

## Regelbetreuung nach DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit zu gestalten, das erfordert Fachkunde. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt/-ärztin bringen diese Fachkunde als Berater in den Betrieb. Sie legt es das Arbeitssicherheitsgesetz fest.

Eine Unfallverhütungsvorschrift, die DGUV Vorschrift 2, detailliert und aktualisiert die im Arbeitssicherheitsgesetz festgeschriebenen Aufgaben dieser beiden Berater und bestimmt ihre Einsatzzeiten im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Vorschrift regelt mit ihrem Inkrafttreten am 1.1.2011 in grundsätzlich neuer Qualität die Aufgaben und Einsatzzeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes.

Als gesetzlich vorgeschriebenen Berater unterstützen sie den Arbeitgeber, die Beschäftigten und die betrieblichen Interessenvertretung. Ihre Aufgabe ist es, für ein hohes Niveau von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen. Damit Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen erst gar nicht entstehen, ist auch die Beratung bei der menschengerechten (ergonomischen) Arbeitsgestaltung ihre Aufgabe. Das verlangt das Arbeitsschutzgesetz.

### Inhalte der DGUV Vorschrift 2

Die für Unternehmen der privaten Wirtschaft und öffentliche Verwaltungen und Institutionen gleichermaßen verpflichtende DGUV Vorschrift 2 beinhaltet eine kleine Anzahl von Paragraphen und umfangreiche Anlagen zur praktischen Umsetzung. Damit lassen sich die Aufgaben und Einsatzzeiten der beiden Fachkräfte in der Regelbetreuung festlegen. Ebenso sind hier die Voraussetzungen für alternative Betreuungsmodelle für kleine Betriebe festgelegt.

#### Übersicht über die Inhalte der DGUV Vorschrift 2

##### ■ **Bestellung und Betreuungsmodelle**

Anlage 1: Betriebe bis zu 10 Beschäftigte

Anlage 2: Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten - Regelbetreuung mit Gefährdungsgruppen und Aufgabenkatalogen

*Anhang 1: Hinweise zur Bestellung und zum Tätigwerden der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit*

*Anhang 3: Aufgabenfelder der Grundbetreuung und Beschreibung möglicher Aufgaben*

*Anhang 4: Betriebsspezifischer Teil der Betreuung*

Anlage 3: Alternative bedarfsorientierte Betreuung (Unternehmermodell)

Anlage 4: Alternative bedarfsorientierte Betreuung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten durch Kompetenzzentren

##### ■ **Fachkunde**

*Anhang 2: Branchenspezifische Themen der Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit*

##### ■ **Bericht über die Aufgabenerfüllung**

##### ■ **Übergangsfristen, In-Kraft-Treten**

Die Anhänge 1 bis 4 enthalten keine rechtsverbindlichen Regelungen, sie beschreiben detailliert die Inhalte der Vorschriften (Fachkunde) und der Anlagen (Aufgabenkataloge, Checkliste für die betriebspezifische Betreuung) und sie definieren den Betriebs- und Beschäftigtenbegriff. Sie sind Empfehlungen der Unfallversicherungsträger. Werden Sie angewendet, so kann davon ausgegangen werden, dass die verpflichtenden Vorschriften in ausreichender Qualität umgesetzt werden.

## Modell der Regelbetreuung

### Grundsätze der Regelbetreuung

Die Regelbetreuung gilt für alle Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, die nicht das Unternehmermodell (möglich für Betriebe bis maximal 50 Beschäftigte, je nach Unfallversicherungsträger) gewählt haben.

Die Betreuung gliedert sich in einen vorgeschriebenen Teil mit Basisaufgaben und festgeschriebener Mindesteinsatzzeit, die Grundbetreuung sowie in einen flexibel anzupassenden bedarfsorientierten Teil, die betriebspezifische Betreuung. Zusammen bilden sie die Gesamtbetreuung, die mit ihren Aufgaben und Einsatzzeiten schriftlich für die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt zu vereinbaren ist. Die betriebliche Interessenvertretung bestimmt die Festlegungen mit und die Beschäftigten sind darüber zu informieren.

