abb. 2 Bausteine der neuen Regelbetreuung der Betriebe > 10 Beschäftigte



Quelle: DGUV Vorschrift 2, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 21.

Die Grundbetreuung enthält die Basisaufgaben des Arbeitsschutzes und soll dem Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten aus dem ArbSchG, insbesondere der §§ 3, 4 und 5 ArbSchG, helfen. Diese fallen unabhängig von Art und Größe der Dienststelle fortlaufend an.[1] Bei der Ermittlung des Betreuungsumfangs in der Grundbetreuung sind die Organisationseinheiten[2] zunächst mit Hilfe der „Übersicht über die Klassifikation der Wirtschaftszweige" (WZ-Schlüssel)[3] einer von drei Betreuungsgruppen zuzuteilen.[4] Grundlage für die Differenzierung in den Gruppen ist das Gefährdungspotenzial in den Organisationseinheiten.

[1] DGUV, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 24.
[2] Ämter, Fachbereiche, Stabstellen, Eigenbetriebe.
[3] Vollständige Liste der Zuordnung der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen mit den Angaben aller Unfallversicherungsträger gemäß Anlage 2 Abschnitt 4 des Mustertextes der DGUV Vorschrift 2, vgl. Anlage 11.
[4] Vgl. Abb. 1.

Die Betreuungsgruppen geben eine starre Angabe über die zu erfüllenden Einsatzzeiten für jeden Beschäftigten pro Jahr.

Abb. 3 Übersicht über die Betreuungsgruppen

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

Quelle: DGUV Vorschrift 2, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 25.

Die in der jeweiligen Gruppe vorgegebene Stundenzahl ist mit der Zahl der Beschäftigten zu multiplizieren. Der sich daraus ergebende Wert stellt die Einsatzzeiten der Grundbetreuung für den Betriebsarzt und die Fachkraft gemeinsam dar. Der Arbeitgeber hat die Aufgabe, diesen Wert effizient auf beide aufzuteilen. Wie diese Aufteilung genau erfolgt, liegt in seinem Ermessen.

Die DGUV Vorschrift 2 gibt dazu Rahmenvorgaben. Betriebsarzt und Fachkraft haben einen Anspruch darauf, mindestens 20 % der Einsatzstunden in der Grundbetreuung zu erfüllen. Des Weiteren ist zu beachten, dass sie nicht weniger als 0,2 Stunden pro Jahr und Beschäftigten eingesetzt werden dürfen. Die Aufgaben in der Grundbetreuung, welche für den Betriebsarzt und die Fachkraft anfallen, sind in der Anlage 2 Nr. 2 zur DGUV Vorschrift 2 beschrieben. Dies sind:

- 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,
- Untersuchung nach eingetretenen Ereignissen,
- Allgemeine Beratung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen sowie Beschäftigten,
- Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten,
- Mitwirkung in betrieblichen Besprechungen,
- Selbstorganisation.

Der betriebsspezifische Betreuungsanteil ist, im Gegensatz zur Grundbetreuung, von den in den Organisationseinheiten tatsächlich vorhandenen Gefährdungen und Arbeitsbedingungen abhängig. Die betriebsspezifische Betreuung geht auf die speziellen Erfordernisse in den Verwaltungen und ihren Organisationseinheiten ein, wie z.B. Erfordernisse auf Grund der Art und Größe. Sie setzt auf den Basisleistungen der Grundbetreuung auf und erweitert sie um betriebsspezifisch notwendige Betreuungsleistungen. Zur Ermittlung dieses Betreuungsumfangs sind keine pauschalen Einsatzzeiten vorgegeben. Der inhaltliche Umfang und Bedarf ist vom Arbeitgeber eigenverantwortlich festzulegen.[1]

Mit Hilfe eines Leistungskatalogs, welcher die betriebsspezifischen Aufgaben beschreibt und Auslöse- und Aufwandskriterien enthält, soll der Arbeitgeber die erforderlichen Aufgaben systematisch prüfen und eine konkrete Aufgabenbeschreibung erstellen.

---

[1] DGUV, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 34.

Die Betreuung wird so zielorientiert am bestehenden Bedarf ausgerichtet und nicht durch starre Einsatzzeiten bestimmt.[1] Die Aufgabenfelder sind Teil der DGUV Vorschrift 2 und in der Anlage 2 zu finden.

Die Bereiche der betriebsspezifischen Betreuung:

- Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung,
- Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation,
- Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation,
- Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen.

Diese Bereiche enthalten insgesamt 16 Aufgabenfelder. Mit Hilfe der Auslösekriterien ist festzulegen, ob Handlungsbedarf besteht. In jedem Bereich ist Handlungsbedarf gegeben, sobald ein Kriterium auf die Organisationseinheit zutrifft. „Für jedes Aufgabenfeld, für das Handlungsbedarf festgestellt wurde, sind nun die Betreuungsleistungen zu konkretisieren."[2] Der Personalaufwand ist entsprechend festzulegen und auf den Betriebsarzt sowie die Fachkraft aufzuteilen. Dies ist schriftlich mit diesen zu vereinbaren.[3]

Bei den Aufgaben wird zwischen dauerhaften oder anlassbezogenen differenziert. Ständige Aufgaben in der betriebsspezifischen Betreuung sind vor allem die ersten acht, in der Vorschrift benannten Aufgabenfelder.[4] Diese beziehen sich auf regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren und Erfordernisse

---

[1] DGUV, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 35.
[2] DGUV, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 42.
[3] UKBW, DGUV Vorschrift 2, S. 17.
[4] DGUV, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 35.

zur menschengerechten Arbeitsgestaltung. Anlassbezogene, zeitlich befristete Aufgaben, sind immer dann notwendig, wenn der jeweilige Sachverhalt für einen vorhersehbaren Zeitraum besteht. Beispielsweise bei Arbeiten unter Infektionsgefahr, welche normalerweise nicht durchgeführt werden.[1]

5 Ermittlung des Betreuungsumfangs am Beispiel der Universitätsstadt Tübingen

Im folgenden Abschnitt wird eine Vorgehensweise zur Umsetzung der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ praxisnah am Beispiel der Universitätsstadt Tübingen beschrieben. Die Universitätsstadt Tübingen, in Baden-Württemberg, ist mit 88.008 Einwohnern[2] sowie mit 23.127 Studierenden im Sommersemester 2011, die Stadt mit der höchsten Studentenquote im Vergleich zur Einwohnerzahl in Deutschland. Die Stadtverwaltung beschäftigt 1.577 Personen[3] in verschiedensten Organisationseinheiten. Auf Grund der Beschäftigtenzahl ist hier das Betreuungsmodell zur „betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Regelbetreuung für öffentliche Verwaltungen mit mehr als zehn Beschäftigten“[4] anzuwenden. Die Universitätsstadt ist der Unfallkasse Baden-Württemberg zugehörig, welche die neue Unfallverhütungsvorschrift im Mitteilungsblatt Nr. 2/2010 vom 1. Dezember 2010 bekannt machte und deren Umsetzung vorschreibt.

---

[1] DGUV, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 36.
[2] Stand 31.03.2011.
[3] Stand 01.2011
[4] Vgl. Punkt 4.1.3 „Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in öffentlichen Verwaltungen mit mehr als zehn Beschäftigten“.

Die Verwaltung der Universitätsstadt Tübingen ist in die drei Dezernate des Oberbürgermeisters, des Ersten Bürgermeisters und des Baubürgermeisters aufgegliedert. Den Dezernaten sind acht Fachbereiche und sieben Stabstellen zugeordnet.[1] Hinzu kommt der Eigenbetrieb „Kommunale Servicebetriebe Tübingen" (KST) mit den Bereichen Fuhrpark, Infrastruktur, Friedhöfe und Stadtentwässerung. Die Fachabteilung Kommunales, welche mit der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 beauftragt ist und sich mit verschiedensten Aufgaben und Fragen zum Arbeitsschutz auseinandersetzt, ist dem Fachbereich Interne Dienste untergestellt und somit dem Bereich der Allgemeinen Verwaltung zugeordnet. Zu erwähnen ist, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit der Fachabteilung Kommunales zugehört.[2] Um die UVV umsetzen zu können muss, wie es das Modell für größere Verwaltungen angibt, der Anteil der Grundbetreuung und der betriebsspezifische Betreuungsanteil ermittelt werden.

5.1 Grundbetreuung[3]

Erster Schritt zur Ermittlung der erforderlichen Einsatzzeiten von Betriebsarzt und Fachkraft in der Grundbetreuung, ist die Zuordnung der Organisationseinheiten der Universitätsstadt Tübingen zu den Betreuungsgruppen nach der DGUV Vorschrift 2. Beispielhaft ist dies in Anlage 2 Nr. 4 der UVV dargestellt, für weitere Hilfe steht der WZ-Schlüssel[1] zur Verfügung. Anlage 4 dieser Arbeit enthält die Übersicht über die „Zuordnung der Organisationseinheiten zu den Betreuungsgruppen"[4]. Aus dieser wird ersichtlich, wie die Organisationseinheiten der Universitätsstadt Tübingen den Betreuungsgruppen zugehörig sind. Der Gruppe I, für

---

[1] Zum „Verwaltungsgliederungsplan der Universitätsstadt Tübingen" vgl. Anlage 12.
[2] Zur „Gliederung des Fachbereichs Interne Dienste der Universitätsstadt Tübingen" vgl. Anlage 12.
[3] vgl. Punkt 4.1.3 „Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in öffentlichen Verwaltungen mit mehr als zehn Beschäftigten".
[4] Zur „Zuordnung der Organisationseinheiten zu den Betreuungsgruppen" siehe Anlage 14.

Organisationseinheiten mit einer hohen Gefährdung, ist keine Organisationseinheit der Universitätsstadt Tübingen angehörig. Der Gruppe II sind unter anderem die Organisationseinheiten Müllabfuhr, die Straßenreinigung und der Fuhrpark zugehörig. Gruppe III bilden die Sportanlagen, die Museen/Ausstellungen und die Verwaltung. Die Übersicht führt des Weiteren die Stellen laut Stellenplan der jeweiligen Organisationseinheit, die Anzahl der unbesetzten Stellen und daraus resultierend die besetzten Stellen auf. Unter die Gruppe II fallen insgesamt 127,61 besetzte Stellen, unter die Gruppe III 914,9 besetzte Stellen. Zu beachten ist bei der Zuordnung zu den Betreuungsgruppen, dass nicht alle Berufsgenossenschaften die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 fordern. Die Forstwirtschaft der Universitätsstadt Tübingen ist der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft angehörig und die Organisationseinheiten Gartenanlagen und Friedhöfe der Gartenbau-Berufsgenossenschaft. Bei diesen Berufsgenossenschaften ist die DGUV Vorschrift 2 nicht in Kraft getreten. Zur Ermittlung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung geben diese die Unfallverhütungsvorschrift „Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung“ (VSG 1.2) vor. Nach der Zuordnung zu den Betreuungsgruppen, ist die Zahl der Beschäftigten (besetzte Stellen) jeder Gruppe mit der dafür geltenden Einsatzzeit zu multiplizieren.[1]

Abb. 4 Berechnung der Einsatzstunden in der Grundbetreuung

	Beschäftigte		Einsatzzeit (Std./Jahr pro Beschäftigten)		Einsatzstunden in der Grund-betreuung
Gruppe I	--	x	--	=	--
Gruppe II	127,61	x	1,5	=	191,42
Gruppe III	914,90	x	0,5	=	457,45
Gesamt	1042,51				648,87

[1] Vgl. Abb. 3.

Die Universitätsstadt Tübingen hat 648,87 Stunden für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in der Grundbetreuung aufzubringen. Dieser Summenwert stellt den Gesamtwert für den Betriebsarzt und die Fachkraft gemeinsam dar. Dieser Gesamtwert der Einsatzstunden ist auf beide aufzuteilen. Bei der Aufteilung ist ein Mindestanteil von 20 % der Einsatzstunden der Grundbetreuung, jedoch nicht weniger als 0,2 Std./Jahr pro Beschäftigten für den Betriebsarzt und die Fachkraft getrennt anzusetzen.[1]

Abb. 5 Aufteilung der Einsatzzeiten in der Grundbetreuung auf Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit

	Einsatz-stunden	Mindestanteil von 20 % entspricht	Mindestanteil von 0,2 Std./ Beschäftigten entspricht	Anzusetzen pro Leistungserbringer
Gruppe II	191,42	38,28 Std. pro Leistungserbringer	25,52 Std. pro Leistungserbringer	38,28 Std.
Gruppe III	457,45	91,49 Std. pro Leistungserbringer	182,98 Std. pro Leistungserbringer	91,49 Std.
Gesamt	648,87			129,77 Std.

Daraus ergibt sich ein Mindestanteil an Einsatzstunden in der Grundbetreuung in Höhe von 259,54 Std. für den Betriebsarzt und die Fachkraft zusammen. Die verbleibenden Stunden der Grundbetreuung können nach eigenem Ermessen aufgeteilt werden. Die Aufgaben in der Grundbetreuung sind ebenso in der Anlage 2 zur DGUV Vorschrift 2 aufgelistet.[2]

---

[1] Vgl. Punkt 4.1.3 „Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in öffentlichen Verwaltungen mit mehr als zehn Beschäftigten".
[2] Zu „Aufgaben in der Grundbetreuung" vgl. Anlage 15.

Die Aufteilung der Aufgaben in der Grundbetreuung auf den Betriebsarzt und die Fachkraft ist nicht ganz einfach. Schwierig sind die vorausschauende Planung der notwendigen Aufgaben und eine konkrete Festlegung einer Stundenzahl dafür. Hilfreich hierbei kann die erneute Betrachtung der Aufgabenbeschreibung von dem Betriebsarzt und der Fachkraft gemäß §§ 3 und 6 ASiG sein, welche dem Betriebsarzt die Erfüllung des Gesundheitsschutzes und der Fachkraft alle Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zuweist. Der Betriebsarzt und die Fachkraft sollten bei der Festlegung genauso mitwirken wie der Arbeitgeber selbst, welcher sich beispielsweise Informationen bei der Personalabteilung oder anderen Organisationseinheiten einholen kann. Die Universitätsstadt Tübingen legt die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft in der Grundbetreuung fest, eine konkrete Stundenangabe wird jedoch noch nicht festgelegt.[1] Nach der erstmaligen Durchführung der Aufgaben in der Grundbetreuung kann mit Hilfe der gewonnen Erfahrung, eine Festlegung von Einsatzstunden erfolgen. Spätestens aber bei einer erneuten Überprüfung der Aufgaben in der Grundbetreuung sollte dies durchgeführt werden.

5.2 Betriebsspezifische Betreuung[2]

Ergänzend zur Grundbetreuung ist der betriebsspezifische Betreuungsanteil[3] zu ermitteln, welcher sich auf die tatsächlich in den Organisationseinheiten vorhandenen Gefährdungen und auf die jeweiligen Arbeitsbedingungen bezieht. Ein Leistungskatalog mit Auslöse- und Aufwandskriterien ist in Anhang 4 der DGUV Vorschrift 2 beigefügt. Mit diesem wird der Betreuungsanteil ermittelt. Bevor die Auslöse- und Aufwandskriterien auf ihre Relevanz überprüft werden, ist mit geeigneten

---

[1] Zu „Aufgaben in der Grundbetreuung“ vgl. Anlage 15.
[2] Vgl. Punkt 4.1.3 „Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in öffentlichen Verwaltungen mit mehr als zehn Beschäftigten“.
[3] Vgl. Punkt 4.1.3 „Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in öffentlichen Verwaltungen mit mehr als zehn Beschäftigten“.

Mitteln das Gefährdungspotenzial in den einzelnen Organisationseinheiten der Universitätsstadt Tübingen transparent zu machen. Dies ist mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung geschehen.

5.2.1 Gefährdungsbeurteilung

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die sog. Gefährdungsbeurteilung, ist gesetzlich in § 5 ArbSchG verankert. Nur durch diese sind die Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu planen und durchzuführen.

„Gefährdungsbeurteilung ist ein Prozess zur Ermittlung von Gefährdungen und zur Beurteilung der damit verbundenen Risiken".[1]

Gemäß § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber Maßnahmen zu ermitteln, die zur Verhütung dieser Gefährdungen geeignet sind. Auf welche Art und Weise er diese Aufgabe erfüllt, ist dem Arbeitgeber jedoch weitgehend freigestellt. Als sehr sinnvoll hat sich die folgende Vorgehensweise erwiesen. Zunächst wird ein Arbeitsbereich bzw. Arbeitsplatz ausgewählt, in dem die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll. Die möglichen Gefährdungen und Belastungen werden ermittelt und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festgelegt und durchgeführt. Als letztes werden die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin kontrolliert.[2] Diese systematische Vorgehensweise wurde auch bei der Gefährdungsbeurteilung der Organisationseinheiten der Universitätsstadt Tübingen angewandt. Dazu wurde die Vorlage „Gefährdungsbeurteilung" verwendet, mit welcher die genannten Schritte strukturiert dokumentiert werden.[3]

---

[1] Regel für Sicherheit und Gesundheit (GUV-Regel) „Grundsätze der Prävention" (GUV-R A 1), § 3 Abs. 1.
[2] Übersicht über das Arbeitsrecht/ Arbeitsschutzrecht, S. 662-663.
[3] Zur „Gefährdungsbeurteilung" vgl. Anlage 16.

Unterstützt wird der Arbeitgeber bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung durch den Betriebsarzt und durch die Fachkraft. Bei der Universitätsstadt Tübingen wird die Gefährdungsbeurteilung in Zusammenarbeit der einzelnen Organisationseinheiten mit der Fachkraft durchgeführt. Darüber hinaus können zur Beurteilung der Gefährdungen verschiedene Dokumente hinzugezogen werden, wie beispielsweise Protokolle von Betriebsbegehungen oder Unfallstatistiken.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist eine immer wiederkehrende Aufgabe. Das heißt jedoch nicht, dass sich der Arbeitgeber permanent mit dieser zu befassen hat. Anlässe für eine Gefährdungsbeurteilung sind beispielsweise die Erstbeurteilung von Arbeitsbereichen bzw. Arbeitsplätzen oder die Einführung von neuen Maschinen, Arbeitsmitteln oder Arbeitsstoffen. Der Arbeitgeber ist nach § 6 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die durchgeführten Maßnahmen schriftlich zu dokumentieren.[1] Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen muss in allen Verwaltungen durchgeführt werden, unabhängig von Art oder Zahl der Beschäftigten.

Die Universitätsstadt Tübingen führt zur Beurteilung des Gefährdungspotenzials eine einheitliche Gefährdungsbeurteilung aller Organisationseinheiten durch. Dazu wurden verschiedene Vorlagen[2] entworfen, welche durch die Organisationseinheiten in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft auszufüllen sind und einen ersten Überblick über das Gefährdungspotenzial geben sollen. Des Weiteren wird durch die Fachkraft eine Begehung der Dienststelle durchgeführt und protokolliert.

Als Anlage sind diese Vorlagen beispielhaft für die Organisationseinheit Fuhrpark im Arbeitsbereich der Kfz-Werkstatt der Universitätsstadt

---

[1] Übersicht über das Arbeitsrecht/ Arbeitsschutzrecht, S. 663.
[2] Original Vorlagen: CD-ROM „UKBW-infoAS“ (7/2010) von der Unfallkasse Baden-Württemberg.

Tübingen beigefügt.[1] Zu erwähnen ist, dass diese Vorlagen keine genaue Wiedergabe der tatsächlichen Verhältnisse im Bereich des Fuhrparks wiedergeben. Sie sollen rein die Durchführung sowie den Nutzen der Gefährdungsbeurteilung verdeutlichen und praxisbezogen darstellen.

Die Vorlage „Gefährdungsermittlung durch Fachkraft für Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit mit der Organisationseinheit und der Beschäftigten“[2] soll die Organisationseinheiten dazu anregen, über gefährliche Werkzeuge, Arbeitsmittel, Maschinen und Arbeitsstoffe in ihrem Arbeitsbereich nachzudenken und diese dort zu dokumentieren. Des Weiteren wird die Vorlage „Arbeitsbereiche der Organisationseinheit“[3] ausgefüllt. Dort sind die verschiedenen Arbeitsbereiche anzugeben sowie die dort auszuführenden Tätigkeiten zu dokumentieren. Die Vorlage „Übersicht über die Gefährdungsgruppen“[4] gibt elf verschiedene Gruppen an. Diese decken ein breites Spektrum an möglichen Gefährdungen und Belastungen ab. Die Aufteilung in differenzierte Gruppen hilft den Organisationseinheiten und der Fachkraft bei der Bestimmung der tatsächlichen Gefährdungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen. Die eigentliche Gefährdungsbeurteilung[5] der Kfz-Werkstatt des Fuhrparks gibt zusammenfassend und ausführlich alle möglichen Gefährdungen und Belastungen wieder. Das Risiko der möglichen Gefährdungen und Belastungen wird bewertet. Je höher die Wahrscheinlichkeit ist, dass diese Gefährdung oder Belastung eintritt und desto größer das Schadensausmaß nach Eintritt wäre, umso höher ist auch das Risiko einzuschätzen. Die angefügte Risikomatrix[6] verdeutlicht die Einteilung eines Risikos in „klein, mittel oder hoch“ und den jeweiligen Handlungsbedarf.

---

[1] Vgl. Anlagen 16-20.
[2] Zur „Gefährdungsermittlung durch Fachkraft für Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit mit der Organisationseinheit und der Beschäftigten“ vgl. Anlage 17.
[3] Zu „Arbeitsbereiche der Organisationseinheit“ vgl. Anlage 18.
[4] Zur „Übersicht über die Gefährdungsgruppen“ vgl. Anlage 19.
[5] Zur „Gefährdungsbeurteilung“ vgl. Anlage 16.
[6] Zur „Risikomatrix“ vgl. Anlage 20.

5.2.2 Ermittlung des Betreuungsumfangs anhand des Leistungskatalogs

Die systematische Prüfung der Auslöse- und Aufwandskriterien im Leistungskatalog nach Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2, wurde auch bei der Universitätsstadt Tübingen zur Festlegung des Handlungsbedarfs in der betriebsspezifischen Betreuung vorgenommen. Dazu wurde zuerst anhand der Auslösekriterien bestimmt, welche Punkte auf die Organisationseinheiten der Universitätsstadt Tübingen zutreffen.[1] Der Katalog beschreibt zu jedem Aufgabenfeld die dort zu realisierenden Leistungen. Die Aufteilung der erforderlichen Aufgaben auf Betriebsarzt und Fachkraft wurde durchgeführt. Die Festlegung des Personalaufwands konnte allerdings, wie bereits bei der Festlegung der Einsatzstunden in der Grundbetreuung, noch nicht bestimmt werden. Erst in der Praxis wird sich zeigen, welchen Betreuungsumfang die einzelnen Leistungen in Anspruch nehmen. Bei einer späteren Betrachtung des Leistungskatalogs, kann dieser anhand der gesammelten Praxiserfahrung mit dem notwendigen Personalaufwand ergänzt werden.

6 Auswirkungen der DGUV Vorschrift 2 am Beispiel der Universitätsstadt Tübingen

Neu ist die Anwendung einer einheitlichen und gleichen Unfallverhütungsvorschrift in Betrieben der Privatwirtschaft sowie in öffentlichen Verwaltungen. Die DGUV Vorschrift 2 beinhaltet eine Vielzahl an neuen Vorgaben zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung für Betriebe und Verwaltungen. Eine der großen Veränderung ist die Ermittlung des Betreuungsumfangs mit Hilfe der tatsächlich vorhandenen Gefährdungen anstelle von pauschal vorgegebenen Einsatzzeiten für Betriebsarzt und Fachkraft. Hinzu kommt, dass der

---

[1] Zu „Leistungsermittlung“ vgl. Anlage 21.

Gefährdungsbeurteilung wieder große Aufmerksamkeit im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes zukommt. Diese neuen Richtlinien im Arbeitsschutz bringen erwartungsgemäß verschiedene Auswirkung mit sich.

