

DGUV-Vorschrift 2

Betriebs- und tarifpolitische Gestaltungsspielräume

gesund arbeiten –
gut leben



Herausgeberin:

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Postanschrift: ver.di-Bundesverwaltung, 10112 Berlin

Andrea Kocsis und Elke Hannack
Mitglieder des Bundesvorstandes

Verantwortlich:

Sylvia Skrabs
Tarifpolitische Grundsatzabteilung
Dr. Horst Riesenberg-Mordeja
Bereich Sozialpolitik

Redaktion/Bearbeitung:

Sylvia Skrabs
Dr. Horst Riesenberg-Mordeja
Michael Gümbel, Sujet GbR Organisationsberatung

Inhalt

Vorwort	4
<i>A. Einführung, Hintergrund.....</i>	<i>5</i>
<i>B Basisinformationen</i>	<i>7</i>
<i>C. Vorgehensweise im Betrieb</i>	<i>14</i>
<i>D. Regelungsinhalte mit Gestaltungsvorschlägen.....</i>	<i>18</i>
<i>E. Literatur.....</i>	<i>29</i>

Vorwort

Gute Arbeit in den Betrieben und Verwaltungen braucht gute Beratung und Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Eine wichtige Funktion dabei haben die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Ihre Tätigkeiten werden mit der Unfallverhütungsvorschrift DGUV-Vorschrift 2 genauer definiert, vor allem aber werden den Betriebsparteien Vorgaben und Hinweise an die Hand gegeben, um die Aufgaben und Einsatzzeiten der beiden Expertengruppen gemeinsam festzulegen. Dabei schreibt die Vorschrift ausdrücklich ein umfassendes Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen fest.

Die nachfolgende Informationsschrift gibt deshalb ausführliche Hinweise zur Ausfüllung der Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen und gibt Anregungen für tarifpolitische Gestaltungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit dem Gesundheitsmanagement.

Andrea Kocsis
Stellvertretende ver.di-Vorsitzende

Elke Hannack
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes

A. Einführung, Hintergrund

Arbeitsschutz ist Arbeitgeberaufgabe

Die Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie die genauere Bestimmung von Aufgaben und Einsatzzeiten im Betrieb gehört zur „geeigneten Organisation“ des Arbeitsschutzes im Betrieb, für die der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 Ziffer 1. des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) zu sorgen hat. Der allgemeine Rahmen für diese Aufgabe des Arbeitgebers wird vom Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgegeben und von der DGUV-Vorschrift 2 genauer bestimmt. In diesem Rahmen ist der Arbeitgeber verpflichtet, genauere Regelungen zu treffen – im Einvernehmen bzw. unter Mitbestimmung der Interessenvertretung. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte sollen den Arbeitgeber im Arbeitsschutz beraten und unterstützen. Die Gesamtverantwortung für den Arbeitsschutz bleibt allerdings beim Arbeitgeber und kann nicht auf beratende und unterstützende Fachkräfte übertragen werden. Ob erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes durchgeführt werden oder nicht, unterliegt nicht ihrer Verantwortung, sondern ausschließlich dem Unternehmer und den von ihm beauftragten Personen.

Unabhängigkeit in fachlichen Fragen

Zwar hat der Arbeitgeber die Einsatzzeiten und Aufgaben der betrieblichen Experten genauer zu bestimmen – über die inhaltliche Ausgestaltung der Aufgaben bestimmen diese jedoch ganz allein. Das heißt, weder Arbeitgeber noch Betriebsrat können z. B. der Betriebsärztin vorgeben, in welche Richtung sie ihre Beratungsarbeit auszuführen hat, indem etwa bestimmte Begutachtungsergebnisse vorgegeben werden. § 8 des Arbeitssicherheitsgesetzes legt vielmehr die Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit fest. Sie dürfen auch dann nicht benachteiligt werden, wenn ihre Empfehlungen nicht den Vorstellungen des Arbeitgebers oder der Interessenvertretung entsprechen.

Grundlage: Das Arbeitssicherheitsgesetz

Die Bestellung und die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztinnen/Betriebsärzte regelt das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG). Die DGUV-Vorschrift 2 konkretisiert die allgemeinen Regelungen des Arbeitssicherheitsgesetzes. Nach § 14 ASiG sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ermächtigt, die gesetzlichen Pflichten durch Unfallverhütungsvorschriften näher zu bestimmen. Dies geschah in der Vergangenheit durch die BGV A2 im Bereich der Berufsgenossenschaften und die GUV A2 bzw. GUV A6/7 im Bereich der Unfallkassen.