### Ziele der Regelbetreuung

Die Form der Regelbetreuung gilt in allen Branchen und bei allen Unfallversicherungsträgern. Vereinheitlichung, Leistungsbezug anhand von vorgegebenen Aufgabenkatalogen, Bedarfsorientierung, mehr Handlungsspielräume und mehr Eigenverantwortung der Unternehmen sind Kennzeichen der ab 2011 neu formulierten Regelbetreuung. Das soll die aktive Auseinandersetzung mit dem Arbeitsschutz fördern, Diskussionen zu einer effizienten Ausrichtung und einem ständigen Dialog zwischen allen Beteiligten anregen. Gesetzgeber und Unfallversicherungsträger wollen damit die Qualität der Betreuung langfristig erhöhen. Das Verfahren der Festlegung der Zeiten und Aufgaben ist allerdings deutlich aufwendiger geworden. Das Besondere ist heute:

### Kennzeichen der Regelbetreuung

- Aufteilung in Grundbetreuung und eine flexibel nach Bedarf anpassbarer betriebspezifischer Betreuung
- vorgeschriebene Mindesteinsatzzeiten als Summe für Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt gemeinsam, flexibel aufteilbar
- selbstverantwortliche Aufteilung der Betreuungszeiten für beide beratende Kräfte
- selbstverantwortlich ermittelte Betreuungsaufgaben im betriebspezifischen Teil im Betrieb
- selbst ermittelte Einsatzzeiten im betriebspezifischen Teil für den Betrieb
- arbeitsmedizinische Vorsorge ist Teil der Betreuung im betriebspezifischen Teil
- Festlegungen gemeinsam durch Arbeitgeber und Betriebs- und Personalrat und den beiden beratenden Kräften

## Grundbetreuung – Aufgaben und Einsatzzeiten

Aufgaben und das Berechnungsschema der Einsatzzeiten der Grundbetreuung sind fest vorgegeben. Sie betreffen alle Betriebe. Die Grundbetreuung unterstützt den Arbeitgeber, seine im Arbeitsschutzgesetz festgelegten Aufgaben und Pflichten zu erfüllen, die unabhängig von der Art und Größe des Betriebs kontinuierlich anfallen.



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

**Bild 1: Grundschemata der Regelbetreuung.** (Bildquelle: DGUV: Hintergrundmaterial für die Beratungspraxis )

Zur Berechnung der Einsatzzeiten werden alle Arten von Betrieben drei Betreuungsgruppen je nach ihrem Gefährdungspotential zugeordnet. Daraus ergeben sich die Einsatzzeiten der Grundbetreuung in Abhängigkeit der Anzahl der Beschäftigten.

### Definition Betriebe

Die Definition „Betrieb“ ist für größere Unternehmen und Verwaltungen wichtig: Betriebe sind organisatorisch eigenständige Einheiten mit eigener Entscheidungscharakteristik und ihre Zuordnung nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige orientiert sich am Betriebszweck (Steuerberatung, Bank, Kommunalverwaltung/Rathaus, Krankenhaus, Schwimmbad oder KFZ-Teile-Herstellung) und nicht an der Tätigkeit (wie z.B. Produktion, Vertrieb oder Sekretariat). Ein Unternehmen kann unterschiedliche eigenständige organisatorische Einheiten mit spezifischem Betriebszweck beinhalten. Eine Kommune kann z.B. aus Betriebshof, Kindergarten und Museum bestehen, jeder „Betrieb“ wird gesondert eingeordnet und berechnet.

### Definition Beschäftigte

Bei der Feststellung der Anzahl der Beschäftigte ist folgendes zu beachten: Die jährlichen durchschnittlichen Zahlen sind zugrunde zu legen. Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, unabhängig von ihrer Arbeitszeit fällt Betreuungsaufwand an. Der Hinweis im nicht rechtsverbindlichen Anhang 1 der Vorschrift, dass zur Feststellung der Zuordnung des Betreuungsmodells Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu veranschlagen sind (Schwellenwert), ist auf die Berechnung der Grundbetreuung nicht übertragbar. Das allerdings legen Unfallversicherungsträger unterschiedlich aus. Eine Klärung mit der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse ist zu empfehlen.