6.1 Finanzielle Auswirkungen

Die flexiblen Vorgaben im betriebsspezifischen Teil der DGUV Vorschrift 2 können durch die Betriebe und Verwaltungen bei der Ermittlung der Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft auch aus finanzieller Sicht positiv genutzt werden. In vielen Punkten kann der Arbeitgeber selbst bestimmen, welche Aufgaben für den Betrieb bzw. die Verwaltung notwendig sind und welcher Leistungserbringer[1] diese durchführen soll. Die Vergütung wird nur für die notwendigen und erforderlichen Betreuungsleistungen gezahlt. Auch die variable Aufteilung des Personalaufwands auf Betriebsarzt und Fachkraft kann positiv eingesetzt werden.

Welche finanziellen Auswirkungen sich durch die Einführung der DGUV Vorschrift 2 bei der Universitätsstadt Tübingen in der Zukunft ergeben werden, ist momentan noch nicht ersichtlich. Eine genaue Berechnung der Kosten kann noch nicht erfolgen, da der Personalaufwand im betriebsspezifischen Teil bisher noch nicht aufgeteilt werden konnte und somit auch keine genaue Angabe der Einsatzzeiten getätigt werden kann. Des Weiteren ist es noch nicht abschließend möglich, den Personalaufwand in der Grundbetreuung auf Betriebsarzt und Fachkraft aufzuteilen.

Die Universitätsstadt Tübingen nimmt an, dass es keine relevanten Veränderungen durch die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 geben wird. Diese Aussage wird aber unverbindlich getroffen.

---

[1] Hier: Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit

Nach der Durchführung einer einheitlichen Gefährdungsbeurteilung aller Organisationseinheiten wird die Universitätsstadt Tübingen mit Hilfe der daraus gewonnenen Erkenntnisse den Zeitaufwand für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung festlegen. Erst wenn der Umfang der möglichen Gefährdungen und Belastungen in den jeweiligen Organisationseinheiten feststeht, kann über den Umfang der Betreuungsleistungen entschieden werden.

Feststeht bereits, dass der Vertrag mit dem Betriebsarzt modifiziert und an die neuen Vorgaben und Bezeichnungen nach der DGUV Vorschrift angepasst werden muss. Eventuell könnte dann eine komplett neue Gestaltung des Vertrages erforderlich werden. Dieser würde auch eine neue Beschreibung der Aufgaben des Betriebsarztes enthalten und müsste möglicherweise ausgeschrieben werden. Ob sich die Aufgaben des Betriebsarztes bei der Universitätsstadt Tübingen erweitern werden oder diese gegebenenfalls einzuschränken sind, kann noch nicht festgestellt werden. Eine Entscheidung, den Vertrag des Betriebsarztes betreffend, wird letztendlich auch von politischen Entscheidungen abhängig gemacht.

6.2 Praktische Auswirkungen

Welche praktischen Auswirkungen die Einführung der DGUV Vorschrift 2 mit sich bringt, ist im Unterschied zu den finanziellen Auswirkungen deutlicher erkennbar.

Die einheitliche Vorgabe zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung für Privatwirtschaft sowie den öffentlichen Bereich, fördert die übergreifende Gleichbehandlung von Betrieben und öffentlichen Behörden. Im Gegensatz zu früheren Unfallverhütungsvorschriften, werden durch die Vorgaben der DGUV Vorschrift 2 auch

branchenübergreifend gleichartige Betriebe und Verwaltungen identisch behandelt. Dies stärkt die Gerechtigkeit und die Wettbewerbsgleichheit zwischen den Betrieben.[1]

Außerdem stehen nun die tatsächlich vorhandenen Gefährdungen der Dienststellen im Mittelpunkt und nicht mehr die starre Berechnung von Einsatzzeiten. Zwar sind in der Grundbetreuung noch pauschale Stundenangaben vorgegeben, jedoch liegt der Fokus der Betreuung mittlerweile auf den notwendigen Aufgaben zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Diese Aufgaben der Grundbetreuung sind in der DGUV Vorschrift 2 konkret definiert. Auch die Vorgehensweise zur Ermittlung der Aufgaben im betriebsspezifischen Betreuungsteil ist durch den Leistungskatalog in der DGUV Vorschrift 2 klar vorgegeben. Es besteht mit der neuen Unfallverhütungsvorschrift ein klarer Leitfaden zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung. Die DGUV Vorschrift 2 bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Personalaufwand in der Grundbetreuung wie auch im betriebsspezifischen Betreuungsanteil flexibel auf die Leistungserbringer aufzuteilen.

Die Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ ist sehr komplex, dem Arbeitgeber kommt sehr viel Eigenverantwortung bei der Einführung dieser zu. Um die Vorgaben der DGUV Vorschrift 2 richtig umzusetzen, ist es unabdingbar, sich ausführlich mit dieser zu befassen. Das Engagement des Arbeitsgebers im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes wird stark gefordert. Die Umsetzung der Unfallverhütungsvorschrift ist zeitaufwändig, wird aber die Qualität und Effizienz des Arbeitsschutzes enorm steigern.

Verbunden mit der Einführung der DGUV Vorschrift 2 ist auch die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben und

---

[1] DGUV, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, vgl. Anlage 6, S. 19.

Verwaltungen unverzichtbar. Wo bisher vor allem kleinere Betriebe und Verwaltungen keine effiziente Gefährdungsbeurteilung durchführten, ist dies nun ein klares Ziel zur Verbesserung des Arbeitsschutzes. Die DGUV Vorschrift 2 bietet die Chance, eine einheitliche, systematische Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und somit effektiv die tatsächlich bestehenden Gefährdungen zu ermitteln und zu dokumentieren. Die regelmäßige Überprüfung und Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung erhöht die Transparenz der Maßnahmen des Arbeitsschutzes und schafft somit mehr Sicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte.

Aber nicht nur das Engagement des Arbeitgebers wird gefordert. Sämtliche Akteure im Arbeitsschutz wie Betriebs- bzw. Personalrat und Sicherheitsbeauftragte, werden durch die DGUV Vorschrift 2 stärker in den betrieblichen Arbeitsschutz einbezogen. Vor allem dem Betriebs- bzw. Personalrat kommt eine hohe Verantwortung durch sein Mitbestimmungsrecht bei der DGUV Vorschrift 2 zu.

7 Ratschläge für die Praxis

Die DGUV Vorschrift 2 ist in ihren Vorgaben sehr umfangreich und komplex. Für den Betrachter könnte sie am Anfang auch unübersichtlich erscheinen. Deshalb ist es sehr wichtig, sich ausführlich mit der neuen Unfallverhütungsvorschrift auseinanderzusetzen. Der Zeitaufwand lohnt sich, da dadurch ein sehr guter Überblick geschaffen wird. Dies bezieht sich nicht nur auf die DGUV Vorschrift 2, sondern auch auf die weiteren Rechtsgrundlagen in Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese umfassende Auseinandersetzung führt zu einer Qualitätssteigerung des Arbeitsschutzes, was Beschäftigten wie auch Arbeitgeber zu Gute kommen kann. Durch die Anlagen der DGUV Vorschrift 2 lassen sich individuell für jeden Betrieb und jede Verwaltung Pflichtaufgaben und mögliche freiwillige Aufgaben ermitteln. Die Aufgabenkataloge der DGUV

Vorschrift 2 bieten eine gute Unterstützung bei der Aufgabenbestimmung und sind sehr ausführlich.

Die Universitätsstadt Tübingen nutzt die DGUV Vorschrift 2, um in diesem Rahmen eine einheitliche und systematische Gefährdungsbeurteilung aller Organisationseinheiten durchzuführen. Diese soll in Zukunft kontinuierlich durchgeführt und fortgeschrieben werden. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe wird durch die Fachkraft sichergestellt. Der Fokus auf die Gefährdungsbeurteilung wird die Durchführung künftig vereinfachen und verbessern. Dies schafft eine Übersicht über die tatsächlich bestehenden Gefährdungen in den Betrieben und Verwaltungen. Maßnahmen zur Verhütung der Gefahren können dadurch konkret und wirkungsvoll festgelegt werden. Um die Gefährdungsbeurteilung auch innerhalb der Stadtverwaltung transparent zu machen und für jeden Beschäftigten zur Information zur Verfügung zu stellen, werden die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung in das Intranet der Stadtverwaltung gestellt. Die Einbindung jedes einzelnen Beschäftigten in den betrieblichen Arbeitsschutz wird dadurch erhöht.
Die Nachhaltigkeit des Themas „DGUV Vorschrift 2“ und „Gefährdungsbeurteilung“ wird durch Berichte und Mitteilungen in den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses gefördert. Das Thema soll auch regelmäßig Tagesordnungspunkt in den Sitzungen sein.

8 Fazit

Die Umsetzung der neuen Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“, bietet eine Chance zur Verbesserung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung.

Obwohl die Vorschrift zunächst unübersichtlich wirkt, ist sie eine ausführliche Richtlinie zur Ermittlung des Betreuungsumfangs durch Betriebsarzt und Fachkraft. Die vorgegebenen Aufgabenbeschreibungen

in der DGUV Vorschrift 2 stellen eine gute Unterstützung für Arbeitgeber wie auch Betriebsarzt und Fachkraft dar. Die Bestimmung der erforderlichen Aufgaben in der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung anhand der tatsächlichen Gefährdungen und nicht nur durch pauschal vorgegebene Einsatzzeiten wird die Effizienz der Betreuungsleistungen steigern. Ziel ist es, die Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren so gut wie möglich zu verbessern.

Die Vereinheitlichung der Vorschrift durch gleiche Vorgaben für Privatwirtschaft und öffentlichen Sektor fördert Gleichberechtigung und Gleichbehandlung der Betriebe und Verwaltungen. In der Privatwirtschaft wird sich dies auch positiv auf die Wettbewerbsgleichheit auswirken können.

Durch die gesetzlich vorgeschriebene Kooperation von Betriebsarzt und Fachkraft können flächendeckend mögliche Gefahren für Leib und Leben der Beschäftigten durch die Arbeit aufgedeckt werden. Lücken im Arbeits- und Gesundheitsschutz sollen somit weitgehend vermieden werden.

Dem Arbeitgeber ist ein großer Handlungsraum bei der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 gegeben. Dies erhöht sein Engagement im betrieblichen Arbeitsschutz. Durch das stark geforderte Engagement von Arbeitgeber und sämtlichen Akteuren, wird eine Qualitätssteigerung des betrieblichen Arbeitsschutzes bewirkt. Die neuen Betreuungsmodelle der DGUV Vorschrift 2 bieten auch für kleine und mittlere Dienststellen die Chance, die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung wirtschaftlich und qualitativ zu nutzen. Die Wahl eines Betreuungsmodells in Kleinbetrieben, steigert die Eigenverantwortung und das Mitbestimmungsrecht der Arbeitgeber. Auch kann auf Grund der individuellen betrieblichen Bedürfnisse ein Betreuungsmodell ausgewählt werden.

Der interkommunale Erfahrungsaustausch zeigt, dass die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 noch nicht in vollem Gange ist. Viele Betriebe und Kommunen haben Angst vor einer zu großen Aufgabe. Einerseits gibt es Betriebe und Kommunen, welche mit der Umsetzung noch nicht begonnen haben. Andererseits ist die Umsetzung bei manchen schon in vollem Gange. Das Jahr 2011 stellt für diese Betriebe und Kommunen die „Testphase“ zur Umsetzung dar. Wenn diese Phase genutzt wird, kann im Jahr 2012 eine Veränderung und Verbesserung im Arbeitsschutz erreicht werden.

Die Universitätsstadt Tübingen sieht die Einführung der DGUV Vorschrift 2 sehr positiv. Trotz anfänglicher Schwierigkeiten in der Orientierung, konnte die Unfallverhütungsvorschrift ohne große Probleme umgesetzt werden. Die Einleitung einer systematischen und einheitlichen Gefährdungsbeurteilung ermöglicht der Universitätsstadt Tübingen eine Übersicht über alle bestehenden Gefährdungen zu erhalten. Geeignete Maßnahmen zur Verhütung dieser werden festgelegt und die Maßnahmen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Nur wenn die Chance einer Veränderung und Verbesserung im Arbeitsschutz durch die Betriebe und Verwaltungen genutzt wird, kann auch die erhoffte Qualitätssteigerung erreicht werden. Wie sehr sich die Arbeitgeber allerdings mit der Unfallverhütungsvorschrift auseinandersetzen werden und welche Auswirkungen sich für die Beschäftigen ergeben, wird die Zukunft zeigen.

Anlagen[1]

Die Anlagen sind auf dieser CD-ROM separat beigefügt.

[1] Hinweis: Mehrere Zeitschriften, welche als Anlagen beigefügt sind, sind keine „graue Literatur“ im Sinne der „Erläuterung zur Bachelorarbeit der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg“. Diese Zeitschriften sind in Fachbibliotheken des Arbeitsschutzes einsehbar. Da der Zugang zu diesen Zeitschriften einen großen Aufwand für den Leser darstellen würde, sind diese als Art „Service“ in den Anlagen aufgeführt.

Literaturverzeichnis

BAD GmbH: http://www.bad-gmbh.de/de/unternehmen.html (Stand 25.08.2011).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Übersicht über das Arbeitsrecht/ Arbeitsschutzrecht, 5. Aufgabe, 2011.

Bundesratsbeschluss 661/06: http://www.bundesrat.de/cln_171/nn_15474/SiteGlobals/Forms/Suche/serviceSucheForm2010,templateId=processForm.html (Stand 30.08.2011)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Berufsgenossenschaften und Unfallkassen wollen gemeinsamen Spitzenverband schaffen, http://dguv.de/inhalt/presse/pressearchiv/presseachiv_buk/buk_2006/fusion/index.jsp (Stand 04.08.2011).

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: DGUV Vorschrift 2, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis. http://dguv.de/inhalt/praevention/vorschr_regeln/documents/dguv_v2_hand.pdf (Stand 03.09.2011)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Liste der Zuordnung der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen (WZ-Schlüssel) http://dguv.de/inhalt/praevention/vorschr_regeln/documents/wz_liste.pdf (Stand 06.07.2011)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: DGUV Vorschrift 2, Neues Konzept eröffnet neue Chancen, in: DGUV faktor arbeitsschutz, Ausgabe 6, 2010, S. 6-10.

Ehnes, Helmut: DGUV Vorschrift 2, Die neue Regelbetreuung: passgenau – verständlich – zeitgemäß, in: DGUV Forum, Ausgabe 5, 2010, S. 13-15.

Hauck, Karl/ Noftz, Wolfang u.a.: SGB VII, Gesetzliche Unfallversicherung, Kommentar, 50. Ergänzungslieferung, Stand März 2011.

Kittner, Michael/ Pieper, Ralf: Arbeitsschutzgesetz, Basiskommentar mit der neuen Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung, 4. Auflage, 2007.

Pieper, Ralf: Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 4. Auflage, 2009.

Rentrop,Manfred/ Strothotte, Gerhard: DGUV Vorschrift 2, Reform der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit", in: DGUV Forum, Ausgabe 5, 2010, S. 4-5.

Schmitt, Jochem: SGB VII, Gesetzliche Unfallversicherung, Kommentar, 4. Auflage, 2009.

Schwede: Praxisleitfaden Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII), Arbeitsschutz – Arbeitsunfall – Berufskrankheit, 2010.

Strothotte, Gerhard: Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2, in: DGUV Forum, Ausgabe 5, 2010, S. 6-9.

Unfallkasse Baden-Württemberg: Jahresbericht 2010 http://www.ukbw.de/fileadmin/Altbestand/pdf/Jahresbericht_2010.pdf (Stand 27.07.2011).

Erklärung der Verfasserin

Erklärung

„Ich versichere, dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe."

Datum, Unterschrift

t und Sicherheit
uppen
utzsystem
ystem
hörden
herung

Projekt

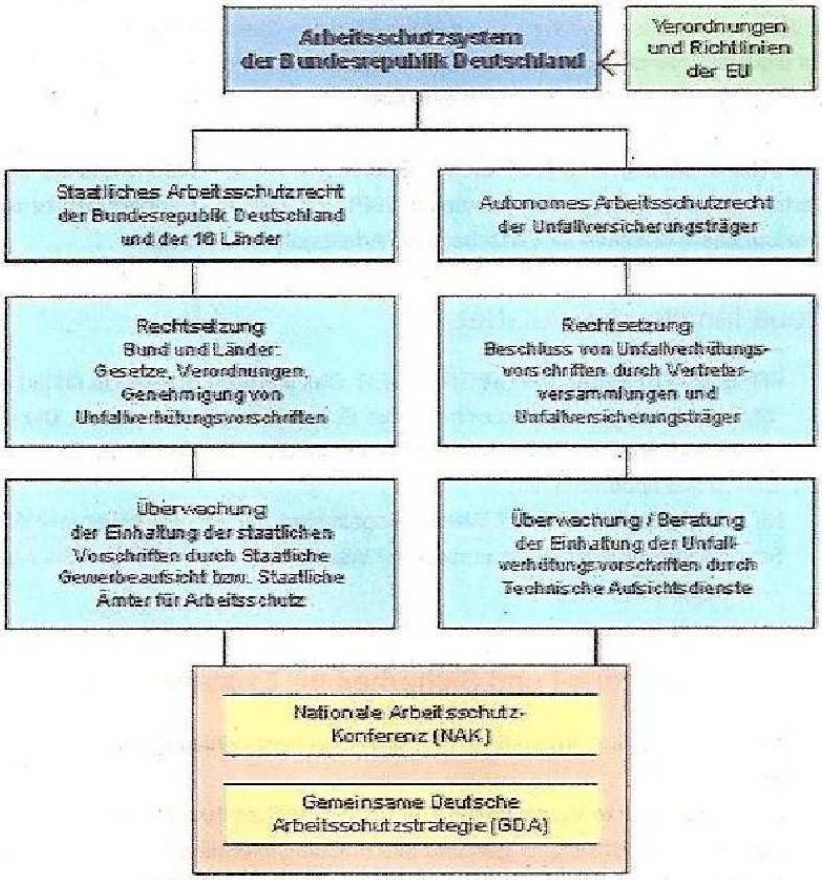
r
KW
mpetenz-
trum

Arbeitsschutzsystem

Das Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem in Deutschland wird seit über 100 Jahren von einem Zusammenspiel von Staat und der gesetzlichen Unfallversicherung geprägt.

Staatliche Arbeitsschutzinstitutionen und Unfallversicherungsträger wirken gemeinsam, aber mit unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen und Kompetenzen, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Dieses "duale System" hat sich bewährt, was sich insbesondere an dem stetigen Rückgang der Arbeitsunfälle zeigt.

Wie funktioniert dieses Zusammenspiel von Staat und Unfallversicherung genau? Antworten auf diese Frage finden Sie auf den nachstehenden Seiten.



Unsere Seiten zum Thema

- Zur Dualität des Arbeitsschutzsystems
- Staatliche Aufsichtsbehörden
- Unfallversicherung
- Regelwerke des Arbeitsschutzsystems

Service

- Linksammlung
- Download
- Presse und News

Förderung

Gefördert durch:

Bundesmini
für Wirtscha
und Technol

aufgrund eines Beschl
des Deutschen Bundes

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Anlage 2: BAD GmbH

Quelle: http://www.bad-gmbh.de/de/unternehmen.html

»Exzellente Dienstleistungen für den Erfolg unserer Kunden.«

Dipl.-Kfm. Andre Panienka
Prof. Dr. Bernd Siegemund
Prof. Dr. Bernd Witte
Geschäftsführung der B·A·D GmbH

Was die B·A·D GmbH motiviert

Ihr Nutzen bestimmt unser Handeln

Unsere Vision

Als führendes, unabhängiges Unternehmen sind wir Partner für ganzheitliche, hochwertige und innovative Dienstleistungen in der Gesundheitsvorsorge und im Arbeitsschutz. Zum Nutzen unserer Kunden, deren Mitarbeiter und der Gesellschaft.

Seit Jahren ist die B·A·D GmbH Marktführer – nicht nur in Deutschland, sondern auch in Europa.

Unsere Mission

Wir schützen den Menschen am Arbeitsplatz vor gesundheitlichen Gefahren. Wir erhalten seine Gesundheit und Leistungsfähigkeit. So schaffen wir einen Mehrwert für das Unternehmen. Dazu setzen wir neueste wissenschaftliche und technische Erkenntnisse in innovative und nutzbringende Dienstleistungen für unsere Kunden um. Wir treten in einen Dialog mit unseren Kunden, um unsere Dienstleistungen auf seine Bedürfnisse zuzuschneiden.

Die B·A·D GmbH hat deutschlandweit ein dichtes Netz an Betreuungszentren – unsere Experten sind immer in Ihrer Nähe.

Unsere Grundsätze

Unser Ziel ist Ihr wirtschaftlicher Erfolg sowie die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Beschäftigten. Nur, wenn Sie mit uns zufrieden sind, können wir erfolgreich sein.

Das Ergebnis unseres Erfolges investieren wir in die Zukunft. Unsere Dienstleistungen und Prozesse werden stetig überprüft, weiterentwickelt und optimiert.

Intern schaffen wir für unsere Mitarbeiter ein Umfeld für kreative, innovative Leistungen. Durch gegenseitigen Respekt und Offenheit. Da die Mitarbeiter die wichtigste Kraft in unserem Unternehmen sind, setzen wir auf ihre Fach- und Sozialkompetenz, Motivation, Kreativität, Innovationskraft und Engagement.

Unsere Partnerschaften und Kooperationen dienen der Ergänzung eigener Kompetenzen, Aktivitäten und Ressourcen.

UKBW
Unfallkasse
Baden-Württemberg

Jahresbericht 2010

Die UKBW im Überblick

	Landes-bereich	Kommunal-bereich	Gesamt
Mitgliedsunternehmen			
Öffentliche Unternehmen	Land Baden-Württemberg	1.136	**1.137**
Selbstständige Unternehmen	87	1.264	**1.351**
Haushalte		59.674	**59.674**
Zahl der Versicherten	871.741	2.829.349	**3.701.090**
davon Schüler	681.446	1.681.234	**2.362.680**

Gesamthaushalt (€)	33.359.936,84	112.423.426,61	**145.783.363,45**
Gesamt-Entschädigungsleistungen (€)	28.620.001,31	92.807.120,93	**121.427.122,24**
davon Schüler-UV (€)	10.404.006,56	45.941.516,91	**56.345.523,47**
davon Allgemeine-UV (€)	18.215.994,75	4.865.604,02	**65.081.598,77**

Unfallzahlen 2010

	Allgemeine Unfallversicherung	Schülerunfall-versicherung	Summen
Arbeitsunfälle	35.279 (1)	173.911 (2)	209.190 (3)
Wegeunfälle	7.880 (2)	18.627 (9)	26.507 (11)
Berufskrankheiten	487 (0)	24 (0)	511 (0)
Summe	**43.646 (3)**	**192.562 (11)**	**236.208 (14)**

(Zahlen in Klammern: Todesfälle)

Weitere Informationen finden Sie in unserem ausführlichen Statistikteil (ab Seite 54) sowie in der Kurzdarstellung der UKBW ab Seite 6.

Diesen Jahresbericht finden Sie auch im Internet unter: www.uk-bw.de in der Rubrik „Wir über uns" –> „Jahresbericht".

Impressum 4
Vorwort 5

Organisation der UKBW

Kurzdarstellung 6
Organisationsstruktur 8
Selbstverwaltung und Geschäftsführung 9

Aktivitäten 2010

Öffentlichkeitsarbeit 16
Prävention 22
Rehabilitation und Leistungen 38
Recht und Regress 45
Personal/Allgemeine Verwaltung 47
Finanzen/Beitrag/luK 49

Rechtsentwicklung 52

Statistik

Zahl der Versicherten 54
Zahl der Unternehmen 55
Personalstand UKBW 55
Entwicklung der gemeldeten Unfälle 56
Entwicklung des Rentenbestandes 57
Feststellung der Rentenausschüsse 58
Rechtsgang 59
Entschädigungsleistungen 60
Unfallversicherung der Feuerwehren 61
Umlagerechnung 62
Vermögensbilanz 63

Impressum

Herausgeber Unfallkasse Baden-Württemberg

Hauptsitz
Augsburger Straße 700
70329 Stuttgart
Telefon: 0711 9321-0
Fax: 0711 9321-500

Sitz
Waldhornplatz 1
76131 Karlsruhe
Telefon: 0721 6098-0
Fax: 0721 6098-5200

E-Mail: info@uk-bw.de
www.uk-bw.de

Verantwortlich Geschäftsführung der
Unfallkasse Baden-Württemberg

Redaktion Bernd Heininger
Klaus-Peter Flieger
Elke Wald

Bildnachweis UKBW (S. 1)
Jedermann-Verlag

© Comstock (S. 1)
© Corbis (S. 1)
© Fotolia (S. 1)
© Fotosearch (S. 1)
© Fotolia · Christoph Hähnel (S. 24)
© Fotolia · Gina Sanders (S. 40)
© Wilberg-Zeil-Kliniken (S. 42)
© Fotolia · Cohelia (S. 43)

Gestaltung & Produktion Jedermann-Verlag GmbH
Mittelgewannweg 15
69123 Heidelberg
www.jedermann.de

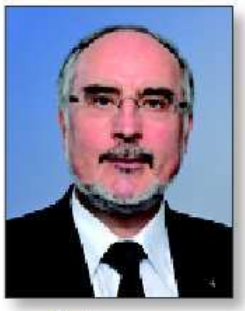
Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen

Für ein gesundes Unternehmen sind – neben dem wirtschaftlichen Erfolg und der Wettbewerbsfähigkeit – die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten, ihre Arbeitsmotivation in einem angenehmen Betriebsklima und ihre Qualifikation wesentliche Voraussetzungen. Die Förderung der Gesundheit hat darum nicht nur für den einzelnen Beschäftigten einen hohen Stellenwert, sondern auch für die öffentlichen Unternehmen und Einrichtungen – unsere Mitglieder – als Ganzes.

Die UKBW unterstützt ihre Mitgliedsbetriebe bei der Einführung und Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie war und ist bei zahlreichen Aktivitäten und Projekten – wie etwa der Projektgruppe „OrgaGsund" beim Regierungspräsidium in Freiburg – Partner in Sachen Gesundheit.

Die UKBW begleitete viele Veranstaltungen, Gesundheitstage und Gesundheitswochen mit dem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten in den Mittelpunkt zu stellen. Dazu gehört beispielsweise, die Führungskräfte im Zusammenhang mit betrieblichem Gesundheitsmanagement zu qualifizieren. Sie wirken als Multiplikatoren und Vorbild in der betrieblichen Gesundheit. Führungskräfte können durch ihre Einflussnahme und ihr eigenes Verhalten viel dazu beisteuern und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erhaltung der eigenen Gesundheit motivieren.

Das Motto „Die Beschäftigten im Mittelpunkt" gilt aber in gleicher Weise auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UKBW.



Klaus Demal
Vorstandsvorsitzender

Für die UKBW als modernem Dienstleistungsunternehmen sind die Beschäftigten ein wichtiges Kapital, deren Leistungsfähigkeit und Gesundheit eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der UKBW und die Qualität der von uns zu erbringenden Dienstleistungen ist. Die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist deshalb ein wichtiges Ziel der UKBW.

Mit der Integrierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements als einem strategischen Element der Unternehmensführung überprüft die UKBW beispielsweise, inwieweit die Kommunikation, betriebliche Abläufe und die Arbeitsbedingungen gesundheitsverträglich sind. Es ist Teil der Personal- und Organisationsentwicklung und zielt auf ein „gesundes Miteinander" in der Zusammenarbeit ab, sowohl in der Hierarchie als auch im Gesamtunternehmen.

Die UKBW möchte damit auch Vorbild für ihre Mitgliedsbetriebe sein, die wir selbstverständlich auch in Zukunft bei der Einführung und Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (z. B. Hilfe bei der Konzeption und Durchführung von Gesundheitstagen, Seminaren etc.) unterstützen. Mehr hierzu finden Sie auf unserer Homepage www.uk-bw.de unter Prävention/Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Dagmar Schorsch-Brandt
Stv. Vorstandsvorsitzende

Die Unfallkasse Baden-Württemberg

Aufgaben

Die Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) ist ein Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Neben der gesetzlichen Rentenversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung und der Pflegeversicherung ist die Unfallversicherung die fünfte Säule der Sozialversicherung in der Bundesrepublik Deutschland. Dabei zählt die UKBW zur Gruppe der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Die UKBW ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts.

Die UKBW erfüllt in ihrem Zuständigkeitsbereich folgende gesetzliche Aufgaben:

- mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhüten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren abzuwehren,
- nach Eintritt von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Verletzten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen und sie oder ihre Hinterbliebenen durch Geldleistungen zu entschädigen.

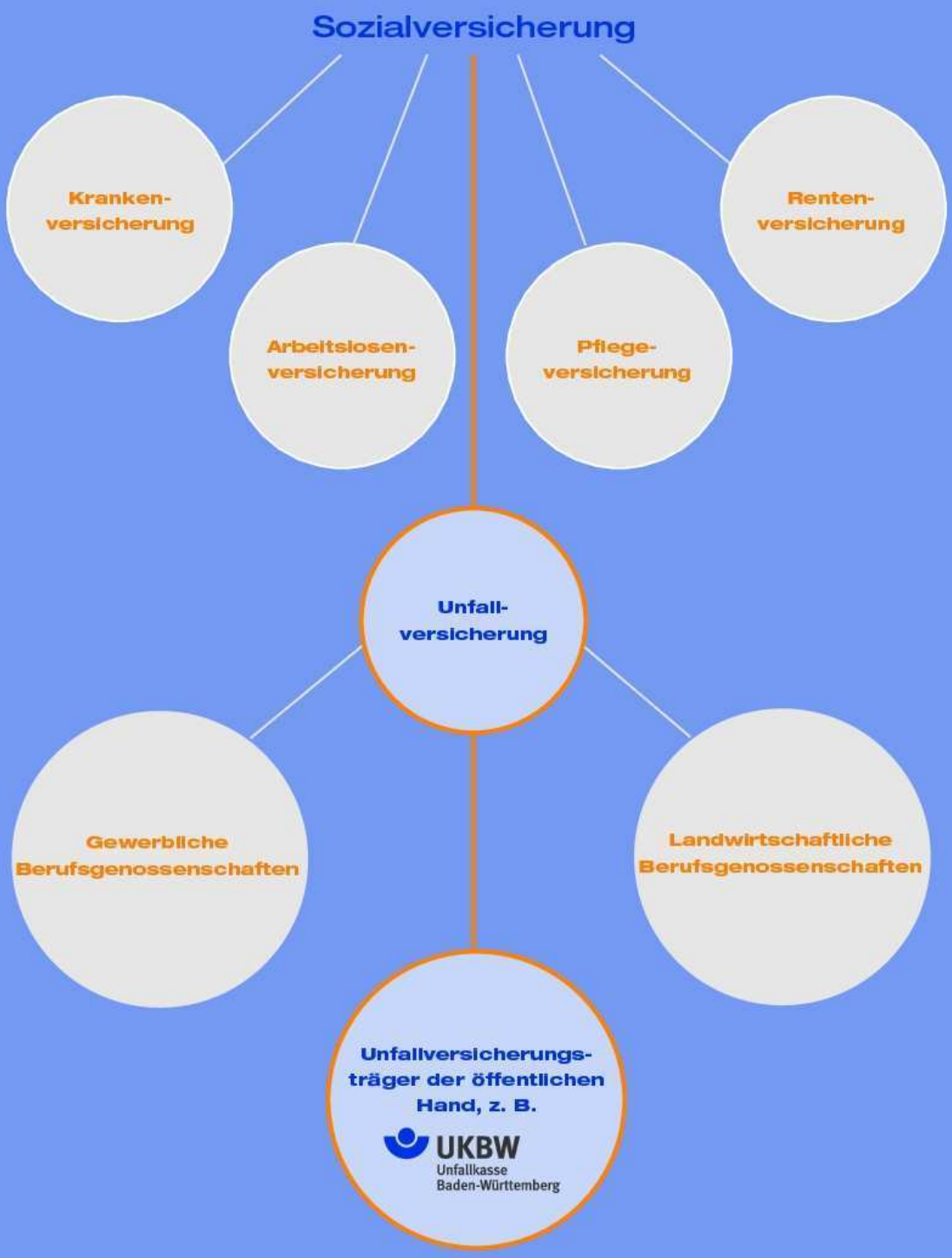
Zuständigkeit

Die UKBW ist örtlich zuständig für das Bundesland Baden-Württemberg. Sachlich zuständig ist die UKBW u. a.:

- für die Arbeiter und Angestellten der Gemeinden, Gemeindeverbände, des Landes sowie für die Bediensteten der UKBW selbst,
- für ehrenamtlich Tätige bei den Gemeinden, Gemeindeverbänden und dem Land,
- für ehrenamtlich Engagierte in privatrechtlichen Organisationen,
- für Beschäftigte in Unternehmen, die in die Zuständigkeit der UKBW übernommen wurden,
- für Kindergartenkinder, Kinder in anderen Tageseinrichtungen und Schüler, einschließlich schulischer Betreuungsmaßnahmen vor und nach dem Unterricht,
- für Kinder in Einrichtungen der Träger der freien Jugendhilfe und privaten, gemeinnützigen Einrichtungen,
- für Schüler an privaten allgemeinbildenden Schulen,
- für Studierende an Hochschulen und Fachhochschulen,
- für Selbsthelfer beim Familienheimbau und für kurze, nicht gewerbsmäßige Bauarbeiten,
- für Pflegepersonen nach dem Pflegeversicherungsgesetz,
- für Beschäftigte in Privathaushaltungen,
- für die Gemeindefeuerwehren,
- für Hilfeleistungsunternehmen.

Unternehmen und Beitrag

Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung werden im Gegensatz zu den anderen Sozialversicherungsbereichen grundsätzlich von den Unternehmern getragen. Die Unternehmen sind kraft Gesetzes Mitglieder der Unfallkasse Baden-Württemberg.



Die UKBW als Träger der gesetzlichen Sozialversicherung

Die Organisations-struktur der UKBW

Selbstverwaltung und Geschäftsführung

Bei den Sozialversicherungswahlen wird alle fünf Jahre (zuletzt 2006) die paritätisch besetzte Selbstverwaltung gewählt. In den Selbstverwaltungsorganen der Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) entscheiden Vertreter der Versicherten und der Arbeitgeber als gleichberechtigte Partner über die Belange der Mitglieder und Versicherten.

Die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane und deren Ausschüsse sind auf vielfältige Weise an den Entscheidungen der UKBW beteiligt. Sie üben ihr Amt bei der UKBW ehrenamtlich neben ihrer eigentlichen Berufstätigkeit aus.

Die Selbstverwaltungsorgane der UKBW

- Vertreterversammlung
- Vorstand

Die ***Vertreterversammlung*** als oberstes Organ stellt gleichsam das Legislativorgan dar. Sie beschließt u. a. die Satzung, Unfallverhütungsvorschriften und den Haushaltsplan der UKBW. Darüber hinaus wählt sie den Vorstand und die Geschäftsführung.

Dem ***Vorstand*** kommt die Rechtsstellung eines Exekutivorgans zu. Er verwaltet den Versicherungsträger, führt Gesetze, Satzung und Beschlüsse der Vertreterversammlung aus und legt die Grundsätze für die Tätigkeit der Verwaltung fest.

Der Vorsitz in den Selbstverwaltungsorganen wechselt jährlich zum 1. Oktober zwischen dem Vertreter der Arbeitgeber und der Versicherten. Die Zusammensetzung der Selbstverwaltungsorgane nach dem Stand 31.12.2010 finden Sie auf den Seiten 12 bis 15.

Ausschüsse

Zur Erledigung einzelner Aufgaben und zur Vorbereitung von Beschlüssen bilden die Selbstverwaltungsorgane Ausschüsse:

- Haushalts- und Finanzausschuss
- Präventionsausschuss
- Rentenausschüsse
- Widerspruchsausschüsse

Der **Haushalts- und Finanzausschuss** besteht aus je vier Vertretern der Arbeitgeber und der Versicherten. Er bereitet die Haushaltsplanungen für die Selbstverwaltungsorgane vor und berät das Rechnungsergebnis und den Bericht über die Jahresrechnung.

Der **Präventionsausschuss** bereitet Präventionsmaßnahmen und deren Umsetzung vor. Er berät in erster Linie Unfallverhütungsvorschriften und sonstige Regelungen der Prävention. Der Ausschuss besteht aus je vier Vertretern der Arbeitgeber und der Versicherten.

Rentenausschüsse entscheiden über die Ansprüche von dauerhaft beeinträchtigten verletzten und erkrankten Versicherten. Ein Ausschuss besteht aus je einem Vertreter der Arbeitgeber, der Versicherten und der Verwaltung.

Die Mitglieder der **Widerspruchsausschüsse** entscheiden über Widersprüche. Der Ausschuss erlässt Widerspruchsbescheide und vertritt die UKBW im Einspruchsverfahren gegen Bußgeldbescheide. Er besteht aus je einem Vertreter der Arbeitgeber, der Versicherten und der Verwaltung.

Anlage 4: Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2

80168

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung

Ausgabe 5 • 2010

DGUV Forum

Die DGUV Vorschrift 2: Neue Wege im betrieblichen Arbeitsschutz

Sonderdruck aus DGUV Forum 5/10

Überblick DGUV Vorschrift 2

Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2
Die neue Regelbetreuung:
passgenau – verständlich – zeitgemäß

DGUV

Anzeige

Überblick

Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2

Die DGUV Vorschrift 2 ist ein bedeutender Schritt in der Geschichte der Unfallverhütungsvorschriften. Der nachfolgende Beitrag zeigt Entwicklung und Hintergründe des ambitionierten Reformvorhabens.

Das am 1. Dezember 1974 in Kraft getretene Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) ist ein wichtiger Grundstein der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. In den 35 Jahren seit dem Inkrafttreten des ASiG sind die das Gesetz konkretisierenden Unfallverhütungsvorschriften mehrfach reformiert worden. Eine bedeutende Reform wird mit der Einführung der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) zum 1. Januar 2011 vollzogen.

Konkretisierung des ASiG durch die Unfallversicherungsträger

Nach der Einführung des ASiG haben Berufsgenossenschaften (BGen) und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (UVTs der öffentlichen Hand) die Anwendung des Gesetzes unabhängig voneinander durch Unfallverhütungsvorschriften (UVVen) konkretisiert. Dabei haben die UV-Träger unmittelbar nach dem Inkrafttreten des ASiG zunächst nur die mittleren und größeren Betriebe in die Betreuungsverpflichtungen einbezogen.

Die Bezeichnung der UVVen lautete bei den BGen zunächst „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (VBG 122) und „Betriebsärzte“ (VBG 123). Sie erhielten Mitte der 1990er Jahre des letzten Jahrhunderts im Zuge der Einführung der Kleinbetriebsbetreuung die Bezeichnungen BGV A6 beziehungsweise BGV A7. Nach einer Reform der Kleinbetriebsbetreuung wurden die UVVen ab dem Jahr 2005 zur BGV A2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ zusammengefasst.

Bei den UVTs der öffentlichen Hand trug die UVV die Bezeichnung „Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ und erhielt zunächst die Bezeichnung GUV 0.5 und mit Muster-UVV vom Juni 2003 die Bezeichnung GUV-V A6/7. Die Eisenbahn-Unfallkasse führte im Jahr 2006 entsprechend den Regelungen bei den BGen mit der GUV-V A2 die Kleinbetriebsbetreuung ein.

Auswirkungen der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz

Die EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (89/391/EWG), in Deutschland durch das Arbeitsschutzgesetz umgesetzt, hatte auf die Umsetzung des ASiG im Wesentlichen zwei Einflüsse: Zum einen wurde die Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit entsprechend dem handlungsorientierten, systemischen Präventionsansatz der Rahmenrichtlinie neu geordnet; die neue Ausbildung wurde zum 1. Januar 2001 eingeführt und die Fachkundeanforderungen in den Unfallverhütungsvorschriften entsprechend angepasst. Zum anderen wurde in Umsetzung des Artikels 7 der EG-Rahmenrichtlinie die Ausdehnung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung auf alle Betriebe ab einem Beschäftigten erforderlich.

Einführung der Kleinbetriebsbetreuung

Im Jahr 1992 wurden die BGen durch das damalige Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) aufgefordert, vor dem Hintergrund der Rechtsentwicklungen in der damaligen EG nunmehr auch kleine und kleinste Unternehmen in die Betreuung nach dem ASiG einzubeziehen. Es lag zunächst nahe, die für mittlere und Großunternehmen geltenden Mindest-Einsatzzeitenregelungen (sogenannte Regelbetreuung) auf kleine und Kleinstunternehmen zu übertragen.

Entsprechend den Erfahrungen in anderen Staaten der EU[1] stieß die Durchführung der Betreuungsmaßnahmen auch in Deutschland auf Probleme, teilweise sogar auf Widerstände. Diese lagen darin begründet, dass für die betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienstleistungen durch teilweise minimalste Einsatzzeitenkontingente unüberwindbare Schwierigkeiten auftraten, da die Beratungsleistung weder wirtschaftlich noch mit hinreichender Qualität erbracht werden konnte. Auch Unterschiede hinsichtlich unterschiedlicher Betreuungsanforderungen für gleichartige Betriebe riefen Widerstand hervor.

Reform der Kleinbetriebsbetreuung

Vor dem Hintergrund der dargestellten Erfahrungen hat das damalige BMA bereits im Februar 2002 den Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) gebeten, gemeinsam mit den Berufsgenossenschaften konzeptionell abgestimmte Lösungen zur Beseitigung der in der Kritik stehenden Regelungen zur Kleinbetriebsbetreuung zu entwickeln. Der Fachausschuss „Organisation des Arbeitsschutzes“ (FA ORG) des HVBG erarbeitete deshalb in den Jahren 2003 und 2004 ein neues Konzept zur Kleinbetriebsbetreuung, das bei den BGen und der Eisenbahn-Unfallkasse ab 2005 mit der BGV A2/GUV-V A2 eingeführt und evaluiert wurde (siehe Beitrag „Evaluation der Kleinbetriebsbetreuung“ in diesem Heft). ▸

*

1 *Kommission der Europäischen Gemeinschaft: Mitteilungen der Kommission über die praktische Durchführung der Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 89/391 (Rahmenrichtlinie) etc., KOM (2004) 62, Brüssel 2004.*

Foto: DGUV

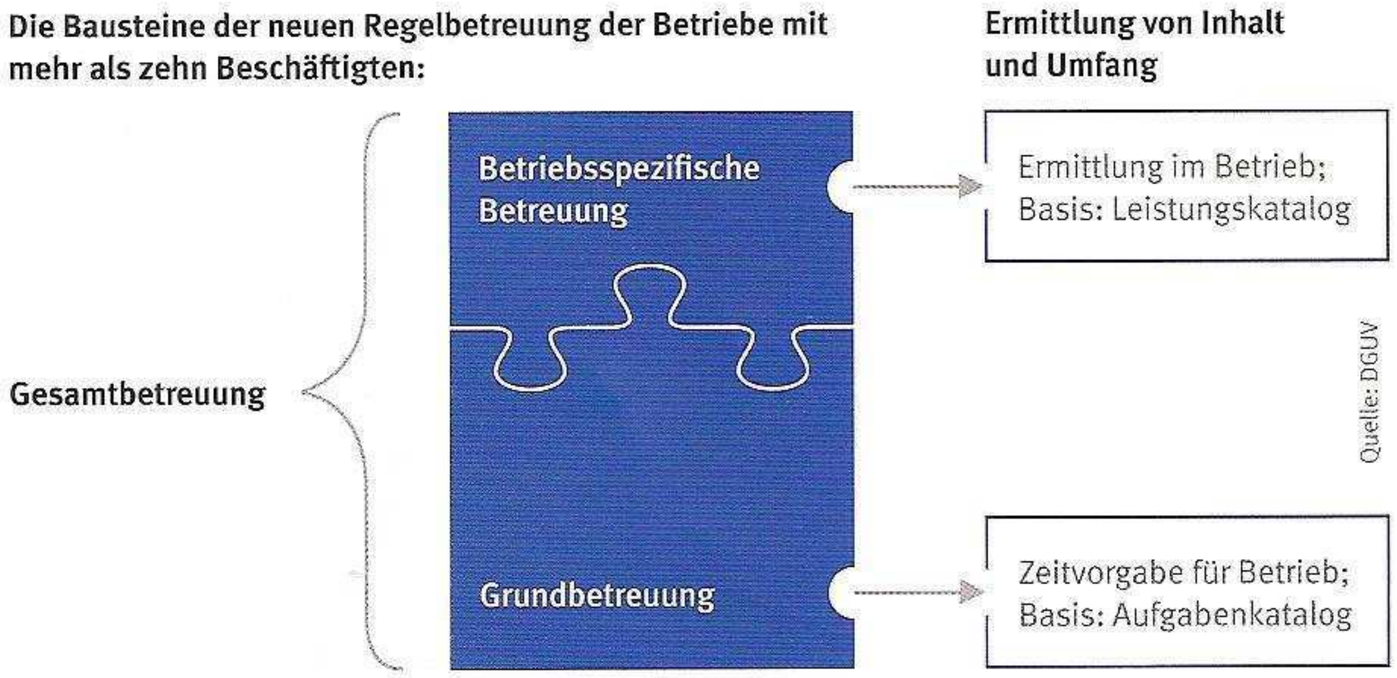


Abbildung 1: Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten[2]

Reformprozess der Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten

Die Genehmigung der BGV A2 verband das damalige BMWA mit der Auflage, nunmehr auch die Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten zu reformieren. Die Reform sollte zum 1. Januar 2009 in Kraft treten. Entsprechende Reformforderungen enthielt auch ein Bundesratsbeschluss der Länder.[3] Danach sollten bei einer Reform unter anderem folgende Leitlinien gelten:

- Anpassung der vorgeschriebenen Einsatzzeiten an den tatsächlichen Bedarf vor Ort,
- Berücksichtigung der Gefährdungssituationen in den jeweiligen Betrieben und Verwaltungen,
- Stärkung der Verantwortung des Arbeitgebers im Rahmen der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung,
- Verzahnung und Abgleich der Unfallverhütungsvorschriften im Hinblick auf die geplante Organisationsreform der gesetzlichen Unfallversicherung.

Analog zur Vorgehensweise bei der Reform der Kleinbetriebsbetreuung entwickelte der FA ORG unter Beteiligung von BMAS, Ländern, Sozialpartnern, VDBW, VDSI und BGen zunächst Rahmenbedingungen für die Regelbetreuung. Diese sollten eine Umsetzung des ASiG nach einheitlichen Grundsätzen über die BGV A2/Anlage 2 sicherstellen. Sie beschrieben ein aus Grundbetreuung und betriebsspezifischem Teil der Betreuung bestehendes Konzept, welches eine branchenspezifische Einordnung der Betriebe in drei Betreuungsgruppen der Grundbetreuung vorsah. Innerhalb der Betreuungsgruppen konnten die BGen Bandbreiten zur Festlegung der Einsatzzeiten nutzen. Für den betriebsspezifischen Teil der Betreuung waren Einsatzzeitenregelungen oder Leistungskataloge möglich. Die Rahmenbedingungen und die von der Mitgliederversammlung (MV) des HVBG beschlossene Muster-UVV gaben den Rahmen für die Ausgestaltungsmöglichkeiten durch die BGen vor.

Die von den BGen bis Ende 2007 zur Vorgenehmigung einzureichenden Entwürfe zur BGV A2/Anlage 2 führten nicht zur Genehmigungsfähigkeit durch das BMAS und die Länder. Kritisiert wurden insbesondere nach wie vor bestehende Einsatzzeitenunterschiede für Betriebe mit gleichen beziehungsweise ähnlichen Gefährdungen, die unterschiedliche Vorgehensweise im Umgang mit der Einsatzzeitenstaffelung (Degression), unabgestimmte Vorgehensweisen hinsichtlich der Festlegungen des betriebsspezifischen Teils der Betreuung sowie die uneinheitliche Verwendung von Begriffen. Eine Überarbeitung der eingereichten Nachträge war erforderlich. Als neuer Termin für die Einführung der neuen Regelbetreuung wurde deshalb der 1. Januar 2011 festgelegt.