Als Beschäftigte zählen auch im Betrieb tätige Leiharbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Nicht berücksichtigt werden Heimarbeiter, Fremdfirmenmitarbeiter und Personen mit Werkverträgen.

### Einsatzzeiten der Grundbetreuung

Die Einsatzzeiten sind als Summe für Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) und Betriebsarzt (BA) je nach Betreuungsgruppe und pro Beschäftigte (AN) definiert. Betreuungsgruppen liegen nach Gefährdungspotential eines Betriebes fest.

Gefährdungspotential	Gruppe	Summe Std. / Jahr pro AN	Beispiele
hoch	I	2,5	Forstwirtschaft, Bergbau, Schlachtbetriebe, Metallherzeugung, Gießerei, Bau
mittel	II	1,5	Obst- und Gemüseverarbeitung, Papierverarbeitung, Zeitungsdruck, Chemieproduktion, Metallbearbeitung, elektrotechnische Produktion, Abfallentsorgung, Postdienste, Hotels, Krankenhäuser, Altenpflege
gering	III	0,5	Banken, Versicherungen, Einzelhandel, Personenbeförderung Bahn, Restaurants, Verlage, Hörfunk/Fernsehen, Datenverarbeitung, Ingenieurbüros, Wohnungswesen, Sicherheitsdienste, Schulen, Kindergärten

### Aufteilung der Einsatzzeiten

Die Aufteilung der Einsatzzeiten zwischen SiFa und Betriebsarzt muss im Betrieb entscheiden werden. Unfallversicherungsträger können hier für bestimmte Betriebsarten Empfehlungen geben. Generell gelten als Regeln:

- Mindestanteil von 20 % der Grundbetreuung für jeden Leistungserbringer
- jedoch nicht weniger als 0,2 Std./Jahr pro Beschäftigten

Wegezeiten gehören nicht zu den Gesamteinsatzzeiten.

### Aufgabenfelder der Grundbetreuung

Die Aufgaben des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt innerhalb der Grundbetreuungseinsatzzeiten zu erledigen haben, sind in einem neun Punkte umfassenden Katalog festgeschrieben.

#### Aufgabenbereiche und Aufgabenfelder der Grundbetreuung

- 1. Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung**  
Unterstützung zu Gesamtkonzept, Implementierung, Beobachtung der Praxis
- 2. Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention**  
eigeninitiatives Handeln in Bezug auf bestehende Arbeitssysteme und Veränderung von Arbeitsbedingungen
- 3. Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhaltensprävention**  
Unterstützung bei Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Motivation, Aufklärung, kollektive arbeitsmedizinische Beratung
- 4. Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit**  
Unterstützung bei Aufbauorganisation, Unternehmensführung, betriebliche Prozesse, notwendige Ressourcen, ständige Verbesserung
- 5. Untersuchung nach Ereignissen**  
Untersuchung von Unfällen, arbeitsbedingte Erkrankungen
- 6. Allgemeine Beratung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen, Beschäftigten**

Beratung zu Rechtsgrundlagen, Stand der Technik und Arbeitsmedizin, wissenschaftliche Erkenntnisse

7. **Unterstützung bei der Erstellung von Dokumentationen und Erfüllung von Meldepflichten**  
Dokumentationen, Meldepflichten bei Unfallversicherungsträgern und Behörden, Dokumentation der eigenen Tätigkeiten wie technische Prüfungen, Unterweisungen, Vorsorgeuntersuchungen
8. **Mitwirken in betrieblichen Besprechungen**  
direkte Beratung, Besprechungen mit Führungskräften, betriebliche Beauftragten, Teilnahme am Arbeitsschutzausschuss
9. **Selbstorganisation**  
ständige Fortbildung, Wissensmanagement, Erfassung Hinweise Beschäftigte, Erfahrungsaustausch Unfallversicherungsträger

## Betriebsspezifischen Betreuung – Aufgabenfelder und Einsatzzeiten

Zur Ermittlung des Bedarfs an betriebsspezifischer Betreuung benennt die Vorschrift vier Aufgabenbereiche mit insgesamt 16 Aufgabenfeldern mit Auslösekriterien und Aufwandskriterien. Alle Felder müssen geprüft werden und die Notwendigkeit des Bedarfs und der Aufwand dafür konkret für SiFa und Betriebsarzt bestimmt werden. Dazu ist ein ausführlicher Katalog vorhanden. Unfallversicherungsträger können für ihre Branchen spezielle Empfehlungen geben, die als Checkliste genutzt werden können, aber rechtsunverbindlich sind.