Vor dem Hintergrund der Fusion von BUK und HVBG zum 1. Juli 2007 beschloss die MV der DGUV im Juni 2008, das Reformvorhaben nunmehr zu nutzen, um BGV A2 und GUV-V A6/7 zu einer einheitlichen Vorschrift zusammenzuführen. Die DGUV wurde beauftragt, in enger Abstimmung mit dem Grundsatzausschuss Prävention des DGUV-Vorstandes ein abgestimmtes Konzept zu entwickeln. Aufbauend auf den Bausteinen des Rahmenkonzeptes des FA ORG entstand der Mustertext der zukünftigen DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit", der von der MV 2/2009 der DGUV beschlossen wurde (siehe Leitartikel in diesem Heft). Die Kleinbetriebsbetreuung wird danach bei den UV-Trägern der öffentlichen Hand zum 1. Januar 2013 ebenfalls eingeführt.

Das Konzept der DGUV Vorschrift 2

Die Regelungen der DGUV Vorschrift 2:

- entsprechen zeitgemäßen Anforderungen des Arbeitsschutzes,
- stellen gleichartige Anforderungen für gleichartige Betriebe sicher,
- berücksichtigen die individuelle Gefährdungssituation der Betriebe und
- stärken deren Eigenverantwortlichkeit.

Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung umfasst die Komponenten Grundbetreuung und betriebsspezifischer Teil der Betreuung. Beide Komponenten bilden zusammen die Gesamtbetreuung. Während für die Grundbetreuung Einsatzzeiten pro Beschäftigtem und Jahr vorgegeben werden, wird der Umfang des betriebsspezifischen Teils der Betreuung vom jeweiligen Betrieb selbst ermittelt. Für die Gesamtbetreuung gilt, dass der Unternehmer die Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unter Mitwirkung der be-

*

2 Wichtiger Hinweis: In der Ausgabe 5/2010 des DGUV Forum ist diese Grafik nicht korrekt abgedruckt: Die Ermittlung von Inhalt und Umfang der Grundbetreuung und der betriebsspezifischen Betreuung erfolgt wie hier dargestellt.

3 Entschließung des Bundesrates zur Flexibilisierung und Entbürokratisierung der Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes – BR 661-06.

„Statt durch Vorgabe pauschaler Einsatzzeiten wird der Betreuungsumfang zukünftig weitgehend durch Leistungskataloge beschrieben. Dieser Weg führt zu mehr Transparenz der von Betriebsärzten und Fachkräften erbrachten Betreuungsleistungen."

trieblichen Interessenvertretung zu ermitteln, aufzuteilen und mit ihnen schriftlich zu vereinbaren hat. Hierbei wird er von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit beraten.

Grundbetreuung

Die Grundbetreuung weist drei Betreuungsgruppen mit jeweils festen Einsatzzeiten auf. Die Betriebe sind über ihre jeweilige Betriebsart den Betreuungsgruppen zugeordnet. Zur Einteilung der Betriebsarten wurde der europäische NACE-Code, der in Deutschland durch den WZ-Schlüssel umgesetzt ist, herangezogen. Unter Koordinierung der DGUV haben BGen und UV-Träger der öffentlichen Hand die Zuordnung der Betriebsarten zu den drei Betreuungsgruppen miteinander abgestimmt. Damit ist erreicht worden, dass für gleichartige Betriebe gleiche Anforderungen an die Grundbetreuung gegeben sind.

	Gruppe I	Gruppe II	Gruppe III
Einsatzzeit*	2,5	1,5	0,5

* Std./Jahr je Beschäftigten

Die angegebenen Zeiten sind als Summenwerte für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu verstehen. Bei der vom Betrieb durchzuführenden Aufteilung der Einsatzzeiten auf Betriebsarzt und Fachkraft darf ein Mindestanteil von 20 Prozent der Grundbetreuung, jedoch nicht weniger als 0,2 Stunden/Jahr je Beschäftigtem, für jeden Leistungserbringer nicht unterschritten werden.

Da der betriebsspezifische Teil der Betreuung auf der Bewertung der Relevanz von Aufgabenfeldern aufbaut, war es erforderlich, zunächst die der Grundbetreuung zuzuordnenden Aufgaben festzulegen. In der DGUV Vorschrift 2/Anlage 2 werden die der Grundbetreuung zugeordneten Betreuungsaufgaben aufgeführt und in Anhang 3 näher erläutert. Zusammenfassend können sie wie folgt beschrieben werden:

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

Betriebsspezifischer Teil der Betreuung

Der Bedarf an betriebsspezifischer Betreuung wird vom Unternehmer in einem Verfahren ermittelt, das Aufgabenfelder sowie Auslöse- und Aufwandskriterien berücksichtigt. Das Verfahren erfordert, dass der Unternehmer alle Aufgabenfelder hinsichtlich ihrer Relevanz für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung regelmäßig, insbesondere nach wesentlichen Änderungen, prüft. Die 16 Aufgabenfelder werden in der DGUV Vorschrift 2/Anlage 2 aufgeführt und in Anhang 4 näher beschrieben. Hierbei kann es sich um regelmäßig oder temporär zu erbringende Betreuungsleistungen handeln. Die Aufgabenfelder berücksichtigen den Anspruch eines zeitgemäßen Arbeitsschutzverständnisses und umfassen beispielsweise Themen wie:

- Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels,
- Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen in Zusammenhang mit der Arbeit,
- Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements,
- grundlegende Veränderung betrieblicher Abläufe und Prozesse, Einführung neuer Arbeitsverfahren.

Auch das Erfordernis der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist im Rahmen des betriebsspezifischen Teils der Betreuung zu ermitteln, die entsprechenden Leistungen sind zu erbringen.

Anspruch und Vorteile des Konzepts

In der von Politik und Arbeitsschutzexperten postulierten Konzeptanforderung, die Einsatzzeiten unter Berücksichtigung der Gefährdungssituation an den tatsächlichen Bedarf vor Ort anzupassen, ist implizit ein entsprechender betrieblicher Ermittlungsaufwand enthalten. Insofern realisiert das neue Betreuungskonzept auch den Anspruch, das eigenverantwortliche Handeln der Betriebe zu fördern. Auch die den Betrieben übertragene Aufgabe, die Betreuungsanteile gemäß den betrieblichen Verhältnissen auf die Leistungserbringer aufzuteilen, trägt diesem Konzeptansatz Rechnung.

Statt durch Vorgabe pauschaler Einsatzzeiten wird der Betreuungsumfang zukünftig weitgehend durch Leistungskataloge beschrieben. Dieser Weg führt zu mehr Transparenz der von Betriebsärzten und Fachkräften erbrachten Betreuungsleistungen, wird somit für Betriebe und Aufsichtsinstitutionen nachvollziehbarer und fördert letztlich Qualität und Akzeptanz des betrieblichen Arbeitsschutzhandelns.

Autor

Gerhard Strothotte
Leiter der Unterabteilung Betrieblicher Arbeitsschutz der DGUV
E-Mail: gerhard.strothotte@dguv.de

Anlage 5: Die neue Regelbetreuung: passgenau – verständlich – zeitgemäß

80168

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung

Ausgabe 5 • 2010

DGUV Forum

Die DGUV Vorschrift 2: Neue Wege im betrieblichen Arbeitsschutz

Sonderdruck aus DGUV Forum 5/10

Überblick DGUV Vorschrift 2

Die Entwicklung zur DGUV Vorschrift 2
Die neue Regelbetreuung:
passgenau – verständlich – zeitgemäß

DGUV

DGUV Vorschrift 2

Die neue Regelbetreuung: passgenau – verständlich – zeitgemäß

Moderner, nachhaltiger Arbeitsschutz braucht die Überzeugung und die Motivation der Betroffenen, in passgenaue Beratungs- und Betreuungsangebote zu investieren. Genau an diesem Punkt weisen die bisherigen Regelungen große Defizite auf, die mit der neuen DGUV Vorschrift 2 überwunden werden sollen.

Nach der Inkraftsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) Ende 1974 sind in der Folgezeit die ersten Regelungen zur branchenspezifischen Umsetzung dieses Gesetzes entstanden. Mit den Unfallverhütungsvorschriften „Betriebsärzte“ (VBG 123) und „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (VBG 122) entstanden Regelungen, die – zumindest im Hinblick auf die sogenannte „Regelbetreuung“ – seit den 1970er Jahren im Wesentlichen unverändert geblieben sind. Waren im ersten Aufschlag vorzugsweise mittlere bis größere Unternehmen einbezogen, so wurde später diese Verpflichtung allgemein verbindlich für alle Unternehmensgrößen. Hierdurch traten Praktikabilitätsfragen der „klassischen Regelbetreuung“ bei kleinen Unternehmen auf.

Foto: Thomas Koehler/photothek.net

Erfahrungen mit den bisherigen Regelungen

Neben Fragen der Praktikabilität bei der Umsetzung der Unfallverhütungsvorschrift (Festlegung des Betreuungsumfanges auch für kleinste und kleine Unternehmen ausschließlich nach dem Einsatzzeitenmodell) weist die existierende Regelung eine Reihe weiterer Schwachstellen auf. Zunächst einmal ist festzuhalten, dass die Akzeptanz eines ausschließlich über „verordnete“ Einsatzzeiten vermittelten Beratungsangebotes bei den betroffenen Unternehmen, aber auch bei den Dienstleistern mehr und mehr kritisch gesehen wird. Um zeitgemäßen Arbeitsschutz in den Betrieben nachhaltig zu verankern, bedarf es der Überzeugung und Motivation der Betroffenen, in passgenaue Beratungs- und Betreuungsangebote zu investieren. Genau an diesem Punkt weisen die bisherigen Regelungen große Defizite auf: Mehr oder weniger willkürlich kam es zur Festlegung von Einsatzzeiten pro Jahr und Arbeitnehmer. In teilweise komplexen Berechnungsverfahren wurde versucht, ein gerechtes Verfahren zu erreichen. Die inhaltliche Diskussion blieb dabei – mit Ausnahme der im Gesetz bereits beschriebenen Inhalte – weitestgehend auf der Strecke. Den individuellen Unterschieden und Bedürfnissen einzelner Unternehmen trägt die bisherige Regelung nicht Rechnung.

Rückmeldungen von Unternehmensseite – und zwar sowohl von den Unternehmern, Führungskräften oder Personalverantwortlichen als auch seitens der Versicherten – zeigten, dass erhebliche Unsicherheiten bei der inhaltlichen Ausgestaltung der verordneten Einsatzzeiten bestanden. Es blieb mehr oder weniger den Dienstleistern überlassen, wie sie die Einsatzzeiten inhaltlich nutzten. Die Qualität der erbrachten Dienstleistungen wurde auch dadurch ungünstig beeinflusst, dass sich ein Trend hin zu „Dumping-Stundensätzen“ ergab. ▸

Ein weiteres positives Element der Neuregelung liegt darin, dass sie den Dialog zwischen Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft und Unternehmer unter Beteiligung der Betriebsvertretung anregt.

Auch weist die bisherige Regelung ein Gerechtigkeitsproblem auf: Aufgrund der unterschiedlichen Vorgehensweise zur Ermittlung von Einsatzzeiten von BG zu BG werden gleiche Unternehmen hinsichtlich der Einsatzzeiten nicht gleich behandelt. Wirft man einen Blick zu unseren europäischen Nachbarn, so wird darüber hinaus deutlich, dass die Regelungen zur Umsetzung des ASiG mit der bekannten deutschen Vielfalt zu Festlegungen geführt haben, die kritische Geister als Überregulierung bezeichnen.

„In den Betrieben setzt die zeitgemäße inhaltliche Interpretation des Arbeitsschutzes neue Akzente und Impulse und führt zudem zu einer inhaltlichen Auseinandersetzung."

Neue Chancen durch das neue Konzept

Natürlich ist eines klar: Ein Reformvorhaben, an dem so viele unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen interessiert sind, kann nicht im stillen Kämmerchen ablaufen. Insofern ist das jetzt vorliegende Ergebnis natürlich ein Kompromiss. Dieser bietet aber die Chance, die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung der Unternehmen und der Beschäftigten so aufzustellen, dass bei den Adressaten über qualifizierte Dienstleistungen gesprochen wird, die einen unverzichtbaren Beitrag zum Wertschöpfungsprozess in den Unternehmen leisten. Die leidige Diskussion über „Zwangs-Einsatzzeiten" – gehört damit weitestgehend der Vergangenheit an und tritt in den Hintergrund. Natürlich ist klar, dass jede Leistung auch in finanzieller Hinsicht kalkuliert und abgerechnet werden muss. Wen von uns aber interessiert, wenn er eine neue Heizungsanlage benötigt, wie viele Stunden der Monteur für deren Einbau benötigt? Interessant ist doch das Endergebnis: eine qualitativ hochwertige, funktionsfähige Heizungsanlage zu einem vernünftigen Preis. Mit der neuen ASiG-Regelbetreuung wird damit ein Fehler korrigiert, der in vielen Betrieben zu einem falschen Einstieg in die Diskussion geführt hat: Qualitativ hochwertiger Arbeitsschutz lässt sich eben nicht in erster Linie in Stunden und Minuten zu möglichst geringen Stundensätzen erreichen – er erfordert die inhaltliche Diskussion.

Die neue Regelbetreuung bringt darüber hinaus eine Reihe weiterer positiver Elemente:

- Die neuen Regelungen gelten für alle Unternehmen einheitlich – ganz gleich bei welcher BG oder bei welchem Gemeindeunfallversicherungsverband sie letztlich versichert sind.

- Damit ist die Neuregelung gerechter, weil sie gleiche Ansprüche an alle stellt.

Foto: INQA/Uwe Völkner

- Das neue System berücksichtigt zudem, dass ein Betrieb nicht identisch mit dem anderen ist – auch wenn es sich scheinbar um identische Betriebe handelt. Über das Instrument der betriebsspezifischen Zusatzbausteine werden diejenigen Betriebe honoriert, die im Arbeitsschutz bereits weiter sind als andere. Das zusätzliche betriebsspezifische Betreuungsmodul entfällt, wenn die Aufgaben bereits gelöst sind, oder der Aufwand wird geringer, wenn brauchbare Vorarbeiten vorhanden sind. Die individuelle Gefährdungssituation jedes einzelnen Betriebes findet Berücksichtigung.

- Ein weiteres Ziel der Reform wird erreicht: Der Unternehmer bekommt mehr Spielraum und mehr Mitspracherecht. Durch die erforderliche Diskussion wird er in die Verantwortung genommen und kann nicht umhin, sich mit den Arbeitsschutzthemen in seinem Betrieb inhaltlich auseinanderzusetzen.

- Positiv ist des Weiteren, dass der Einstieg in die inhaltliche Diskussion in jedem Unternehmen gewährleistet ist. Die für die Grundbetreuung eingeräumten Zeitansätze bieten hierzu die Gewähr. Aufgrund der Verwendung eines einheitlichen statistischen Schlüssels ist auch sichergestellt, dass gleiche Betriebe gleich behandelt werden.

- Ein weiteres positives Element der Neuregelung liegt darin, dass sie den Dialog zwischen Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft und Unternehmer unter Beteiligung der Betriebsvertretung anregt. Die unterschiedlichen Interessengruppen müssen sich nämlich am runden Tisch darüber verständigen, wie die Zeiten der Grundbetreuung unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten und der unterschiedlichen Qualifikation der Dienstleistungserbringer am besten aufgeteilt werden. Kritiker befürchten hier zwar betriebliche Grabenkämpfe – die Entwicklung einer gemeinsamen Diskussionskultur kann sich aber auch positiv auf das Arbeitsschutzniveau auswirken.

Herausforderungen für die Umsetzung des neuen Konzeptes

Natürlich birgt jeder neue Weg gewisse Risiken. Insofern enthält auch diese Neuregelung sicherlich Elemente, die der eine oder andere kritisch sieht oder die sich in der Praxis erst noch bewähren müssen. Ob das neue Werk insgesamt tatsächlich dem Anspruch einer einfachen und transparenten und damit auch verständlichen Lösung entspricht, hängt stark von der Umsetzung bei den Unfallversicherungsträgern ab. Auch die Erbringer der Dienstleistungen sollten hier ihren Beitrag liefern, indem sie beispielsweise konstruktive Vorschläge für die Ausgestaltung des neuen Rahmens einbringen. Abzuwarten ist auch, wie sich die Handlungshilfen zur Ermittlung des zusätzlichen betriebsspezifischen Aufwandes bewähren. Nach Jahren der intensiven Diskussion und des Austausches von schier unverrückbaren Standpunkten sollten wir der neuen Regelung jetzt eine Chance in der Praxis geben. Hierbei ist es ratsam, die Einführung der Neuregelung durch umfangreiche Aufklärungs- und Informationsmaßnahmen zu begleiten. Sobald erste fundierte Erfahrungen vorliegen, muss man gegebenenfalls an der einen oder anderen Stelle nachjustieren. Zusätzlich zu den Regelungen der Unfallverhütungsvorschrift sollten auf der Grundlage von Praxiserfahrungen einfache Handlungshilfen entwickelt werden, um die Anwendung der neuen Regelbetreuung in den Betrieben transparent, verständlich und handhabbar zu machen.

Fazit

Die Reform eröffnet allen Akteuren im betrieblichen Arbeitsschutz neue Chancen: In den Betrieben setzt die zeitgemäße inhaltliche Interpretation des Arbeitsschutzes neue Akzente, gibt frische Impulse und führt zudem zu einer inhaltlichen Auseinandersetzung. Die Erbringer der Betreuungsdienstleistungen werden dazu veranlasst, stärker als früher Überzeugungsarbeit zu leisten. Und auch diejenigen, die sich mit der Überwachung der neuen Vorgaben in den Betrieben zu befassen haben, können sich zukünftig nicht mehr auf den Nachweis eines Betreuungsvertrages mit den rechnerisch zu erzielenden Zeitansätzen beschränken, sondern sind ebenfalls in der Pflicht, in die inhaltliche Diskussion einzusteigen. Insgesamt gesehen dürfte die Neuregelung damit ein Gewinn für alle sein. ●

Autor

Foto: BG RCI

Dipl.-Ing. Helmut Ehnes
Leiter der Abteilung Prävention
bei der Berufsgenossenschaft
Rohstoffe und chemische Industrie
(BG RCI)
E-Mail: helmut.ehnes@bgrci.de

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.

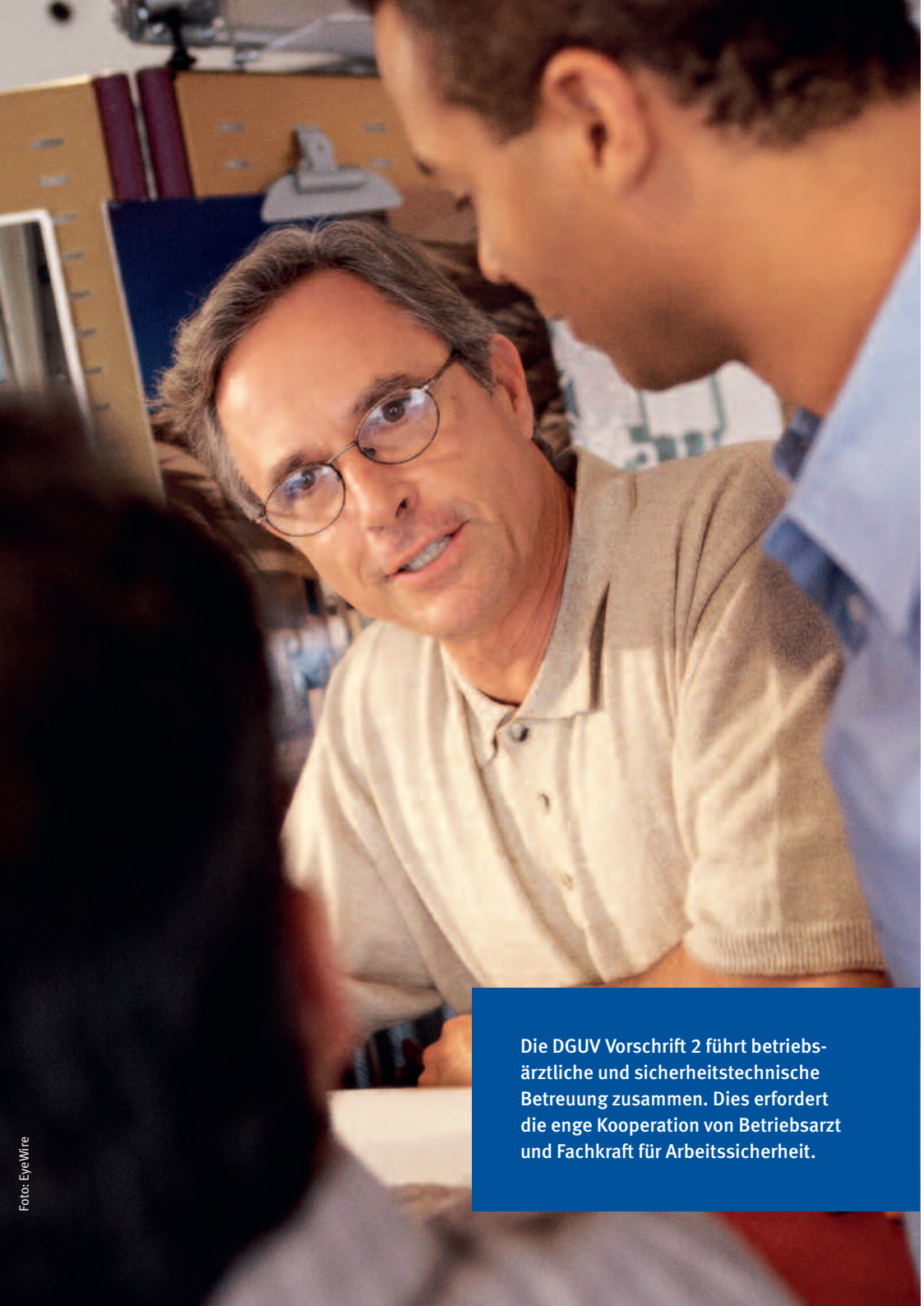
Im Mittelpunkt der Reform steht aber das neue Konzept der Regelbetreuung. Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung besteht hier zukünftig aus zwei ganz neuen Komponenten: Zuerst aus der Grundbetreuung, für die in der Unfallverhütungsvorschrift Einsatzzeiten vorgegeben werden. Und dann 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.

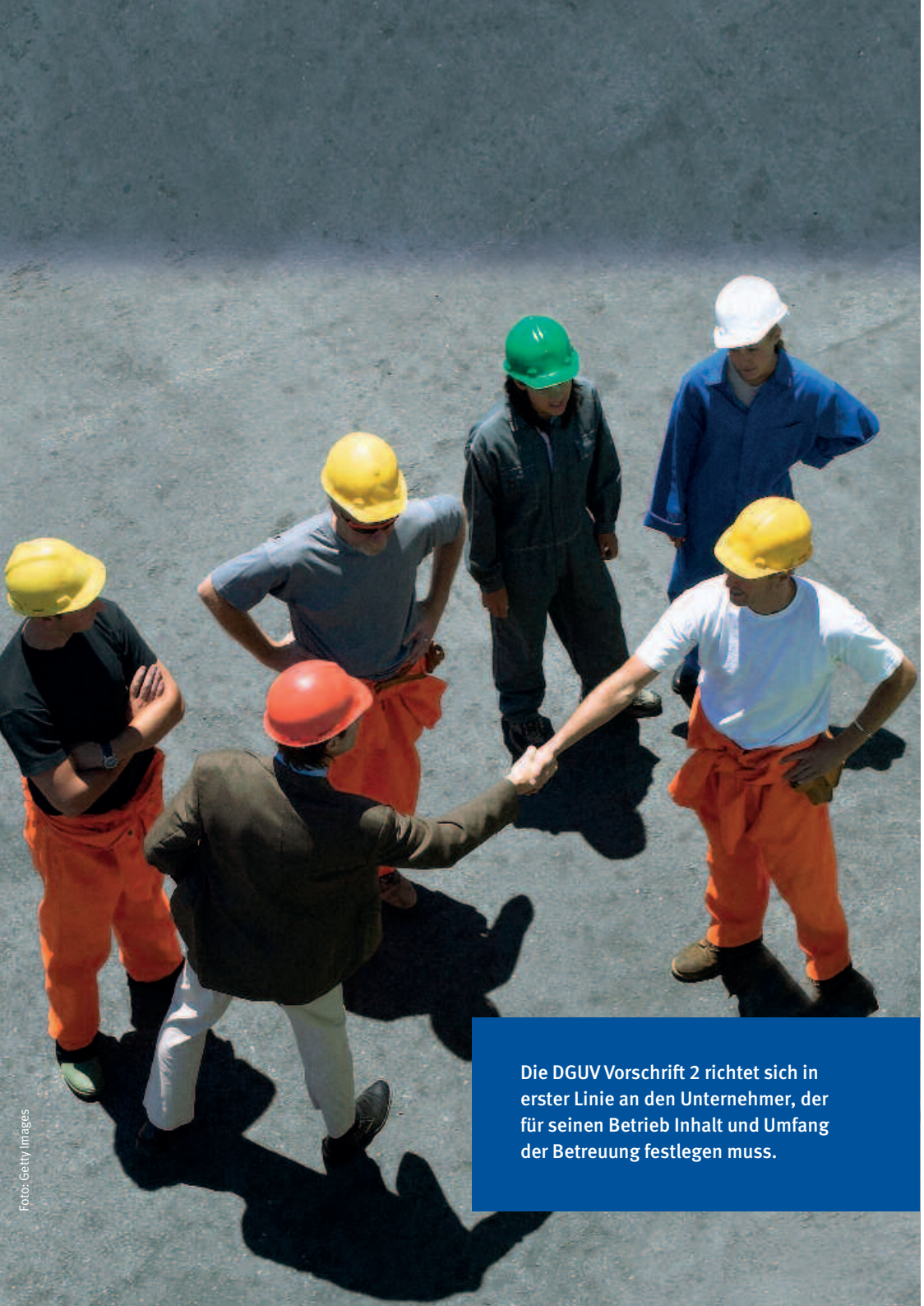


Foto: Getty Images

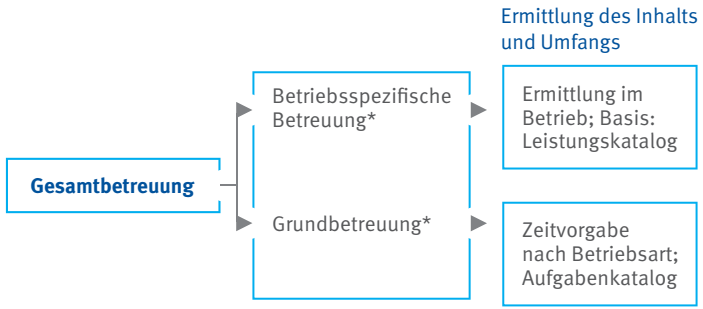
Die DGUV Vorschrift 2 richtet sich in erster Linie an den Unternehmer, der für seinen Betrieb Inhalt und Umfang der Betreuung festlegen muss.

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

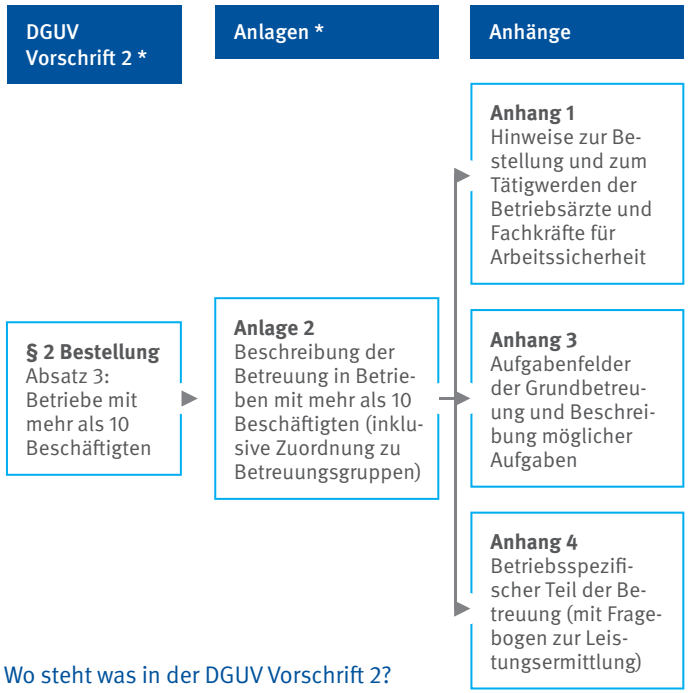
* Das Verhältnis von Grundbetreuung und dem betriebsspezifischen Teil der Betreuung ist je nach Betrieb variabel.

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

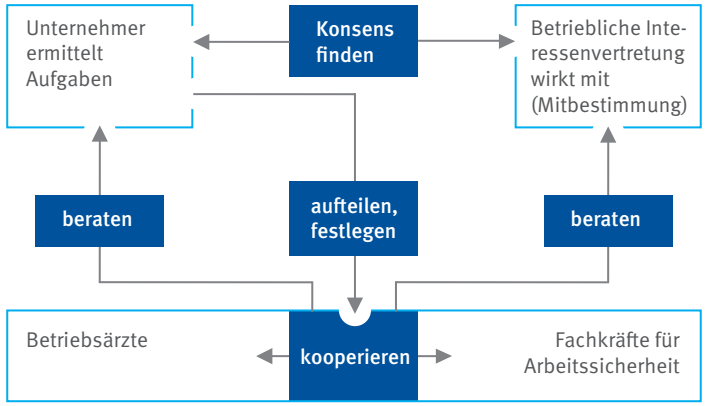
der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen der Grundbetreuung. Anhang 1 enthält Hinweise zur Bestellung und zum Tätigwerden von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit.

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

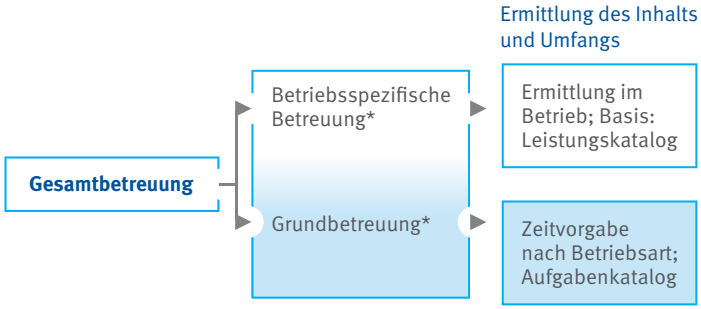
Die Gruppenzugehörigkeit ergibt sich aus der Betriebsart. Je nach Höhe und Charakter der Gefährdungen und Belastungen ist jeder Betrieb einer von drei Gruppen zugeordnet. Die Einstufung der Betriebsarten wird nach dem in Deutschland geltenden WZ-Kode** vorgenommen. Damit ist gewährleistet, dass für gleichartige 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.

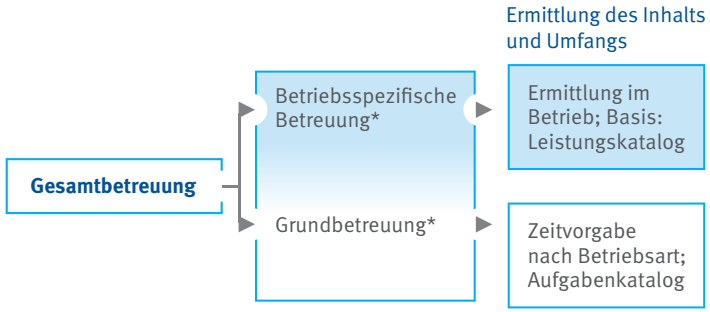
Betriebsarzt und Fachkraft: Beide Kompetenzen müssen zur Erfüllung der Aufgaben der Grundbetreuung zusammengeführt werden

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

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.

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

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.

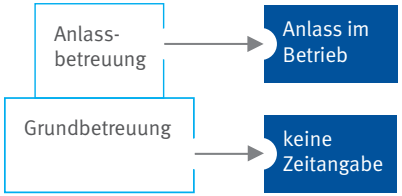
Abkehr von starren Betreuungszeiten: Orientierung am wirklichen Bedarf der Betriebe

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.

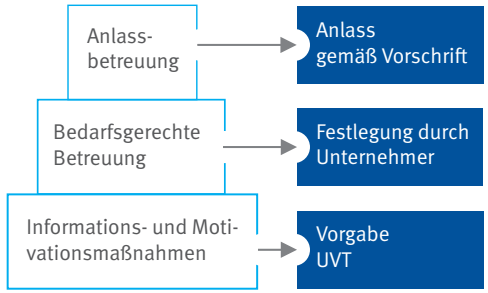
Die besondere Fachkompetenz von Fachkräften für Arbeitssicherheit wird über die Grundbetreuung hinaus zum Beispiel benötigt, wenn Anlagen, Arbeitssysteme und Arbeitsverfahren sicherheitstechnisch überprüft und beurteilt werden müssen.

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.

Anlage 7: Beschluss des Bundesrates (661/06)

Bundesrat Drucksache **661/06** (Beschluss)

13.10.06

Beschluss
des Bundesrates

Entschließung des Bundesrates zur Flexibilisierung und Entbürokratisierung der Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes

Der Bundesrat hat in seiner 826. Sitzung am 13. Oktober 2006 die aus der Anlage ersichtliche Entschließung gefasst.

Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln
Telefon: (02 21) 97 66 83 40, Telefax: (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0720-2946

Drucksache 661/06 (Beschluss)

Anlage

Entschließung des Bundesrates zur Flexibilisierung und Entbürokratisierung der Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes

Die Bundesregierung wird gebeten, sich weiter für eine moderne, zeitgemäße betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in den Betrieben und Verwaltungen einzusetzen.

Leitlinien dabei sollen sein

- vereinfachte und in der Praxis leicht handhabbare Unfallverhütungsvorschriften der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallkassen,
- Anpassung der vorgeschriebenen Einsatzzeiten an den tatsächlichen Bedarf vor Ort,
- Berücksichtigung der Gefährdungssituationen in den jeweiligen Betrieben und Verwaltungen,
- Verzicht auf Einsatzzeitenfestlegungen bei Nachweis eines Arbeitsschutzmanagementsystems,
- Stärkung der Verantwortung des Arbeitgebers im Rahmen der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung,
- Aufnahme von Anreizelementen für den Arbeitgeber bei der Einführung von Betreuungssystemen,
- Verzahnung und Abgleichung der Unfallverhütungsvorschriften zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung im Hinblick auf die geplante Organisationsreform der gesetzlichen Unfallversicherung,
- Kostenentlastung insbesondere für kleine und mittlere Betriebe.

Die Bundesregierung wird gebeten, ungeachtet der rechtlichen Möglichkeiten nach § 14 ASiG nachdrücklich darauf hinzuwirken, dass die Unfallversicherungsträger zeitnah Deregulierungs- und Verbesserungsvorschläge umsetzen und dadurch auch zu einer Kostenentlastung der Unternehmen beitragen. In diesem Zusammenhang sollte die für Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten geltende Musterunfallverhütungsvorschrift "BGV A 2" überarbeitet werden. Dabei sollten auch für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten weitere Erleichterungen und praktikable Vorgaben erfolgen.

Begründung:

Die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit enthält u. a. allgemeine Grundsätze für die Verhütung berufsbedingter Gefahren, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz sowie die Ausschaltung von Risiko- und Unfallfaktoren. Dabei macht die Richtlinie auch Vorgaben zu den Diensten, die mit der Durchführung von Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie der präventivmedizinischen Überwachung beauftragt sind.

Wesentliche Vorgaben dieser Richtlinie werden in Deutschland im Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG) umgesetzt. Diese gesetzlichen Vorgaben werden wiederum von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherungen durch entsprechende Unfallverhütungsvorschriften näher bestimmt.

In der Praxis sind die Unfallverhütungsvorschriften zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung Anlass für Kritik. Vor dem Hintergrund der Überlegungen zur Entbürokratisierung der Arbeitswelt wurde wiederholt gefordert, diese Vorschriften daraufhin zu überprüfen, welche zur Erreichung unverzichtbarer Arbeitsschutzziele notwendig und welche Deregulierungen und Flexibilisierungen möglich sind. Die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder hat daher auch im November 2003 einen entsprechenden Beschluss gefasst. Parallel dazu hat der Bundesrat im Rahmen einer Entschließung des Bundesrates zum Bürokratieabbau vom 26. November 2004 (BR-Drs. 710/04 (Beschluss)) die Bundesregierung aufgefordert, Flexibilisierungen im Bereich des Arbeitssicherheitsgesetzes vorzunehmen.

Die Bundesregierung hat damals zwar keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf gesehen; für den Bereich der gewerblichen Wirtschaft wurde jedoch im Hinblick auf die Kritik auf Veranlassung der Bundesregierung die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in einer neuen Musterunfallverhütungsvorschrift "BGV A 2" für kleinere Betriebe bis 50 Beschäftigte neu konzipiert. Diese neue "BGV A 2" wurde bereits von allen 26 gewerblichen Berufsgenossenschaften aufgegriffen, sukzessive in Kraft gesetzt und hinsichtlich der Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2008 befristet.

Die neue BGV A 2, die der Gefährdungsbeurteilung zentrale Bedeutung einräumt, verschlankt zwar die Vorschriften, befreit kleinere Betriebe von unpraktikablen Minieinsatzzeiten und bietet Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten mit dem Unternehmermodell eine Alternative zur Regelbetreuung. Die neue Musterunfallverhütungsvorschrift BGV A 2 ist jedoch insgesamt kritisch zu beurteilen. Der Musterentwurf kann durch seine Unübersichtlichkeit keinesfalls als ein Beitrag zur Entbürokratisierung angesehen werden. Zudem ermöglicht er in der Umsetzung durch die Berufsgenossenschaften und Betriebe eine kaum zu überschauende Zahl von Betreuungsmodellen.

Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung hat sich streng an dem Ziel zu orientieren, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz im Hinblick auf die Verhältnisse vor Ort zu gewährleisten sowie gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu verwirklichen. Nur wenn entsprechend geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden, kann von einer breiten Akzeptanz der Betreuung ausgegangen werden.

Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung hat insbesondere bei kleineren und mittleren Betrieben zu erheblichen Mehrkosten geführt. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation vieler Betriebe muss alles getan werden, um auch in diesem Bereich Kostenentlastungen zu ermöglichen. Nach der Anhäufung der BGV A 2 mit zahlreichen Varianten zum Unternehmermodell ist davon auszugehen, dass dieses von den Berufsgenossenschaften als bevorzugte Alternative behandelt wird. Dem ist entgegenzuhalten, dass das Unternehmermodell für den Unternehmer zeit- und arbeitsaufwändig ist. Besonders für Kleinbetriebe kann dies unter Kostengesichtspunkten problematisch sein. Deshalb sollten insbesondere auch für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten weitere Erleichterungen und praktikable Vorgaben erfolgen. Für die unternehmerische Akzeptanz sind überwiegend an dem Gefährdungspotenzial ausgerichtete und nachvollziehbare Vorgaben zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung ausschlaggebend. Diese Sichtweise muss bei der Flexibilisierung und Entbürokratisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes berücksichtigt werden.

Es ist bekannt, dass die gewerblichen Berufsgenossenschaften unter der Leitung des Hauptverbandes jetzt die Vereinheitlichung und Vereinfachung der Einsatzzeitenregelungen für die Regelbetreuung bei Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten eingeleitet haben. Der Bundesrat begrüßt zwar den begonnenen Reformprozess, es sollte aber nachdrücklich darauf hingewirkt werden, dass die Unfallversicherungsträger die genannten weitergehenden Deregulierungs- und Verbesserungsvorschläge zeitnah umsetzen. Die Umsetzung sollte möglichst bis Ende 2007 abgeschlossen sein.

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen wollen gemeinsamen Spitzenverband schaffen

Weitere Fusionen und eine neue Lastenverteilung sollen Unfallversicherung langfristig finanziell stabil machen

(4.12.2006)

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallkassen haben beschlossen, zum 1. Juli 2007 einen gemeinsamen Spitzenverband für die gesetzliche Unfallversicherung zu schaffen. Der neue Verband soll aus der Fusion des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) und des Bundesverbandes der Unfallkassen (BUK) hervorgehen und den Namen „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung" tragen. Das teilten HVBG und BUK heute auf ihrer Pressekonferenz in Berlin mit. Der Zusammenschluss der Verbände ist Teil eines Konzepts, mit dem die Selbstverwaltung aus Arbeitgebern und Versicherten die Strukturen der Unfallversicherung an veränderte Rahmenbedingungen anpassen will. Dazu zählen auch weitere Fusionen unter Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie neue Mechanismen, um in der gewerblichen Unfallversicherung die Lasten zwischen den Branchen zu verteilen.

„Wir schaffen damit die Basis für eine moderne Unfallversicherung in Deutschland", erklärten HVBG-Hauptgeschäftsführer Joachim Breuer und BUK-Geschäftsführer Hartmut Weber-Falkensammer. „Das Konzept berücksichtigt die zentrale Rolle der Prävention für die Unfallversicherung und unterscheidet sich damit eindeutig vom Eckpunktepapier, das Bund und Länder im Juni 2006 vorgelegt haben."

Die Mitglieder des neuen Verbandes sichern rund 70 Millionen Menschen in Deutschland – Arbeitnehmer, Schüler und Studierende sowie ehrenamtlich Tätige – gegen die Folgen von Berufskrankheiten, Arbeits- und Wegeunfällen ab. Gleichzeitig werden rund 3,7 Millionen Unternehmen und Einrichtungen von der Haftung für eben diese Folgen freigestellt.

Zahl der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften soll weiter sinken

Die Zahl der Berufsgenossenschaften soll sich von derzeit noch 26 auf 9 im Jahr 2012 verringern. HVBG-Hauptgeschäftsführer Breuer: „Diese Struktur spiegelt eine reale und moderne Branchengliederung wider. Weitere Konzentrationen wären dagegen der Anfang vom Ende der branchenspezifischen Prävention. Sie lösen zudem nicht die Probleme, die der Strukturwandel mit sich bringt."

Auch die Zahl der Unfallkassen und Gemeindeunfallversicherungsverbände soll weiter abnehmen. „Der Fusionsprozess bei unseren Mitgliedern hat schon frühzeitig eingesetzt; von ehedem 54 Unfallversicherungsträgern ist die Zahl auf derzeit 32 gesunken und wird noch weiter sinken. sagte BUK-Geschäftsführer Prof. Weber-Falkensammer. „Die Ortsnähe– ein großes Plus der gegenwärtigen Struktur – soll aber gewährleistet bleiben."

Berufsgenossenschaften wollen Lasten neu verteilen

Die Berufsgenossenschaften schlagen weiterhin vor, die Belastungen zwischen den Branchen neu zu verteilen. Der Grund: Der Strukturwandel führt in den Branchen des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes dazu, dass eine abnehmende Zahl von Unternehmen die Belastung für Renten aus wirtschaftlich besseren Tagen tragen muss. „Gerecht ist ein neues System dann, wenn es Rentenlasten aus früheren Zeiten solidarisch verteilt", so Breuer, „und zeitnah den Verursacher mit den Kosten aus neuen Unfällen und Erkrankungen belastet."

Das Konzept der Selbstverwaltung sieht genau das vor: Jede Berufsgenossenschaft trägt zunächst nur Rentenlasten in einer Höhe, die der Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in ihrer Branche entspricht. „Die Philosophie ähnelt einem System mit Kapitaldeckung." Was über diese Belastung hinausgehe – die so genannte Überaltlast – trage dagegen die Solidargemeinschaft aller Berufsgenossenschaften. Stärker belastet würden zum Beispiel folglich Verwaltungs- und Gesundheitsbranche, entlastet die Produktionssektoren. Breuer: „Diese Lösung fördert die Prävention, denn wer viele Unfälle verursacht, spürt das sofort. Das neue System gibt der Solidarität einen festen Rahmen und ist zukunftsfest, da es auf Strukturveränderungen sofort reagiert." Eine zielgenaue Belastung trage zudem dazu bei, die Branchenvielfalt zu erhalten. „Davon profitiert der Standort Deutschland insgesamt."

Staatliche Übernahmeversuche wie die im Eckpunktepapier vorgesehene Verkörperschaftung des gemeinsamen Spitzenverbandes lehnten die beiden Verbandschefs als „staatlichen Dirigismus" ab: „Arbeitgeber und Versicherte haben ihre Handlungsfähigkeit bewiesen, konkrete Vorschläge liegen auf dem Tisch." Die Selbstverwaltung bestehe darauf, dass die Politik ihr Wort von der „Vorfahrt für die Selbstverwaltung" nun auch einhalte.

Anlage 9: Reform der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

Anzeige

DGUV Vorschrift 2

Reform der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

Foto: Thom

Mit der zum 1. Januar 2011 in Kraft tretenden Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ – DGUV Vorschrift 2 – wird der Reformprozess zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung der Betriebe vorläufig abgeschlossen. Erstmalig wird von Berufsgenossenschaften und UV-Trägern der öffentlichen Hand ein gleichlautendes und aufeinander abgestimmtes Regelwerk zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes eingeführt werden.

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) von 1974 ermöglicht den Unfallversicherungsträgern, die gesetzlichen Pflichten durch Unfallverhütungsvorschriften näher zu bestimmen. Die Berufsgenossenschaften und die UV-Träger der öffentlichen Hand machen hiervon durch die DGUV Vorschrift 2 – Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ – Gebrauch. Im Wesentlichen konzentriert sich die DGUV Vorschrift 2 auf die Konkretisierung der Fachkunde der Leistungserbringer sowie auf die zur Erfüllung der gesetzlich bezeichneten Aufgaben der Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte (Sifas) notwendigen Einsatzzeiten und Leistungen. Der Arbeitgeber hat Betriebsärzte und Sifas schriftlich zu bestellen und ihnen die im Gesetz genannten Aufgaben zu übertragen. Die DGUV Vorschrift 2 bietet den Betrieben eine Reihe von alternativen Betreuungsformen an, die insbesondere auf die Randbedingungen unterschiedlich großer Betriebe abstellen. Der Arbeitgeber erhält eine Nachweispflicht hinsichtlich der Wahl des Betreuungsmodells.

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein wesentlicher Maßstab der Betreuungsleistungen. Damit folgt die neue Unfallverhütungsvorschrift dem Ansatz des Arbeitsschutzgesetzes. Wesentliches Ziel der Festlegung war die Gewährleistung der Gleichbehandlung aller Betriebe: gleiche Anforderungen für gleichartige Betriebe, ob in privater oder in kommunaler Trägerschaft. Dieses Ziel wurde durch den Beschluss der Mitgliederversammlung der DGUV im Juni 2008 konkretisiert, nämlich den Reformprozess der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung zu nutzen, um eine einheitliche Unfallverhütungsvorschrift für den gewerblichen und den öffentlichen Bereich zu entwickeln.

Das neue, im nachfolgenden Beitrag näher beschriebene Betreuungskonzept bedeutet eine Abkehr von dem bisher ausschließlich auf der Festlegung von Einsatzzeiten beruhenden Ermittlungsverfahren für den Betreuungsumfang. Stattdessen stehen die zu erbringenden Leistungen im Vordergrund. Sowohl für die Grundbetreuung als auch für den betriebsspezifischen Teil der Betreuung werden die zu erbringenden Leistungen durch Aufgabenkataloge näher beschrieben. Während für die Grundbetreuung Einsatzzeiten vorgegeben werden, erfolgt die Ermittlung des betriebsspezifischen Teils der Betreuung durch den jeweiligen Betrieb selbst auf der Grundlage eines Leistungskataloges. Die betriebsindividuelle Gefährdungssituation wird somit bedarfsgerecht berücksichtigt. Die UV-Träger haben die Möglichkeit, für bestimmte branchen- oder betriebsartenspezifische Umsetzungsaspekte der DGUV Vorschrift 2 Empfehlungen auszusprechen.