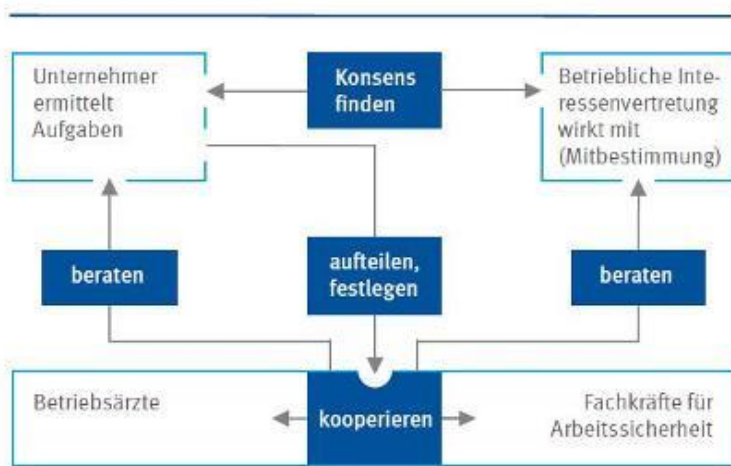
Bei einigen Aufgabenfeldern können Unfallversicherungsträger Einsatzzeiten empfehlen.

### Aufgabenfelder der betriebsspezifischen Betreuung

1. **Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (8 Aufgabenfelder)**  
Besondere Tätigkeiten, besondere Risiken, Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorge in Abhängigkeit von der Zahl der Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen, besonderer betriebsspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz, demografischen Wandel, Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen, Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements
2. **Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation (5 Aufgabenfelder, in der Regel temporär)**  
Beschaffung von grundlegend neuartigen Maschinen, Errichtung neuer Arbeitsplätze, neue Arbeitsplatzausstattung oder Planung, Neuerrichtung von Betriebsanlagen/Umbau oder Neubaumaßnahmen, Einführung völlig neuer Stoffe und Materialien, Veränderung betrieblicher Abläufe und Prozesse, neue Arbeitszeitgestaltung, neue Arbeitsverfahren, Schaffung einer geeigneten Organisation zur Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie der Integration in die Führungstätigkeit und zum Aufbau eines Systems der Gefährdungsbeurteilung
3. **Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation (2 Aufgabenfelder)**  
Neue Vorschriften, Weiterentwicklung des Stands der Technik und Arbeitsmedizin
4. **Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen (1 Aufgabenfeld)**

## Umsetzungsschritte

Der Arbeitgeber ist für die Umsetzung verantwortlich und er hat die betrieblichen Akteure einzubeziehen. Sinnvoll ist die Einrichtung einer Projektgruppe.



**Bild 2: Schema des Verfahrens zur Festlegung der Betreuung** (Quelle: DGUV: Hintergrundmaterial für die Beratungspraxis )

### Grundsätzliches Vorgehen

1. Klärung des Konsensbildungsverfahrens zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung (Projektgruppe)
2. Festlegung der Betriebe, Ermittlung der Beschäftigtenzahl, Zuordnung der Betriebe zu Betreuungsgruppen und Ermittlung der Einsatzzeiten als Summenwert
3. Ermittlung der konkreten Aufgaben der Grundbetreuung auf SiFa und BA anhand des Aufgabenkatalogs, Vorbereitung durch beide Kräfte
4. Aufteilung der Einsatzzeiten, Prüfung der Mindesteinsatzzeiten
5. Bedarfsermittlung der betriebspezifischen Betreuung: unter Berücksichtigung der aufgeführten Aufgabenfelder sowie Auslöse- und Aufwandskriterien, Vorbereitung durch SiFa und BA
6. Konsensbildung zwischen Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretung
7. Schriftliche Vereinbarung der Betreuungsleistungen
8. Information der Beschäftigten
9. Dokumentation der Leistungserbringung, Festlegung der Berichtsform
10. Betriebs- oder Dienstvereinbarung über das Verfahren, Leistungskatalog, Berichtsformen, künftige Prüfungen und Anpassungen