Qualitätssteigerung

Das Ermitteln des gesamten Betreuungsumfangs nach Leistungen ist durchaus anspruchsvoll, wird aber als deutliche Qualitätssteigerung gegenüber einem reinen Einsatzzeitenkonzept zu bewerten sein. Die Ermittlung geschieht in Eigenverantwortung eines jeden Betriebes mit einer verpflichtenden Beratung der Leistungserbringer. Die zu erbringenden Betreuungsleistungen sind sowohl für die Betriebe als auch für die Aufsichtshandelnden von UV-Trägern und Ländern transparent und somit nachvollziehbar. Die betrieblichen Interessenvertretungen erhalten eine umfassende Mitbestimmung bei der Festlegung der Betreuungsleistungen. Die Festlegungen der DGUV Vorschrift 2 werden die Zusammenarbeit von Betriebsarzt und Fachkraft fördern.

Mit dem Inkrafttreten der DGUV Vorschrift 2 zum 1. Januar 2011 erfährt der Prozess zur Weiterentwicklung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung einen vorläufigen Abschluss, der dadurch gekennzeichnet ist, dass:

- die Kleinbetriebsbetreuung bundesweit eingeführt wird,
- Kleinbetriebe die Wahlmöglichkeit zwischen zwei Betreuungsformen haben,
- die betriebsindividuelle Gefährdungssituation den Betreuungsumfang maßgeblich bestimmt,
- den einzelnen Betrieben mehr Entscheidungsspielräume bleiben,
- die Betreuungsleistungen transparent und nachvollziehbar sind,
- keine Degressionsregelungen die Betreuungsleistungen verkomplizieren und
- ein erster Schritt in Richtung Nachweis von Leistungen statt Einsatzzeiten gegangen wurde.

Ab dem 1. Januar 2011 wird es für Berufsgenossenschaften und UV-Träger der öffentlichen Hand eine einheitliche Vorschrift zur Konkretisierung des ASiG geben. Die bei den Berufsgenossenschaften seit 2005 eingeführte Kleinbetriebsbetreuung (siehe Beitrag „Evaluation der Kleinbetriebsbetreuung“ in diesem Heft) wird bei den UV-Trägern der öffentlichen Hand ab 2013 ebenfalls eingeführt werden. Bisher noch vorhandene Ungleichbehandlungen gleichartiger Betriebe werden zukünftig der Vergangenheit angehören (siehe Beitrag „Die DGUV Vorschrift 2 aus Sicht der öffentlichen UV-Träger“ in diesem Heft).

Breite Unterstützung nötig

Das zukünftige Betreuungskonzept entstand in engem Schulterschluss mit dem BMAS und den Ländern (siehe Beitrag „Die DGUV Vorschrift 2 – Bewertung aus Ländersicht“ in diesem Heft). Die Aufsichtshandelnden von UV-Trägern und Ländern haben somit eine gemeinsam abgestimmte Grundlage für die Beratung und Überwachung des ASiG. Auch dies ist ein wesentlicher Beitrag zur Entwicklung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Ein neues Betreuungskonzept erfordert die breite Unterstützung bei dessen Einführung. Die DGUV wird deshalb im Jahr 2010 abgestufte Handlungshilfen zur Unterstützung der Aufsichtsdienste, der Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte sowie der Betriebe entwickeln und mehrere Fachveranstaltungen für Multiplikatoren durchführen. Zu häufig auftretenden Fragen (FAQs) werden Antworten über die Homepage der DGUV bereitgestellt werden. Ein neues Betreuungskonzept bedarf aber auch einer nachhaltigen Betrachtung hinsichtlich seiner Anwendbarkeit und Wirksamkeit. Analog zur Einführung der Kleinbetriebsbetreuung wird die Anwendung der DGUV Vorschrift 2 deshalb ebenfalls einer Evaluation unterzogen werden. Hierbei kann auf methodische und fachliche Erkenntnisse aus der Sifa-Langzeitstudie (siehe Beitrag „Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit“ in diesem Heft) zurückgegriffen werden. ●

Autoren

Foto: privat

Manfred Rentrop
Leiter der Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: manfred.rentrop@dguv.de

Foto: privat

Gerhard Strothotte
Leiter der Unterabteilung Betrieblicher Arbeitsschutz der DGUV
E-Mail: gerhard.strothotte@dguv.de

Anlage 10: Neues Konzept eröffnet neue Chancen

12021

Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte

Ausgabe 6 • 2010

DGUV faktor arbeitsschutz

DGUV Vorschrift 2
Präzise und passgenau

Retten aus engen Räumen
Krankenhauslogistik
Ladungssicherung

Interview mit Rainer Schubert (BG RCI)
Erfahrungen aus der Praxis
Alles fest im Griff?

UKBW

DGUV Vorschrift 2

Neues Konzept eröffnet neue Chancen

Die DGUV Vorschrift 2 stellt den Einsatz von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten auf eine neue Grundlage. Die für Unfallkassen und Berufsgenossenschaften gleichlautende Vorschrift löst ab 1. Januar 2011 die Unfallverhütungsvorschrift GUV A6/A7 ab. Für die Ermittlung der erforderlichen Personalressourcen stehen der betriebliche Bedarf und die inhaltlichen Betreuungsleistungen im Vordergrund.

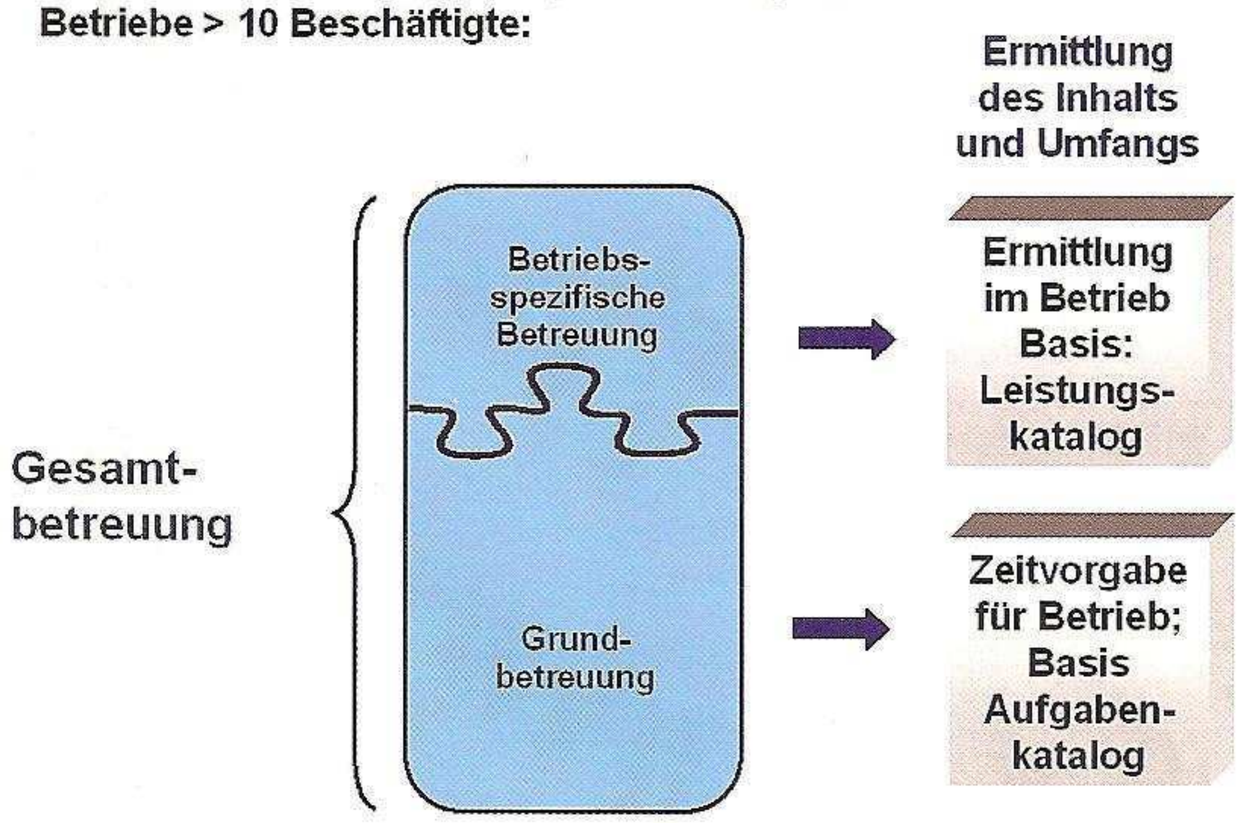
Viele Arbeitsplätze bergen Gefahrenquellen – deshalb ist ein moderner und nachhaltiger Arbeitsschutz unerlässlich. Foto: hapa7/fotolia.com

Ermittlung des Betreuungsumfangs: Leistungsorientierter Ansatz

Bislang wurden die erforderlichen Personalressourcen für die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung als sogenannte Einsatzzeiten rein rechnerisch anhand der Zahl der Beschäftigten und eines betriebsartenspezifischen Faktors ermittelt. Inhaltliche Fragen und betriebliche Bedürfnisse spielten für die Festlegung der Einsatzzeiten keine Rolle. Oftmals gestalten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (im Folgenden Fachkräfte genannt) auf der Basis des Arbeitssicherheitsgesetzes selbst die Inhalte der Betreuung aus.

Mit der DGUV Vorschrift 2 wird ein neues Grundprinzip für die Ermittlung und Festlegung der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuungsleistungen etabliert: Grundsätzlich sind zunächst die Inhalte der Betreuung anhand des Bedarfs des jeweiligen Betriebes konkret zu ermitteln und zwischen Betriebsarzt und Fachkraft aufzuteilen. Die in der DGUV Vorschrift 2 beschriebenen Aufgabenfelder und -kataloge stecken präzise den Rahmen für die Betreuungsleistungen ab. Auf der Basis der ermittelten Leistungen ist dann der erforderliche Aufwand festzulegen und im Betrieb zu vereinbaren.

Die Bausteine der neuen Regelbetreuung der Betriebe > 10 Beschäftigte:

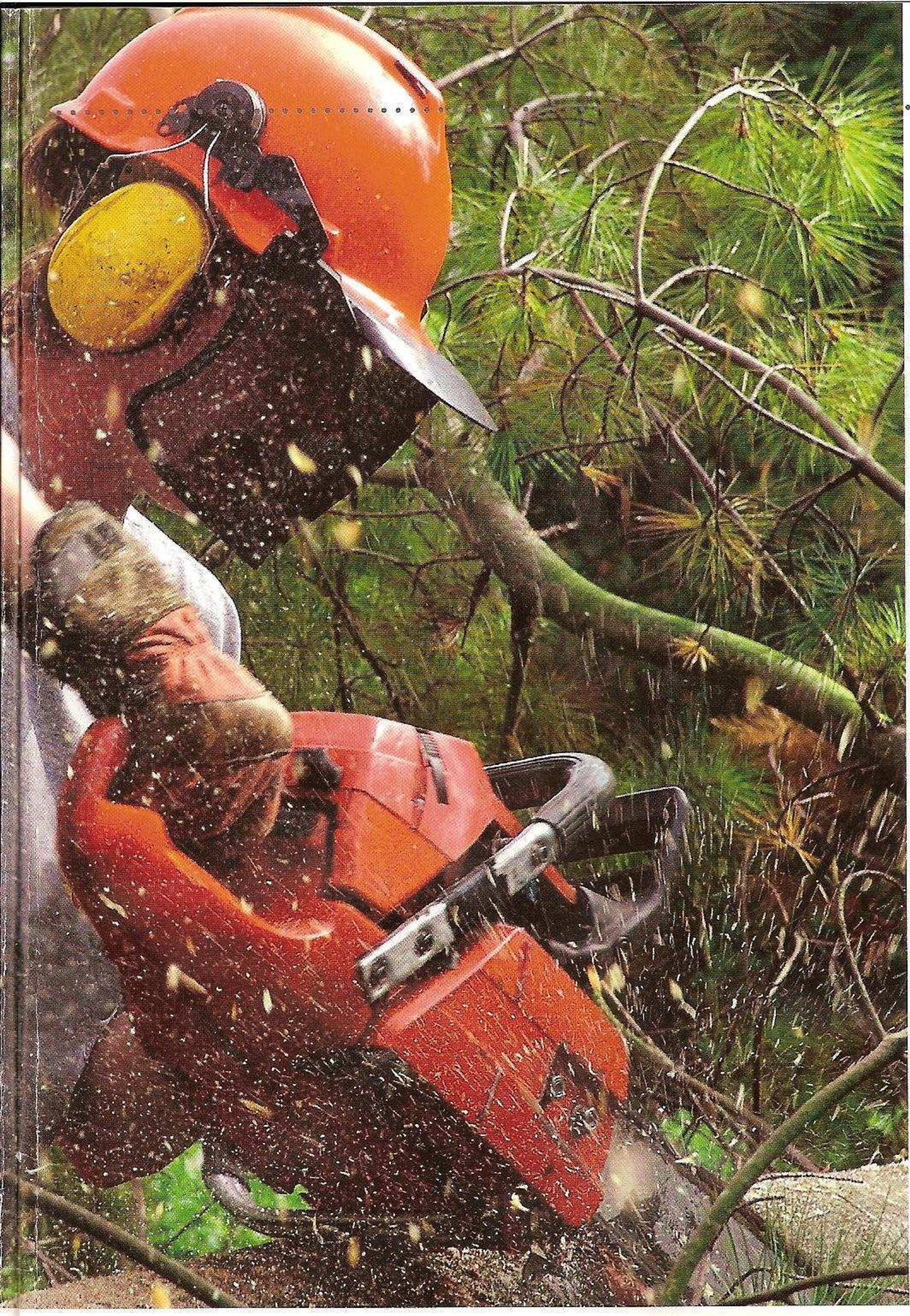


Grafik 1: Bausteine der Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten

Dieser leistungsorientierte Ansatz tritt anstelle pauschal vorgegebener Einsatzzeiten.

Betreuung gemäß Betriebsbedürfnissen

Die Betreuung von Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten erfolgt durch eine Grundbetreuung und einen betriebsspezifischen Betreuungsteil. Beide Teile sind fester Bestandteil der Gesamtbetreuung. Die Grundbetreuung unterstützt den Dienstherrn (Unternehmer) dabei, die grundlegenden Aufgaben im Arbeitsschutz zu erfüllen, die unabhängig von Art und Größe des Betriebes und den betriebsspezifischen Erfordernissen anfallen. Mit



Wissenswertes ...

Die DGUV Vorschrift 2 unterscheidet bei der Festlegung des Umfangs der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung zwischen einer „Regelbetreuung“ und einer „alternativen Betreuung“:

Mit Regelbetreuung wird die Festlegung des Umfangs der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung bezeichnet. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen:

- Regelbetreuung für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten gemäß Anlage 1 der DGUV Vorschrift 2, die aus Grundbetreuung und anlassbezogener Betreuung besteht.
- Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten gemäß Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2, die aus Grundbetreuung und betriebsspezifischer Betreuung besteht. Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung bilden zusammen die Gesamtbetreuung (s. Grafik 1).

Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten können anstelle der Regelbetreuung die alternative bedarfsorientierte Betreuungsform gemäß Anlage 3 der DGUV Vorschrift 2 wählen, wenn der Unternehmer (Dienststellenleiter) selbst aktiv in das Betriebsgeschehen eingebunden ist. Die alternative Betreuung besteht aus der Teilnahme des Unternehmers an Motivations-, Informations- und Fortbildungsmaßnahmen und der Inanspruchnahme der bedarfsorientierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung.

dem Teil der betriebsspezifischen Betreuung wird den speziellen Erfordernissen Rechnung getragen, wie sie in den jeweiligen Verwaltungen und Betrieben im konkreten Einzelfall gegeben sind. Der hierfür erforderliche Aufwand wird nach einem vorgegebenen Verfahren vom Betrieb selbst ermittelt.

Grundbetreuung

Mit der DGUV Vorschrift 2 wurde für die Grundbetreuung eine einheitliche Zuordnung der Betriebsarten zu Betreuungsgruppen vorgenommen. Gleichartige Betriebe – egal ob bei einem öffentlichen oder gewerblichen Unfallversicherungsträger versichert – müssen den gleichen Betreuungsaufwand in der Grundbetreuung aufwenden.

Betreuungsgruppe	Faktor: Stunden pro Beschäftigten	Beispiele für Betriebsarten
I	2,5	Forstwirtschaft
II	1,5	Abfallentsorgung, Krankenhäuser, naturwissenschaftliche Forschungseinrichtungen, Kultureinrichtungen, öffentliche Sicherheit und Ordnung
III	0,5	Öffentliche Verwaltungen, Kreditinstitute, Altenheime, Schulen

Tab. 1: Beispiele für die Zuordnung der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen

Die erforderlichen Leistungen der Grundbetreuung sind über 37 Aufgabenfelder präzise festgelegt und im Einzelnen durch Aufgaben beschrieben.

Betriebsspezifische Betreuung

Der betriebsspezifische Teil der Betreuung trägt den speziellen Erfordernissen des jeweiligen Betriebes Rechnung, wie sie insbesondere aus seiner Art und Größe

hervorgehen. Die zu erbringenden Unterstützungsleistungen ergänzen die Grundbetreuung um die betriebsspezifisch entweder dauerhaft oder temporär erforderlichen Betreuungsleistungen. Sie basieren immer auf spezifischen betrieblichen Situationen und Anlässen. Diese gehen insbesondere hervor aus der Gefährdungsbeurteilung, den betrieblichen Veränderungen mit Wirkungen auf die Arbeitsbedingungen und auf die Betriebsorganisation sowie aus im Betrieb durchgeführten Aktionen, Programmen und Maßnahmen.

Das Verfahren zur Festlegung der betriebsspezifischen Betreuung erfordert eine systematische Prüfung der erforderlichen Aufgaben anhand eines vorgegebenen Katalogs mit Auslöse- und Aufwandskriterien. Anhand der Auslösekriterien ist zu entscheiden, ob ein Betreuungsbedarf in dem jeweiligen Aufgabenfeld vorhanden ist und worin er besteht. Aufwandskriterien beschreiben die zu erbringenden Betreuungsleistungen. Diese Leistungen müssen anhand der vorliegenden betrieblichen Bedingungen konkretisiert werden. Den dazu erforderlichen Zeitaufwand müssen Unternehmer einerseits und Fachkraft und Betriebsarzt andererseits ermitteln und vereinbaren.

Insbesondere der betriebsspezifische Betreuungsteil ermöglicht eine passgenaue Betreuung, die den jeweiligen betrieblichen Entwicklungen zielgerichtet angepasst werden kann. Beginnt der Betrieb z.B. mit der Planung des Umbaus eines Verwaltungsgebäudes oder modernisiert Verwaltungsabläufe, ist die betriebsspezifische Betreuung für diesen Zeitraum entsprechend hochzufahren.

Zeitgemäße Weiterentwicklung der Aufgabenfelder

Die Aufgabenfelder der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung wurden entsprechend den Grundanforderungen des Arbeitsschutzgesetzes zeitgemäß ausgestaltet und in der Vorschrift fest verankert. Insbesondere die folgenden Teile des Aufgabenprofils zeigen eine solche zeitgemäße Weiterentwicklung auf:
Betriebsarzt und Fachkraft sollen beraten und unterstützen

- zum Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten in Zusammenhang mit der Arbeit durch geeignete Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung und Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz der Beschäftigten,
- zur Gestaltung von Tätigkeiten mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchungen,
- zu Personalentwicklungsmaßnahmen im Arbeitsschutz,
- zur Teilhabe Behinderter und zu Wiedereingliederungsmaßnahmen,
- zu Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels und
- zur Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements.

Verstärkte Kooperation gefordert

Die Aufgabenkataloge differenzieren nicht nach Fachkraft und Betriebsarzt. Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung sind als sich ergänzende Aufgabenstellungen zu verstehen. Dies erfordert die enge Kooperation von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit. Ausgangspunkt für die Betreuungsleistungen von Betriebsärzten und Fachkräften ist immer die jeweilige betriebliche Problemstellung, für deren Lösung die beiden Fachkunden in unterschiedlichem Maße erforderlich sind.

Der Unternehmer muss eigenverantwortlich entsprechend den betrieblichen Erfordernissen Inhalt und Umfang der Betreuungsleistungen von Fachkraft und Betriebsarzt ermitteln, aufteilen und schriftlich vereinbaren.

Dabei muss er sich von Fachkraft und Betriebsarzt beraten lassen. Die betriebliche Interessenvertretung, in der Regel der Personalrat, muss dabei mitwirken. Die Personalvertretungsgesetze räumen hier umfangreiche Mitbestimmungsrechte ein. Das Arbeitssicherheitsgesetz und die DGUV Vorschrift 2 verweisen ausdrücklich darauf. Entsprechend den betrieblichen Notwendigkeiten sind die Ergebnisse der Ermittlung und Aufteilung regelmäßig und vor allem bei gravierenden Änderungen zu überprüfen und anzupassen. Der Unternehmer sollte in einem gemeinsamen Gespräch mit allen Akteuren ein abgestimmtes Leistungsangebot von Fachkraft und Betriebsarzt einfordern. Dazu muss er ihnen alle Informationen, die für die Ermittlung des betriebspezifischen Bedarfs erforderlich sind, zur Verfügung stellen. Basis sollte immer die vorliegende Gefähr-

Aufgabenfelder der Grundbetreuung im Überblick:
Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)
Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention
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

Die betriebsspezifische Betreuung umfasst vier Bereiche mit insgesamt 16 Aufgabenfeldern:
1. Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (i.d.R. dauerhaft) – mit acht Aufgabenfeldern
2. Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation (i.d.R. temporär) – mit fünf 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

dungsbeurteilung sein sowie der Entwicklungsstand der geeigneten Organisation zur Planung und Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Kleinbetriebsbetreuung im öffentlichen Dienst

Zum 1. Januar 2013 wird für die Betriebe der öffentlichen Hand mit bis zu 50 Beschäftigten eine alternative Kleinbetriebsbetreuung eingeführt. Entsprechend den Modellen im gewerblichen Bereich können diese Betriebe dann zwischen der Regelbetreuung (siehe Grafik 1) und einem alternativen Betreuungsmodell wählen. Die beiden wesentlichen Elemente der alternativen Betreuung sind Informations-, Motivations- und Fortbildungsmaßnahmen des Dienststellenleiters bzw. des Unternehmers und eine bedarfsbezogene Betreuung auf der Basis der Gefährdungsbeurteilung sowie die Inanspruchnahme der Betreuung bei bestimmten in der Vorschrift aufgeführten Anlässen.