Der Bedarf der betriebspezifischen Betreuung soll regelmäßig überprüft werden. Schließlich enthält der Aufgabenkatalog der betriebspezifischen Betreuung zeitlich befristete Aufgaben oder Felder die durch Bearbeitung oder Veränderung ihre Relevanz verlieren bzw. neu hinzukommen können.

### Ermittlung von Aufgaben und Einsatzzeiten betriebspezifische Betreuung

Mit den Checklisten des Anhangs 4 lässt sich die Ermittlung systematisch durchführen - verpflichtend ist ihre Nutzung allerdings nicht. Als Beispiel für das Verfahren zur Ermittlung der betriebspezifischen Betreuung wird der Umbau der Büroflächen mit vollständigem neuem Bürokonzept als Übergang von Zweierbüros zu offenen Büroflächen und Großraumbedingungen angenommen. Für diese veränderliche Aufgabe ist der entsprechende Teil des Aufgabenkatalogs zu bearbeiten:



2.2 Grundlegende Veränderungen zur Einrichtung neuer Arbeitsplätze bzw. der Arbeitsplatzausstattung; Planung, Neuerrichtung von Betriebsanlagen; Umbau, Neubaumaßnahmen					
Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Trifft zu		Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis j)	Personalaufwand	
	ja	nein		BA	Sifa
a) Für den Betrieb gegenüber der Grundbetreuung neuartige / neue Risiken sind zu erwarten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützen bei Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung der zu verändernden Arbeitssysteme</li> <li>• Unterstützen der Ermittlung und Festlegung von Anforderungen an die Arbeitsplatz-, Arbeitsstättengestaltung</li> <li>• Aufarbeiten relevanter Vorschriften und Regeln, des Stands der Technik und Arbeitsmedizin</li> <li>• Mitwirken an der Erstellung von Pflichtenheften / Ausschreibungen</li> <li>• Beraten zu Anforderungen beim Einsatz neuartiger Arbeitsplatzausstattung, Betriebsan-</li> </ul>		
b) Neuartige Gefahrenquellen können auftreten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
c) Grundlegend veränderte Wirkungen auf die Arbeitsumgebung bzw. auf die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
d) Bisherige Schutzmaßnahmen können nicht / nur bedingt übertragen werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
e) Es bestehen keine standardisierten Lösungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

**Bild 3: Auszug aus dem Katalog der Aufgabenfelder betriebsspezifischer Betreuung** (Quelle DGUV Vorschrift 2, Anhang 4)

### Schritt 1: Prüfung der Relevanz der Aufgabenfelder

Jedes Aufgabenfeld wird anhand der beschriebenen Auslösekriterien auf seine Bedeutung für den Betrieb hin geprüft. Trifft mindestens ein beschriebenes Auslösekriterium zu ist die Auslöseschwelle für die betriebsspezifische Betreuung für das jeweilige Aufgabenfeld überschritten. Im Beispiel des geplanten Umbaus von Büroflächen muss davon ausgegangen werden, dass durch die Veränderung von Zweierbüros hin zu großen Büroflächen mindestens die Auslösekriterien c) „Veränderte Wirkungen auf die Arbeitsumgebung bzw. auf die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe“ und d) „Bisherige Schutzmaßnahmen können nicht / nur bedingt übertragen werden“ zutreffen. Auch die Kriterien e) oder f) könnten zutreffen. Betreuungsleistung in diesem Aufgabenfeld ist auf jeden Fall notwendig.

Eine zeitliche Befristung der Auslösekriterien ist in diesem Fall gegeben, eventuell kommen auch ganz neue Gefährdungen hinzu (z.B. Lärmstress im Großraumbüro) die vorher nicht relevant waren und zu einem dauerhaften neuen Prüfungs- oder Beratungsaufwand führen (Auslösekriterium b „Neue Gefahrenquellen können auftreten“).