Neue Chancen

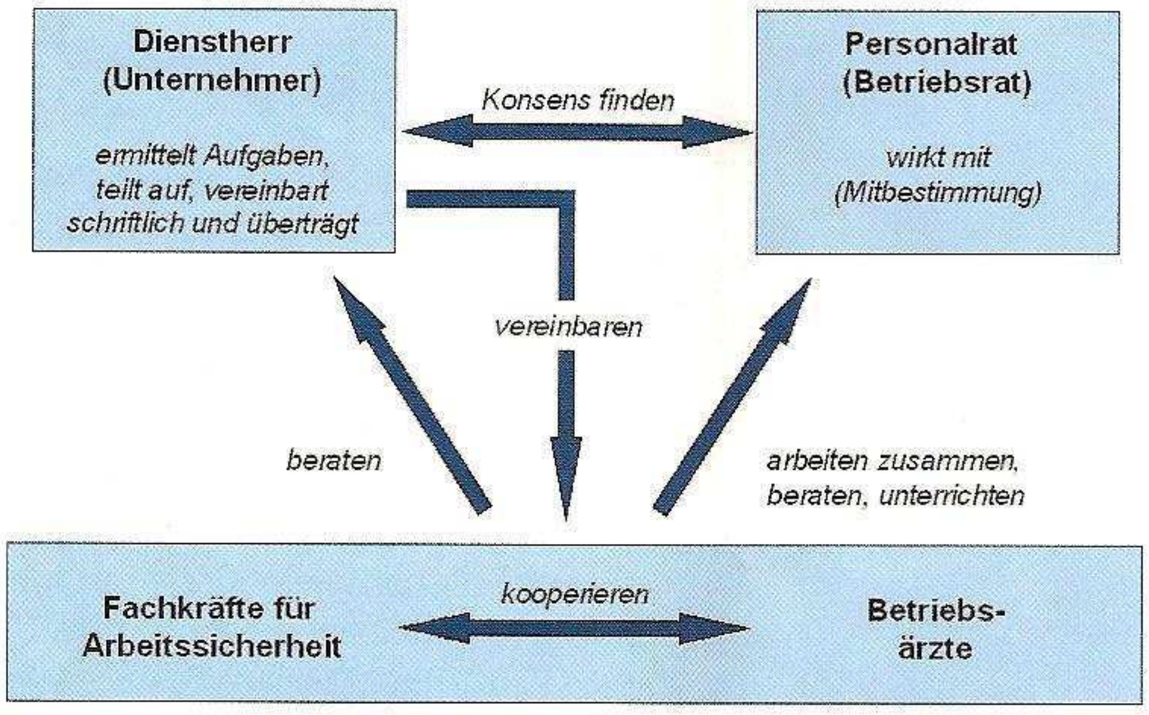
Die DGUV Vorschrift 2 zieht eine Reihe von Veränderungen nach sich. Dies ist zwar auch mit Befürchtungen und unterschiedlichen Erwartungen verbunden, eröffnet aber de facto eine ganze Reihe von Chancen, um die Qualität der Betreuung zu verbessern:

- Verantwortung des Unternehmers: Das Konzept der DGUV Vorschrift 2 stärkt die Eigenverantwortung der für den Arbeitsschutz verantwortlichen Dienststellenleitung und ihrer Führungskräfte, die Pflichten aus dem Arbeitssicherheitsgesetz zu erfüllen. Sie sind stärker als in der Vergangenheit gefordert, sich inhaltlich mit den Arbeitsschutzproblemen des eigenen Betriebes auseinanderzusetzen. Nur dadurch kann die Pflicht aus der Vorschrift, den Betreuungsbedarf betriebsbezogen zu ermitteln, aufzuteilen und zu vereinbaren, erfüllt werden.
- Inhalte rücken in den Vordergrund: Die Leistungskataloge und die Auslösekriterien für die betriebsspezifische Betreuung präzisieren die Aufgaben von Fachkräften und Betriebsärzten. Zur Bestimmung von Inhalt und Umfang der Betreuung sind sie an den konkreten betrieblichen Bedingungen und Erfor-

Betreuung ist z.B. auch in naturwisschenschaftlichen Forschungseinrichtungen notwendig, um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten.

Foto: victorpr/fotolia.com

Ermittlung, Aufteilung und Vereinbarung der Betreuungsleistungen



Grafik 2: Rollen und Aufgaben der betrieblichen Akteure

dernissen zu spiegeln. Leistungen sind konkret in Form einer Leistungsbeschreibung und des dafür erforderlichen Aufwandes zu beschreiben und zu vereinbaren. Dies erfordert von allen Beteiligten eine intensive Auseinandersetzung mit der Situation des Arbeitsschutzes im Betrieb. Die Ermittlung von Betreuungsinhalten und -umfang ist durchaus eine anspruchsvolle Aufgabe, die aber zu einer erheblichen Qualitätssteigerung der Betreuungsleistungen selbst beitragen kann. Es ist erforderlich, konkret im Betrieb festzulegen, worin die Unterstützungsleistungen von der Fachkraft und dem Betriebsarzt bestehen, z. B. bei der Analyse und Beurteilung von Tätigkeiten mit Potenzialen physischer oder psychischer Fehlbeanspruchungen.

- Flexibles, bedarfsgerechtes System: Vor allem der betriebsspezifische Teil der Betreuung ermöglicht eine zielgerichtete Ausgestaltung der Betreuung nach dem spezifischen Bedarf und den Erfordernissen im Betrieb. Betreuungsanlässe, wie Baumaßnahmen, die nur für einen bestimmten Zeitraum bestehen, machen auch nur temporär eine spezifische Betreuungsleistung erforderlich. Auch die Aufteilung der Leistungen zwischen Betriebsarzt und Fachkraft kann flexibel – entsprechend den betrieblichen Bedürfnissen einerseits und den jeweiligen persönlichen Fähigkeiten der beiden Akteure andererseits – erfolgen.
- Mitwirkung der Personalvertretung: Die Mitbestimmung der Personalräte ist nun auch verstärkt bei den Inhalten der Betreuung gefordert. Je stärker – auf der Basis der fachlichen Beratung und Information durch Fachkräfte und Betriebsärzte – diese erfolgt, desto mehr kann auch von dieser Seite Einfluss auf die Qualität der Betreuung und des Arbeitsschutzes genommen werden.
- Erhöhung der Transparenz und des zielorientierten, systematischen Arbeitens: Mit den Leistungskatalogen als Grundlage und der Pflicht zur regelmäßigen Dokumentation der Maßnahmen und Ergebnisse der Leistungserbringung wird ein zielorientiertes und systematisches Arbeiten verpflichtend. Mit der Vereinbarung der Leistungen wird konkret festgelegt, was getan werden soll. Die regelmäßigen Dokumentationen zeigen auf, was tatsächlich getan wurde und welche Ergebnisse damit erzielt wurden. Dies sollte wiederum genutzt werden, um die Festlegung der Betreuungsleistungen zu überprüfen.

Umsetzung

Durch die DGUV Vorschrift 2 wird insgesamt ein höheres Engagement aller Beteiligten im Arbeitsschutz gefordert. Ob sich dies entwickelt und die Chancen für die Qualitätssteigerung genutzt werden, muss sich in der Praxis erweisen. Unterstützt wird dies durch Handlungshilfen, die die DGUV und die Unfallversicherungsträger herausgeben. Die praktischen Auswirkungen der mit der DGUV Vorschrift 2 erforderlichen Veränderungen werden sich erst über einen längeren Zeitraum zeigen. Eine systematische Evaluation wird erweisen, ob die Chancen genutzt wurden oder die Befürchtungen sich bewahrheitet haben. In der nächsten Ausgabe DGUV faktor arbeitsschutz 1/2011 wird über die Anwendung der Vorschrift in einem kommunalen Betrieb berichtet.

Werner Hamacher
systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung
E-Mail: werner.hamacher@systemkonzept.de

Gerhard Strothotte
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
E-Mail: gerhard.strothotte@dguv.de

Info zur DGUV Vorschrift 2

„Die DGUV Vorschrift 2 für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung der Beschäftigten tritt am 1. Januar 2011 in Kraft – ohne Übergangsfristen.

Mögliche Schwierigkeiten während des Einführungsprozesses werden zu keinerlei Sanktionen führen. Vielmehr werden die Aufsichtsdienste der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften eine nachhaltige Beratung und Unterstützung der Betriebe, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen gewährleisten."

Dr. Walter Eichendorf
Stv. Hauptgeschäftsführer der DGUV

Handlungshilfen

Zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 gibt die DGUV zwei Handlungshilfen heraus:

- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (Hrsg.): DGUV Vorschrift 2 – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Hintergrundinformation für die Beratungspraxis . Wiesbaden 2010 (www.dguv.de, Webcode d106697)
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (Hrsg.): Betriebliche Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitstitel). Erscheint voraussichtlich Dezember 2010.

Vollständige Liste der Zuordnung der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen mit den Angaben aller Unfallversicherungsträger gemäß Anlage 2 Abschnitt 4 des Mustertextes der DGUV Vorschrift 2 in der Fassung vom 22.7.2010. Unfallversicherungsträger veröffentlichen in ihren DGUV Vorschrift 2-Fassungen Auszüge der nachfolgenden Liste.

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
1	A	ABSCHNITT A - LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI			
64	01.5	Gemischte Landwirtschaft		X	
79	02	Forstwirtschaft und Holzeinschlag			
80	02.1	Forstwirtschaft	X		
83	02.2	Holzeinschlag	X		
103	B	ABSCHNITT B - BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN			
104	05	Kohlenbergbau			
105	05.1	Steinkohlenbergbau	X		
108	05.2	Braunkohlenbergbau	X		
111	06	Gewinnung von Erdöl und Erdgas			
112	06.1	Gewinnung von Erdöl	X		
115	06.2	Gewinnung von Erdgas	X		
118	07	Erzbergbau			
119	07.1	Eisenerzbergbau	X		
122	07.2	NE-Metallerzbergbau	X		
127	08	Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau			
128	08.1	Gewinnung von Natursteinen, Kies, Sand, Ton und Kaolin			
129	08.11	Gewinnung von Naturwerksteinen und Natursteinen, Kalk- und Gipsstein, Kreide und Schiefer	X		
131	08.12	Gewinnung von Ton und Kaolin		X	
133	08.9	Sonstiger Bergbau; Gewinnung von Steinen und Erden a. n. g.	X		
136	08.92	Torfgewinnung		X	
142	09	Erbringung von Dienstleistungen für den Bergbau und für die Gewinnung von Steinen und Erden			
143	09.1	Erbringung von Dienstleistungen für die Gewinnung von Erdöl und Erdgas	X		
146	09.9	Erbringung von Dienstleistungen für den sonstigen Bergbau und die Gewinnung von Steinen und Erden	X		
149	C	ABSCHNITT C – VERARBEITENDES GEWERBE			
150	10	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln			
151	10.1	Schlachten und Fleischverarbeitung	X		
158	10.2	Fischverarbeitung		X	
161	10.3	Obst- und Gemüseverarbeitung		X	
168	10.4	Herstellung von pflanzlichen und tierischen Ölen und Fetten		X	
173	10.5	Milchverarbeitung			
174	10.51	Milchverarbeitung (ohne Herstellung von Speiseeis)		X	
176	10.52	Herstellung von Speiseeis		X	
178	10.6	Mahl- und Schälmühlen, Herstellung von Stärke und Stärkeerzeugnissen		X	
183	10.7	Herstellung von Back- und Teigwaren		X	
190	10.8	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln			
191	10.81	Herstellung von Zucker		X	

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
193	10.82	Herstellung von Süßwaren (ohne Dauerbackwaren)			X
203	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.		X	
205	10.9	Herstellung von Futtermitteln		X	
210	11	Getränkeherstellung			
211	11.0	Getränkeherstellung			
	11.01.1	Herstellung von Spirituosen		X	
	11.01.2	Herstellung von Spirituosen (ohne Brennereien)			X
214	11.02	Herstellung von Traubenwein			X
220	11.05	Herstellung von Bier		X	
222	11.06	Herstellung von Malz		X	
224	11.07	Herstellung von Erfrischungsgetränken; Gewinnung natürlicher Mineralwässer		X	
	11.08	Herstellung von sonstigen Getränken a. n. g.			X
226	12	Tabakverarbeitung			
227	12.0	Tabakverarbeitung			X
230	13	Herstellung von Textilien			
231	13.1	Spinnstoffaufbereitung und Spinnerei		X	
234	13.2	Weberei		X	
237	13.3	Veredlung von Textilien und Bekleidung		X	
240	13.9	Herstellung von sonstigen Textilwaren			X
255	14	Herstellung von Bekleidung			
256	14.1	Herstellung von Bekleidung (ohne Pelzbekleidung)			X
271	14.2	Herstellung von Pelzwaren			X
274	14.3	Herstellung von Bekleidung aus gewirktem und gestricktem Stoff			X
279	15	Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen			
280	15.1	Herstellung von Leder und Lederwaren (ohne Herstellung von Lederbekleidung)			
281	15.11	Herstellung von Leder und Lederfaserstoff; Zurichtung und Färben von Fellen		X	
283	15.12	Lederverarbeitung (ohne Herstellung von Lederbekleidung)			X
285	15.2	Herstellung von Schuhen			X
288	16	Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)			
289	16.1	Säge-, Hobel- und Holzimprägnierwerke		X	
292	16.2	Herstellung von sonstigen Holz-, Kork-, Flecht- und Korbwaren (ohne Möbel)		X	
303	17	Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus			
304	17.1	Herstellung von Holz- und Zellstoff, Papier, Karton und Pappe		X	
309	17.2	Herstellung von Waren aus Papier, Karton und Pappe		X	

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
320	18	Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern			
321	18.1	Herstellung von Druckerzeugnissen			
322	18.11	Drucken von Zeitungen		X	
324	18.12	Drucken a. n. g.		X	
326	18.13	Druck- und Medienvorstufe			X
328	18.14	Binden von Druckerzeugnissen u. damit verbundene Dienstleistung		X	
330	18.2	Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern		X	
333	19	Kokerei und Mineralölverarbeitung			
334	19.1	Kokerei	X		
337	19.2	Mineralölverarbeitung		X	
340	20	Herstellung von chemischen Erzeugnissen			
341	20.1	Herstellung von chemischen Grundstoffen, Düngemitteln und Stickstoffverbindungen, Kunststoffen in Primärformen und synthetischem Kautschuk in Primärformen		X	
356	20.2	Herstellung von Schädlingsbekämpfungs-, Pflanzenschutz- und Desinfektionsmitteln		X	
359	20.3	Herstellung von Anstrichmitteln, Druckfarben und Kitten		X	
362	20.4	Herstellung von Seifen, Wasch-, Reinigungs- und Körperpflegemitteln sowie von Duftstoffen		X	
367	20.5	Herstellung von sonstigen chemischen Erzeugnissen		X	
376	20.6	Herstellung von Chemiefasern		X	
379	21	Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen			
380	21.1	Herstellung von pharmazeutischen Grundstoffen		X	
383	21.2	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen		X	
386	22	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren			
387	22.1	Herstellung von Gummiwaren		X	
392	22.2	Herstellung von Kunststoffwaren		X	
401	23	Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden			
402	23.1	Herstellung von Glas und Glaswaren		X	
413	23.2	Herstellung von feuerfesten keramischen Werkstoffen und Waren		X	
416	23.3	Herstellung von keramischen Baumaterialien		X	
421	23.4	Herstellung von sonstigen Porzellan- und keramischen Erzeugnissen		X	
432	23.5	Herstellung von Zement, Kalk und gebranntem Gips	X		
437	23.6	Herstellung von Erzeugnissen aus Beton, Zement und Gips			
438	23.61	Herstellung von Erzeugnissen aus Kalksandstein für den Bau		X	
440	23.62	Herstellung von Gipserzeugnissen für den Bau	X		
442	23.63	Herstellung von Frischbeton (Transportbeton)	X		
444	23.64	Herstellung von Mörtel und anderem Beton (Trockenbeton)	X		
446	23.65	Herstellung von Faserzementwaren	X		

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
448	23.69	Herstellung von sonstigen Erzeugnissen aus Beton, Zement und Gips a. n. g.	X		
450	23.7	Be- und Verarbeitung von Naturwerksteinen und Natursteinen a. n. g.			
	23.71	Industrielle Be- und Verarbeitung von Naturwerksteinen und Natursteinen	X		
	23.72	Steinmetzmäßige Bearbeitung von Naturwerkstein		X	
453	23.91	Herstellung von Schleifkörpern und Schleifmitteln auf Unterlage		X	
456	23.99	Herstellung von sonstigen Erzeugnissen aus nichtmetallischen Mineralien a. n. g.	X		
458	24	Metallerzeugung und -bearbeitung			
459	24.1	Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen	X		
462	24.2	Herstellung von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken aus Stahl		X	
467	24.3	Sonstige erste Bearbeitung von Eisen und Stahl	X		
476	24.4	Erzeugung und erste Bearbeitung von NE-Metallen		X	
489	24.5	Gießereien	X		
498	25	Herstellung von Metallerzeugnissen			
504	25.2	Herstellung von Metalltanks und -behältern; Herstellung von Heizkörpern und -kesseln für Zentralheizungen		X	
512	25.4	Herstellung von Waffen und Munition		X	
515	25.5	Herstellung von Schmiede-, Press-, Zieh- und Stanzteilen, gewalzten Ringen und pulvermetallurgischen Erzeugnissen		X	
522	25.6	Oberflächenveredlung und Wärmebehandlung; Mechanik a. n. g.			
523	25.61	Oberflächenveredlung und Wärmebehandlung			
	25.61.1	Oberflächenveredlung und Wärmebehandlung (ohne Galvanotechnik / elektrochemische Oberflächenbehandlung)		X	
	25.61.2	Oberflächenveredlung und Wärmebehandlung (Galvanotechnik / elektrochemische Oberflächenbehandlung)	X		
525	25.62	Mechanik a. n. g.		X	
527	25.7	Herstellung von Schneidwaren, Werkzeugen, Schlössern und Beschlägen aus unedlen Metallen		X	
538	25.9	Herstellung von sonstigen Metallwaren		X	
551	26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen			
552	26.1	Herstellung von elektronischen Bauelementen und Leiterplatten		X	
558	26.2	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten und peripheren Geräten		X	
561	26.3	Herstellung von Geräten und Einrichtungen der Telekommunikationstechnik		X	
564	26.4	Herstellung von Geräten der Unterhaltungselektronik		X	
567	26.5	Herstellung von Mess-, Kontroll-, Navigations- u. ä. Instrumenten und Vorrichtungen; Herstellung von Uhren		X	
574	26.6	Herstellung von Bestrahlungs- und Elektrotherapiegeräten und elektromedizinischen Geräten		X	

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
577	26.7	Herstellung von optischen und fotografischen Instrumenten und Geräten		X	
580	26.8	Herstellung von magnetischen und optischen Datenträgern		X	
583	27	Herstellung von elektrischen Ausrüstungen			
584	27.1	Herstellung von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren, Elektrizitätsverteilungs- und -schalteinrichtungen			
585	27.11	Herstellung von Elektromotoren, Generatoren und Transformatoren			
	27.11.1	Herstellung von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren (größer 5 kVA)	X		
	27.11.2	Herstellung von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren (bis 5 kVA)		X	
588	27.12	Herstellung von Elektrizitätsverteilungs- und -schalteinrichtungen		X	
589	27.2	Herstellung von Batterien und Akkumulatoren		X	
592	27.3	Herstellung von Kabeln und elektrischem Installationsmaterial		X	
599	27.4	Herstellung von elektrischen Lampen und Leuchten		X	
602	27.5	Herstellung von Haushaltsgeräten		X	
607	27.9	Herstellung von sonstigen elektrischen Ausrüstungen und Geräten a. n. g.		X	
610	28	Maschinenbau			
611	28.1	Herstellung von nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen		X	
622	28.2	Herstellung von sonstigen nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen		X	
636	28.3	Herstellung von land- und forstwirtschaftlichen Maschinen		X	
639	28.4	Herstellung von Werkzeugmaschinen		X	
647	28.9	Herstellung von Maschinen für sonstige bestimmte Wirtschaftszweige		X	
663	29	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen			
664	29.1	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenmotoren			X
668	29.2	Herstellung von Karosserien, Aufbauten und Anhängern		X	
671	29.3	Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen		X	
676	30	Sonstiger Fahrzeugbau			
677	30.1	Schiff- und Bootsbau	X		
682	30.2	Schienenfahrzeugbau			
684	30.20.1	Herstellung von Lokomotiven und anderen Schienenfahrzeugen	X		
685	30.20.2	Herstellung von Eisenbahninfrastruktur		X	
686	30.3	Luft- und Raumfahrzeugbau		X	
692	30.9	Herstellung von Fahrzeugen a. n. g.		X	
699	31	Herstellung von Möbeln			
700	31.0	Herstellung von Möbeln		X	
706	31.03	Herstellung von Matratzen		X	
708	31.09	Herstellung von sonstigen Möbeln		X	
711	32	Herstellung von sonstigen Waren			

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
712	32.1	Herstellung von Münzen, Schmuck und ähnlichen Erzeugnissen		X	
719	32.2	Herstellung von Musikinstrumenten		X	
722	32.3	Herstellung von Sportgeräten		X	
725	32.4	Herstellung von Spielwaren		X	
728	32.5	Herstellung von medizinischen und zahnmedizinischen Apparaten und Materialien		X	
733	32.9	Herstellung von Erzeugnissen a. n. g.		X	
738	33	Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen			
739	33.1	Reparatur von Metallerzeugnissen, Maschinen und Ausrüstungen		X	
756	33.2	Installation von Maschinen und Ausrüstungen a. n. g.		X	
759	D	ABSCHNITT D – ENERGIEVERSORGUNG			
760	35	Energieversorgung			
761	35.1	Elektrizitätsversorgung		X	
772	35.2	Gasversorgung		X	
781	35.3	Wärme- und Kälteversorgung		X	
784	E	ABSCHNITT E – WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN			
785	36	Wasserversorgung		X	
791	37	Abwasserentsorgung		X	
796	38	Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung			
797	38.1	Sammlung von Abfällen		X	
802	38.21	Abfallbehandlung und -beseitigung		X	
805	38.22	Behandlung und Beseitigung gefährlicher Abfälle	X		
807	38.3	Rückgewinnung		X	
812	39	Beseitigung von Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung		X	
816	F	ABSCHNITT F - BAUGEWERBE			
817	41	Hochbau			
818	41.1	Erschließung von Grundstücken; Bauträger		X	
823	41.2	Bau von Gebäuden	X		
827	42	Tiefbau			
828	42.1	Bau von Straßen und Bahnverkehrsstrecken			
829	42.11	Bau von Straßen		X	
831	42.12	Bau von Bahnverkehrsstrecken	X		
833	42.13	Brücken- und Tunnelbau	X		
835	42.2	Leitungstiefbau und Kläranlagenbau			
836	42.21	Rohrleitungstiefbau, Brunnenbau und Kläranlagenbau		X	
838	42.22	Kabelnetzleitungstiefbau	X		
840	42.9	Sonstiger Tiefbau		X	
845	43	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe			
846	43.1	Abbrucharbeiten und vorbereitende Baustellenarbeiten	X		
853	43.2	Bauinstallation			
854	43.21	Elektroinstallation		X	

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
856	43.22	Gas-, Wasser-, Heizungs- sowie Lüftungs- und Klimainstallation		X	
	43.29	Sonstige Bauinstallation; Elektrotechnische Großinstallation	X		
861	43.3	Sonstiger Ausbau		X	
881	G	ABSCHNITT G - HANDEL; INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			
882	45	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen			
883	45.1	Handel mit Kraftwagen			X
888	45.2	Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen		X	
894	45.3	Handel mit Kraftwagenteilen und -zubehör			X
899	45.4	Handel mit Krafträdern, Kraftradteilen und -zubehör; Instandhaltung und Reparatur von Krafträdern		X	
902	46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)			
903	46.1	Handelsvermittlung			X
942	46.18.6	Handelsvermittlung von Karton, Papier und Pappe, Schreibwaren, Bürobedarf, Geschenk- und Werbeartikeln, Verpackungsmitteln und Tapeten			X
943	46.18.7	Handelsvermittlung von Büchern, Zeitschriften, Zeitungen, Musikalien und sonstigen Druckerzeugnissen			X
947	46.2	Großhandel mit landwirtschaftlichen Grundstoffen und lebenden Tieren			X
956	46.3	Großhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren			X
978	46.4	Großhandel mit Gebrauchs- und Verbrauchsgütern			X
985	46.43.1	Großhandel mit Foto und optischen Erzeugnissen			X
1004	46.49.4	Großhandel mit Karton, Papier, Pappe, Schreibwaren, Bürobedarf, Bücher, Zeitschriften und Zeitungen			X
1006	46.5	Großhandel mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik			X
1011	46.6	Großhandel mit sonstigen Maschinen, Ausrüstungen und Zubehör			X
1028	46.7	Sonstiger Großhandel			
1029	46.71	Großhandel mit festen Brennstoffen und Mineralölerzeugnissen			X
1032	46.72	Großhandel mit Erzen, Metallen und Metallhalbzeug			X
1035	46.73	Großhandel mit Holz, Baustoffen, Anstrichmitteln und Sanitärkeramik			X
1044	46.74	Großhandel mit Metall- und Kunststoffwaren für Bauzwecke sowie Installationsbedarf für Gas, Wasser und Heizung			X
1048	46.75	Großhandel mit chemischen Erzeugnissen			X
1050	46.76	Großhandel mit sonstigen Halbwaren			X
1052	46.77	Großhandel mit Altmaterialien und Reststoffen		X	
1054	46.9	Großhandel ohne ausgeprägten Schwerpunkt			X
1059	47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)			
1060	47.1	Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen)			X
1067	47.2	Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren (in Verkaufsräumen)			X