Nicht nur der Einsatz der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist hier denkbar, alternativ sind andere Fachexperten und Berater einsetzbar - z.B. für den Bereich der psychischen Belastungserhebung.

### Schritt 2: Festlegen der Leistungen und des Personalaufwandes

Die notwendigen Leistungen für das Aufgabenfeld sind unter den Aufwandskriterien gelistet und es muss nun abgeschätzt werden, welche davon mit welchem Aufwand von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu leisten sind. Dies sollte möglichst nach Stunden pro Jahr beschrieben und die Anzahl der Jahre bei temporären Maßnahmen abgeschätzt werden. Der Einbezug der Erfahrungen von SiFa und BA ist hier unumgänglich.

Die konkreten inhaltlichen Leistungen und der Betreuungsaufwand sind dann zu vereinbaren.

Auslösekriterien und Aufwandskriterien sind nicht abschließend formuliert. Viele Unfallversicherungsträger haben online Handlungshilfen im Angebot und einige haben pauschale Richtwerte für die betriebsspezifischen Einsatzzeiten herausgegeben, zur Vereinfachung des Verfahrens.

### Projektgruppe

Eine Projektgruppe sollte das Verfahren durchführen, sinnvollerweise besetzt mit einem Vertreter des Arbeitsgebers mit ausreichenden Entscheidungsbefugnissen, SiFa, BA und Vertre-

tern der betriebliche Interessenvertretung. Grundsätzlich lässt sich die Umsetzung der Vorschrift auch im Arbeitsschutzausschuss durchführen.

Unterlagen wie die Bericht von SiFa und BA, die Begehungsprotokolle, die dokumentierten Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungsnachweise, Listen und Kartei der arbeitsmedizinischen Vorsorge, Unfallzahlen, Krankenstände oder eine vorhandene Altersstrukturanalyse sind nützliche Hintergrundinformationen für die Abschätzung des Aufwandes.

### **Bericht**

Der regelmäßige Bericht von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt/-ärztin über ihre Tätigkeit, am besten jährlich, ist schriftlich zu fassen und verpflichtend. Denkbar ist auch eine Präsentation der Ergebnisse in einer Betriebsversammlung.

### **Übergangsfristen und Gültigkeit**

Die DGUV Vorschrift 2 enthält keine Übergangsfristen, so ist sie in den Gremien der Unfallversicherungsträger verabschiedet worden.

Die Bayerische Landesunfallkasse hat als einziger Unfallversicherungsträger die DGUV Vorschrift 2 "Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit" bisher nicht erlassen. Für die Landesbeschäftigten in Bayern gilt eine deutlich abgespeckte Fassung.

## **Chancen und Risiken**

Aus berufsgenossenschaftlicher Perspektive wird auf die notwendige Modernisierung der Aufgaben von SiFa und Betriebsarzt für einen aktuell angemessenen Arbeits- und Gesundheitsschutz verwiesen. Die Formulierungen aus dem Arbeitssicherheitsgesetz stammen schließlich aus dem Jahr 1974. Mit der DGUV Vorschrift 2 wird die Gefährdungsbeurteilung in den Mittelpunkt gerückt und aktuelle Themen wie psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit oder der demografische Wandel beim Leistungsspektrum berücksichtigt. Es kann sehr viel besser als mit der vorherigen pauschalen starren Vorgabe von Mindesteinsatzzeiten auf die jeweils besonderen Gefährdungen in den Betrieben eingegangen werden. Und es geht nicht mehr um den Nachweis von Einsatzzeiten, sondern um definierte und transparente Leistungen.

Durch die Mitbestimmung der Interessenvertretung greift auch die Arbeitnehmerperspektive in den systematischen Aufbau der Arbeitsschutzorganisation und der Arbeitsschutzprozesse ein. Letztlich bietet die Vorschrift den Unternehmen die Chance, ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz systematisch und zielorientiert aufzustellen.

Kritische Stimmen z.B. aus Sicht der Betriebsärzte-Verbände verweisen auf die Gefahr, dass die deutliche teurere arbeitsmedizinische Betreuung im betriebsspezifischen Teil „klein“ gehalten wird. Auch können vor allem kleinere Betriebe in der Beurteilung der Auslösekriterien und in der Aufwandsschätzung überfordert sein. Offen bleibt ebenso, ob ausreichend zukunftsorientiert vorgegangen wird und nicht nur die Erfahrungen der Vergangenheit übersetzt werden. Einige Unfallversicherungsträger machen vor diesem Hintergrund pauschale Vorschläge für Einsatzzeiten, um den Unternehmen Aufwand zu ersparen.

Erste Anwendungen haben gezeigt, dass mehr Einsatzzeiten als vorher notwendig waren - betrieblicher Arbeitsschutz kann also teurer werden, allerdings bei mehr Leistung und nicht unbedingt auf Dauer. Ist das Arbeitsschutzsystem erst einmal gut aufgebaut, verringern sich die Aufwände. Wichtig ist es, dass die Umsetzung nicht zum innerbetrieblichen politischen Spiel missbraucht wird, sondern bewusst mit dem Verfahren die gemeinsame vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Akteure gestärkt wird.

Durch die Evaluierung der Vorschrift wurde aufgezeigt, dass viele kleine Betriebe sie noch nicht zur Kenntnis genommen haben, und wenn, dann bewerten sie sie häufig als zu komplex. Andererseits finden die meisten befragten Betriebe die Veränderungen durch die neue Vorschrift positiv.



Das Verfahren und Eckpunkte von Aufteilung, Aufgaben und Einsatzzeiten lassen sich in einer Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarung absichern.

## Rechtsquellen

### Gesetze und Verordnungen

- Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit - Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
  - § 9 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
  - § 16 Öffentliche Verwaltung
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):
  - § 80 (1) Nr. 9 Allgemeine Aufgaben - Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern
  - § 87 (1) Nr. 7 Mitbestimmung über Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften
- Hessisches PersVG (HPVG):
  - § 74 (1) Nr.3 Bestellung und Abberufung von Frauenbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Vertrauens- und Betriebsärzten
- Bundes-PersVG (BPersVG):
  - § 75 (3) Nr. 10 Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten als Arbeitnehmer

### DGUV Vorschriften, Regeln und Informationen

- Berufsgenossenschaftliche Vorschriften DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Mustertext unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de))

### Rechtsprechung

- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 10.4.1979, AZ: 1 ABR 34/77**  
Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7 bei der Wahl der Betreuungsförm nach ASiG § 9 Abs. 3

## Literatur

Deutsche Gesetzlich Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.):  
**Evaluation der DGUV Vorschrift 2, Anlage 2 (Abschlussbericht).** Stand der Umsetzung, Anwendbarkeit und Praktikabilität sowie Auswirkungen im Betrieb  
DGUV Report 1/2017, Berlin 2017

Deutsche Gesetzlich Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.):  
**DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Hintergrundinformation für die Beratungspraxis.**

Deutsche Gesetzlich Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.):

**DGUV Vorschrift 2. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Handlungshilfe: „Betriebliche Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der Vorschrift.“**

Prof. Dr. Thomas Wilrich: Gutachten für den Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI):  
**Wie sind die Einsatzzeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit für Teilzeitbeschäftigte zu berechnen?**

2011, unveröffentlicht, siehe Hinweise unter <https://www.vdsi.de/43/11244>

Gewerkschaft ver.di Bundesverwaltung (Hrsg.):

**DGUV-Vorschrift 2 Betriebs- und tarifpolitische Gestaltungsspielräume.**  
Berlin 2012

IG Metall Vorstand (Hrsg.):

**Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. DGUV Vorschrift 2.**  
Arbeitshilfe 28.

Frankfurt am Main, 1. Auflage 2010 - mit Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft:

**Fachinformationen und Praxishilfen mit interaktiven Tools.**

VBG Hamburg, [www.vbg.de](http://www.vbg.de)

Unfallkasse Hessen:

**Arbeitshilfe zur Leistungsermittlung der DGUV Vorschrift 2 Anhang 4**  
als Excel-Tabelle download unter [www.ukh.de](http://www.ukh.de)

---

Stand der Bearbeitung: 2017