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
1082	47.3	Einzelhandel mit Motorenkraftstoffen (Tankstellen)			X
1086	47.4	Einzelhandel mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik (in Verkaufsräumen)			X
1093	47.5	Einzelhandel mit sonstigen Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf (in Verkaufsräumen)			X
1108	47.6	Einzelhandel mit Verlagsprodukten, Sportausrüstungen und Spielwaren (in Verkaufsräumen)			X
1121	47.7	Einzelhandel mit sonstigen Gütern (in Verkaufsräumen)			X
1127	47.73	Apotheken			X
1147	47.8	Einzelhandel an Verkaufsständen und auf Märkten			X
1154	47.9	Einzelhandel, nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder auf Märkten			X
1161	H	ABSCHNITT H – VERKEHR UND LAGEREI			
1162	49	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen			
1163	49.1	Personenbeförderung im Eisenbahnfernverkehr			X
1166	49.2	Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr		X	
1169	49.3	Sonstige Personenbeförderung im Landverkehr			X
1178	49.4	Güterbeförderung im Straßenverkehr, Umzugstransporte		X	
1183	49.5	Transport in Rohrfernleitungen		X	
1186	50	Schifffahrt			
1187	50.1	Personenbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt		X	
1190	50.2	Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt		X	
1193	50.3	Personenbeförderung in der Binnenschifffahrt		X	
1196	50.4	Güterbeförderung in der Binnenschifffahrt		X	
1199	51	Luftfahrt			
1200	51.1	Personenbeförderung in der Luftfahrt			X
1203	51.2	Güterbeförderung in der Luftfahrt und Raumtransport			X
1208	52	Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr			
1209	52.1	Lagerei		X	
1212	52.2	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr		X	
1215	52.21.2	Betrieb von Verkehrswegen für Straßenfahrzeuge		X	
1221	52.22.1	Betrieb von Wasserstraßen		X	
1222	52.22.2	Betrieb von Häfen		X	
1225	52.23	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für die Luftfahrt		X	
1234	53	Post-, Kurier- und Expressdienste			
1235	53.1	Postdienste von Universaldienstleistungsanbietern		X	
1238	53.2	Sonstige Post-, Kurier- und Expressdienste		X	
1241	I	ABSCHNITT I – GASTGEWERBE			
1242	55	Beherbergung			
1243	55.1	Hotels, Gasthöfe und Pensionen		X	
1249	55.2	Ferienunterkünfte und ähnliche Beherbergungsstätten			X
1255	55.3	Campingplätze			X
1262	56	Gastronomie			

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
1263	56.1	Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eissalons u. Ä.			X
1270	56.2	Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen			X
1282	J	ABSCHNITT J – INFORMATION UND KOMMUNIKATION			
1283	58	Verlagswesen			
1284	58.1	Verlegen von Büchern und Zeitschriften; sonstiges Verlagswesen (ohne Software)			X
1289	58.13	Verlegen von Zeitungen			X
1295	58.2	Verlegen von Software			X
1300	59	Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik			
1301	59.1	Herstellung von Filmen und Fernsehprogrammen, deren Verleih und Vertrieb; Kinos			X
1310	59.2	Tonstudios; Herstellung von Hörfunkbeiträgen; Verlegen von bespielten Tonträgern und Musikalien			X
1315	60	Rundfunkveranstalter			
1316	60.1	Hörfunkveranstalter			X
1319	60.2	Fernsehveranstalter			X
1322	61	Telekommunikation			
1323	61.1	Leitungsgebundene Telekommunikation		X	
1326	61.2	Drahtlose Telekommunikation		X	
1329	61.3	Satellitentelekommunikation		X	
1332	61.9	Sonstige Telekommunikation		X	
1336	62	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie			X
1347	63	Informationsdienstleistungen			
1348	63.1	Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten; Webportale			X
1353	63.9	Erbringung von sonstigen Informationsdienstleistungen			X
1358	K	ABSCHNITT K – ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN			
1359	64	Erbringung von Finanzdienstleistungen			
1360	64.1	Zentralbanken und Kreditinstitute			X
1370	64.2	Beteiligungsgesellschaften			X
1373	64.3	Treuhand- und sonstige Fonds und ähnliche Finanzinstitutionen			X
1376	64.9	Sonstige Finanzierungsinstitutionen			X
1385	65	Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)			
1386	65.1	Versicherungen			X
1390	65.12.1	Krankenversicherungen (Betriebskrankenkassen)			X
1392	65.2	Rückversicherungen			X
1395	65.3	Pensionskassen und Pensionsfonds			X
1398	66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten			
1399	66.1	Mit Finanzdienstleistungen verbundene Tätigkeiten			X
1406	66.2	Mit Versicherungsdienstleistungen und Pensionskassen verbundene Tätigkeiten			X

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
1413	66.3	Fondsmanagement			X
1416	L	ABSCHNITT L – GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN			
1417	68	Grundstücks- und Wohnungswesen			
1418	68.1	Kauf und Verkauf von eigenen Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen			X
1422	68.2	Vermietung, Verpachtung von eigenen oder geleasten Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen			X
1426	68.3	Vermittlung und Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte			X
1433	M	ABSCHNITT M – ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN			
1434	69	Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung			
1435	69.1	Rechtsberatung			X
1442	69.2	Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung; Buchführung			X
1448	70	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung			
1449	70.1	Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben			X
1453	70.2	Public-Relations- und Unternehmensberatung			X
1458	71	Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung			
1459	71.1	Architektur- und Ingenieurbüros			X
1470	71.2	Technische, physikalische und chemische Untersuchung			X
1473	72	Forschung und Entwicklung			
1474	72.1	Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin		X	
1477	72.19	Sonstige Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin		X	
1479	72.2	Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Bereich Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften			X
1482	73	Werbung und Marktforschung			
1483	73.1	Werbung			X
1488	73.2	Markt- und Meinungsforschung			X
1491	74	Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten			
1492	74.1	Ateliers für Textil-, Schmuck-, Grafik- u. ä. Design			X
1497	74.2	Fotografie und Fotolabors			X
1501	74.3	Übersetzen und Dolmetschen			X
1505	74.9	Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten a. n. g.			X
1508	75	Veterinärwesen			X
1513	N	ABSCHNITT N – ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN			
1514	77	Vermietung von beweglichen Sachen			
1515	77.1	Vermietung von Kraftwagen			X
1520	77.2	Vermietung von Gebrauchsgütern			X

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
1527	77.3	Vermietung von Maschinen, Geräten und sonstigen beweglichen Sachen			X
1540	77.4	Leasing von nichtfinanziellen immateriellen Vermögensgegenständen (ohne Copyrights)			X
1543	78	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften			
1544	78.1	Vermittlung von Arbeitskräften		X	
1547	78.2	Befristete Überlassung von Arbeitskräften (gewerblich)		X	
1550	78.3	Befristete Überlassung von Arbeitskräften (kaufm.-verw.)			X
1553	79	Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen			
1554	79.1	Reisebüros und Reiseveranstalter			X
1559	79.9	Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen			X
1562	80	Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien			
1563	80.1	Private Wach- und Sicherheitsdienste			X
1566	80.2	Sicherheitsdienste mithilfe von Überwachungs- und Alarmsystemen			X
1569	80.3	Detekteien			X
1572	81	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau			
1573	81.1	Hausmeisterdienste			X
1576	81.21	Allgemeine Gebäudereinigung			X
1583	81.29.1	Reinigung von Verkehrsmitteln		X	
1584	81.29.2	Desinfektion und Schädlingsbekämpfung		X	
1585	81.29.9	Sonstige Reinigung a. n. g.		X	
1590	82	Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.			
1591	82.1	Sekretariats- und Schreibdienste, Copy-Shops			X
1596	82.2	Call Center			X
1599	82.3	Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter			X
1602	82.9	Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen			
1603	82.91	Inkassobüros und Auskunfteien			X
1606	82.92	Abfüllen und Verpacken		X	
1608	82.99	Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.			X
1611	O	ABSCHNITT O – ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG			
1612	84	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung			
1613	84.1	Öffentliche Verwaltung			X
1620	84.2	Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Rechtspflege, öffentliche Sicherheit und Ordnung		X	
1631	84.3	Sozialversicherung			X
1634	P	ABSCHNITT P – ERZIEHUNG UND UNTERRICHT			
1635	85	Erziehung und Unterricht			
1636	85.1	Kindergärten und Vorschulen			X
1640	85.2	Grundschulen			X
1643	85.3	Weiterführende Schulen			X
1645	85.31.1	Allgemein bildende weiterführende Schulen Sekundarbereich I			X

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
1646	85.31.2	Allgemein bildende weiterführende Schulen Sekundarbereich II			X
1647	85.32	Berufsbildende weiterführende Schulen			X
1649	85.4	Tertiärer und post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht			X
1657	85.5	Sonstiger Unterricht			X
1668	85.6	Erbringung von Dienstleistungen für den Unterricht			X
1671	Q	ABSCHNITT Q – GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN			
1672	86	Gesundheitswesen			
1673	86.1	Krankenhäuser			
1675	86.10.1	Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken)		X	
1676	86.10.2	Hochschulkliniken		X	
1677	86.10.3	Vorsorge- und Rehabilitationskliniken			X
1678	86.2	Arzt- und Zahnarztpraxen			X
1679	86.21	Arztpraxen für Allgemeinmedizin			X
1681	86.22	Facharztpraxen			X
1683	86.23	Zahnarztpraxen			X
1685	86.9	Gesundheitswesen a. n. g.			X
1691	87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)			
1692	87.1	Pflegeheime			X
1695	87.2	Stationäre Einrichtungen zur psychosozialen Betreuung, Suchtbekämpfung u. Ä.			X
1698	87.3	Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime			X
1701	87.9	Sonstige Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)			X
1704	88	Sozialwesen (ohne Heime)			
1705	88.1	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter			
1707	88.10.1	Ambulante soziale Dienste			X
1708	88.10.2	Sonstige soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter		X	
1709	88.9	Sonstiges Sozialwesen (ohne Heime)			X
1710	88.91	Tagesbetreuung von Kindern			X
1712	88.99	Sonstiges Sozialwesen a. n. g.			X
1714	R	ABSCHNITT R – KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG			
1715	90	Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten			
1716	90.0	Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten			
1717	90.01	Darstellende Kunst			X
1722	90.02	Erbringung von Dienstleistungen für die darstellende Kunst		X	
1724	90.03	Künstlerisches und Schriftstellerisches Schaffen (Journalisten, Pressefotografen)			X
1730	90.04	Betrieb von Kultur- und Unterhaltungseinrichtungen		X	
1734	91	Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten			
1735	91.0	Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten			
1736	91.01	Bibliotheken und Archive			X
1738	91.02	Museen			X

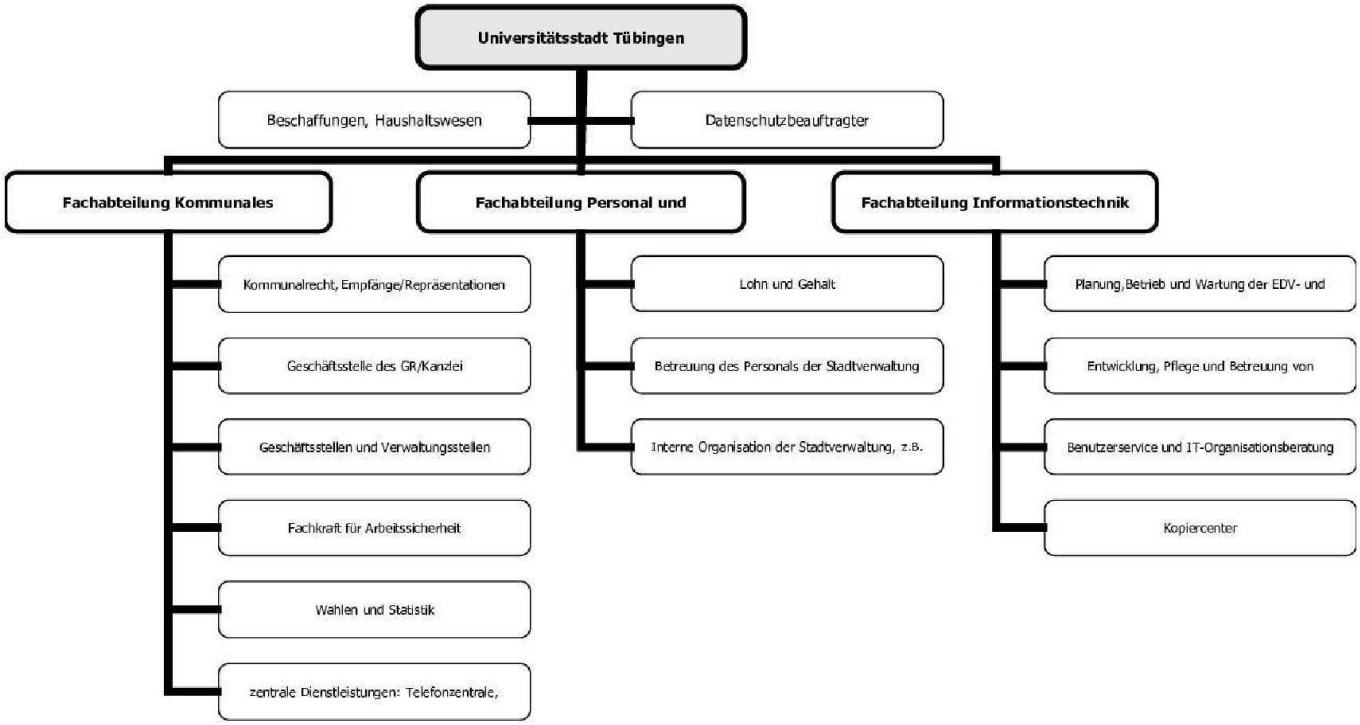
Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
1740	91.03	Betrieb von historischen Stätten und Gebäuden und ähnlichen Attraktionen			X
1742	91.04	Botanische und zoologische Gärten sowie Naturparks		X	
1744	92	Spiel-, Wett- und Lotteriewesen			X
1750	93	Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung			
1751	93.1	Erbringung von Dienstleistungen des Sports			X
1752	93.11	Betrieb von Sportanlagen			X
1760	93.2	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen der Unterhaltung und der Erholung			
1761	93.21	Vergnügungs- und Themenparks			X
1763	93.29	Erbringung von Dienstleistungen der Unterhaltung und der Erholung a. n. g.		X	
1765	S	ABSCHNITT S – ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN			
1766	94	Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)			
1767	94.1	Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, Berufsorganisationen			X
1772	94.2	Arbeitnehmervereinigungen			X
1775	94.9	Kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen und Vereinigungen a. n. g.			X
1780	94.99	Sonstige Interessenvertretungen und Vereinigungen a. n. g.			X
1786	95	Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern			
1787	95.1	Reparatur von Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten		X	
1792	95.2	Reparatur von Gebrauchsgütern			
1793	95.21	Reparatur von Geräten der Unterhaltungselektronik		X	
1795	95.22	Reparatur von elektrischen Haushaltsgeräten und Gartengeräten		X	
1797	95.23	Reparatur von Schuhen und Lederwaren			X
1801	95.25	Reparatur von Uhren und Schmuck			X
1805	96	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen			
1806	96.0	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen			
1807	96.01	Wäscherei und chemische Reinigung			X
1809	96.02	Frisör- und Kosmetiksalons			X
1812	96.03	Bestattungswesen			X
1815	96.04	Saunas, Solarien, Bäder u. Ä.			X
1817	96.09	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen a. n. g.			X

UNIVERSITÄTSSTADT TÜBINGEN

VERWALTUNGSGLIEDERUNGSPLAN

1 Allgemeine Verwaltung	2 Finanz- und Vermögensverwaltung	3 Recht, Sicherheit und Ordnungsverwaltung	4 Schul-, Sport- und Kulturverwaltung	5 Sozial- und Gesundheitsverwaltung	6 Bauverwaltung	7 Verwaltung für öffentliche Einrichtungen	8 Verwaltung für Wirtschaft und Verkehr
00 Stabsstelle des Oberbürgermeisters **001** Öffentlichkeitsarbeit **002** Gleichstellung und Integration **003** Umwelt- und Klimasschutz **004** Wirtschaftförderung (WIT) **015 Bürgerschaftliches Engagement, Familie, Senioren und Menschen mit Behinderung** **030 Rechtsabteilung** **1 Fachbereich Interne Dienste** **10** Fachabteilung Kommunales **11** Fachabteilung Personal und Organisation **12** Fachabteilung Informationstechnik **Geschäfts- und Verwaltungsstellen** 107 Geschäftsstelle Lustnau 108 Geschäftsstelle Derendingen 1002 Weilheim 1003 Kilchberg 1004 Bühl 1005 Hirschau 1006 Unterjesingen 1007 Hagelloch 1008 Bebenhausen 1009 Pfrondorf **14 Rechnungsprüfungsamt**	**2 Fachbereich Finanzen** **20** Fachabteilung Haushalt- und Beteiligungen **21** Fachabteilung Stadtkasse **22** Fachabteilung Steuern 100	**3 Fachbereich Bürgerdienste** **31** Fachabteilung Straßenverkehr **32** Fachabteilung Ordnung und Gewerbe **33** Fachabteilung Bürgeramt **330** Bürgeramt **331** Ausländerangelegenheiten **34** Fachabteilung Standesamt **35** Fachabteilung Feuerwehr	**4 Fachbereich Kultur** **41** Fachabteilung Stadtbücherei **42** Stiftung Kunsthalle **43** Fachabteilung Stadtarchiv **44** Fachabteilung Stadtmuseum	**5 Fachbereich Familie, Schule, Sport und Soziales** **51** Fachabteilung Soziale Angebote der Stadt Tübingen **52** Fachabteilung Jugendarbeit **53** Fachabteilung Kindertagesbetreuung **54** Fachabteilung Schule und Sport **57 Altenhilfe Tübingen gGmbH** **571** Alten- und Pflegeheim **572** Sozialstation	**6 Fachbereich Bauen und Vermessen** **63** Service-Center Bauen **68** Fachabteilung Vermessung **69** Fachabteilung Geoinformation und EDV **7 Planen Entwickeln Liegenschaften** **71** Fachabteilung Stadtplanung **72** Fachabteilung Projektentwicklung **73** Fachabteilung Liegenschaften **74** Fachabteilung Verkehrsplanung **8 Fachbereich Hochbau und Gebäudewirtschaft** **81** Fachabteilung Hochbau **82** Fachabteilung Gebäudewirtschaft **9 Fachbereich Tiefbau** **91** Fachabteilung Strassen und Grün **92** Fachabteilung Wasserwirtschaft	**KST Eigenbetrieb Kommunale Servicebetriebe Tübingen**	

Anlage 13: Organigramm Fachbereich Interne Dienste



Anlage 14: Zuordnung der Organisationseinheiten zu den Betreuungsgruppen[1]

				Zahl der Beschäftigten		
Betreuungs-gruppe	Organisationseinheit	WZ 2008 Kode	WZ 2008 Bezeichnung	Stellen lt. Stellenplan	unbesetzte Stellen	besetzte Stellen
Gruppe I (Hohe Gefährdung)	keine Organisationseinheit der Universitätsstadt Tübingen ist dieser Gruppe zugehörig			--	--	--
Summe				--	--	--
Gruppe II (Mittlere Gefährdung)	Müllabfuhr	38.21	Abfallbehandlung- und beseitigung	19	1,5	17,5
	Straßenreinigung	38.21	Abfallbehandlung- und beseitigung	11	2,5	8,5
	Kläranlage	37	Abwasserentsorgung	16,42	2,42	14
	Fuhrpark	45.2	Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen	4	0	4
	Straßenbau/ Straßenunterhaltung	42.11	Bau von Straßen	50	5,8	44,2
	Feuerwehr	84.2	Öffentliche Sicherheit und Ordnung	11,12	0	11,12

[1] Die Organisationseinheiten Forstwirtschaft (Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft), Friedhöfe (Gartenbau-Berufsgenossenschaft) sowie Gartenanlagen (Gartenbau-Berufsgenossenschaft) werden nicht aufgeführt. Die Berufsgenossenschaften, welchen diese Organisationseinheiten angehören, schreiben die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 nicht vor.

	Vermessung	41.1	Erschließung von Grundstücken	27	3,9	23,1
	Bauhöfe	81	Gebäudebetreuung	8	2,81	5,19
	Abwasserkanäle	42.9	Sonstiger Tiefbau	--	--	--
Summe				146,54	18,93	127,61
Gruppe III (Geringe Gefährdung)	Sportanlagen	93.11	Betrieb von Sportanlagen	7,63	0,61	7,02
	Museen, Ausstellungen	91.02	Museen, Ausstellungen	2,16	0,04	2,12
	Verwaltung	84.1	Öffentliche Verwaltung	999,81	94,05	905,76
Summe				1009,6	94,7	914,9
Summe Gruppen I - III				**1156,14**	**113,63**	**1042,91**

Anlage 15: Aufgaben in der Grundbetreuung gemäß Anlage 2 Nr. 2 der DGUV Vorschrift 2

Aufteilung der Aufgaben der Grundbetreuung	**Stunden Gesamt**	**Betriebs-arzt**	**Fachkraft für Arbeits-sicherheit**
1 Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)			
1.1 Unterstützung bei der Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung			XX
1.2 Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung		X	XX
1.3 Beobachtung der gelebten Praxis und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung		X	XX
2 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention			
2.1 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention an bestehenden Arbeitssystemen			X
2.2 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention bei Veränderung der Arbeitsbedingungen			X
3 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung - Verhaltensprävention			
3.1 Unterstützung bei Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Qualifizierungsmaßnahmen		X	X
3.2 Motivieren zum sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten			X
3.3 Information und Aufklärung		X	X
3.4 Kollektive arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten		XX	
4 Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit			
4.1 Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation			
4.2 Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung			
4.3 Beratung zu erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen		X	X
4.4 Kommunikation und Information sichern			
4.5 Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange in betrieblichen Prozessen		X	X
4.6 Betriebliche arbeitsschutzspezifische Prozesse organisieren		X	X
4.7 Ständige Verbesserung sicherstellen		X	XX
5 Untersuchung nach Ereignissen			
5.1 Untersuchungen von Ereignissen, Ursachenanalysen und deren Auswertungen			XX
5.2 Ermitteln von Unfallschwerpunkten sowie Schwerpunkten arbeitsbedingter Erkrankungen			XX
5.3 Verbesserungsvorschläge			XX
6 Allgemeine Beratung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen, Beschäftigten			
6.1 Beratung zu Rechtsgrundlagen, Stand der Technik und Arbeitsmedizin, wissenschaftlichen Erkenntnissen		X	X

6.2 Beantwortung von Anfragen		XX	XX
6.3 Verbreitung der Information im Unternehmen, einschließlich Teambesprechungen			
6.4 Externe Beratung zu speziellen Problemen des Arbeitsschutzes organisieren			X
7 Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten			
7.1 Unterstützung bei der Erstellung von Dokumentationen		X	X
7.2 Unterstützung bei der Erfüllung von Meldepflichten gegenüber den zuständigen Behörden und Unfallversicherungsträgern		X	X
7.3 Dokumentation von Vorschlägen an den Arbeitgeber einschließlich Angabe des jeweiligen Umsetzungsstandes		X	XX
7.4 Dokumentation zur eigenen Tätigkeit und zur Inanspruchnahme der Einsatzzeiten		XX	XX
8 Mitwirken in betrieblichen Besprechungen			
8.1 Direkte persönliche Beratung von Arbeitgebern		XX	XX
8.2 Teilnahme an Dienstgesprächen des Arbeitgebers mit seinen Führungskräften		X	X
8.3 Teilnahme an Besprechungen der betrieblichen Beauftragten entsprechend §§ 9, 10 und 11 Arbeitssicherheitsgesetz		XX	XX
8.4 Teilnahme an sonstigen Besprechungen, einschließlich Betriebsversammlung		X	X
8.5 Nutzung eines ständigen Kontaktes mit Führungskräften		X	X
8.6 Sitzung des Arbeitsschutzausschusses		X	X
9 Selbstorganisation			
9.1 Ständige Fortbildung organisieren (Aktualisierung und Erweiterung)			X
9.2 Wissensmanagement entwickeln und nutzen			X
9.3 Erfassen und Aufarbeiten von Hinweisen der Beschäftigten		X	XX
9.4 Erfahrungsaustausch insbesondere mit den Unfallversicherungsträgern und den zuständigen Behörden nutzen			X

X = Aufgabe

XX = Intensive Aufgabe