Gemeinsame Regelung für alle Wirtschaftszweige

Die Bezeichnung „DGUV-Vorschrift“ für eine Unfallverhütungsvorschrift ist neu und verweist auf einen umfassenden Wandel im System der gesetzlichen Unfallversicherung. Seit dem 1. Juni 2007 vertritt die „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)“ als gemeinsamer Spitzenverband die (gewerblichen) Berufsgenossenschaften und die (öffentlichen) Unfallkassen. Damit sollen die Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern angepasst und

vereinheitlicht werden. Eine wesentliche Aufgabe ist dabei die Anpassung der Unfallverhütungsvorschriften. Die DGUV-Vorschrift 2 ist der erste große Schritt in diese Richtung, weitere (u. a. die DGUV-Vorschrift 1 zu den Grundsätzen der Prävention) werden folgen. Damit ist bereits eine wesentliche Veränderung benannt, die durch die DGUV-Vorschrift 2 in Kraft tritt: Galten bisher für öffentliche und private Betriebe unterschiedliche Regelungen, obwohl im Prinzip die gleichen Tätigkeiten vorhanden waren (z. B. bei öffentlichen und privaten Krankenhäusern), so gelten nun prinzipiell die gleichen Standards für alle Betriebe, egal in welcher Trägerschaft sie sich befinden.

Umsetzung in den einzelnen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen

Da der Spitzenverband DGUV keine verbindlichen Regelungen für alle Unfallversicherungsträger erlassen kann, hat der Verband eine Muster-UVV erarbeitet, welche in der Versammlung aller Mitglieder (also aller öffentlichen und gewerblichen UV-Träger) beschlossen worden ist. Rechtsverbindlich ist die UVV anschließend durch Beschluss in den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Das ist mittlerweile fast überall geschehen mit Ausnahme der Unfallkassen Bayern (nur zuständig für die Landesbeschäftigten) und Sachsen sowie der Unfallkasse des Bundes. Vom Grundsatz her kann davon ausgegangen werden, dass es nunmehr eine einheitliche Regelung für alle Betriebe und Verwaltungen in ganz Deutschland gibt. Einige Einzelheiten können jedoch ggf. je nach Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse unterschiedlich geregelt sein. In jedem Fall ist zunächst zu klären, welcher Unfallversicherungsträger zuständig ist und wie der genaue Text der jeweils gültigen DGUV-Vorschrift 2 lautet.

Moderner, ganzheitlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz als Grundlage

Grundlage der DGUV-Vorschrift 2 ist ein modernes, ganzheitliches Verständnis der Zusammenhänge von Arbeit und Gesundheit. Der präventive Ansatz des Arbeitsschutzgesetzes, bei dem die menschengerechte Gestaltung von Arbeit im Vordergrund steht sowie die ständige Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen im Betrieb mit dem Instrument der Gefährdungsbeurteilung werden Grundlage der Aufgabenbeschreibung. Darüber hinaus finden sich die heute relevanten Themen des Arbeitsschutzes – wie die Reduzierung psychischer Fehlbelastungen, der demografische Wandel, betriebliches Gesundheitsmanagement und die Wiedereingliederung von länger erkrankten Beschäftigten – in der Vorschrift wieder. Damit kommen auf die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit neue Aufgaben in erheblichem Umfang zu. Die bereits begonnene Weiterentwicklung ihrer Qualifikationen muss sich diesem Bedarf anpassen.

Falls die erforderlichen Kompetenzen bei den traditionell vertretenen Expertengruppen nicht vorhanden sind, sollten weitere Experten, wie z. B. Psychologinnen und Psychologen oder Beraterinnen und Berater, ergänzend hinzugezogen werden. Der Bedarf hierfür ist vorab durch die Betriebsparteien zu definieren und dann zu vereinbaren. Die Zeiten für solche ergänzenden Experten dürfen jedoch nicht mit den Einsatzzeiten für Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte verrechnet werden.

B. Basisinformationen

a. Die Struktur der DGUV-Vorschrift 2

Die DGUV-Vorschrift 2 besteht aus mehreren Teilen: der eigentlichen Vorschrift (§§ 1–7), vier Anlagen sowie fünf Anhängen. Der eigentliche Vorschriftentext und die Anlagen sind verbindlich, die Anhänge 1–4 enthalten Empfehlungen, bei denen auch auf anderem Wege ein vergleichbar gutes Niveau des Arbeitsschutzes erreicht werden kann. Bei Anhang 5 handelt es sich um das Arbeitssicherheitsgesetz, das zur Vollständigkeit angefügt ist. Die Anlagen und Anhänge beziehen sich jeweils auf unterschiedliche Paragraphen und Regelungsgegenstände. Diese verschachtelte Struktur kann zunächst abschreckend wirken, lässt sich jedoch mit einer übersichtlichen Zuordnung erschließen (die für die Arbeit der Betriebs- und Personalräte sowie der Mitarbeiterververtretungen in Betrieben mit 10 bzw. 50 und mehr Beschäftigten wichtigen Teile sind **fett** gedruckt):

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Bestellung

- **Anhang 1: Hinweise zur Bestellung und zum Tätigwerden der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit**
- **Abs. 1**
- Abs. 2
- Anlage 1: Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten

- **Abs. 3**
- **Anlage 2: Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten**
- **Abschnitt 1: Allgemeines**
- **Abschnitt 2: Grundbetreuung**
- **Anhang 3: Aufgabenfelder der Grundbetreuung und Beschreibung möglicher Aufgaben**
- **Abschnitt 3: Betriebsspezifischer Teil der Betreuung**
- **Anhang 4: Betriebsspezifischer Teil der Betreuung**
- **Abschnitt 4: Zuordnung der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen**

- Abs. 4
- Anlage 3: Alternative bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten
- Anlage 4: Alternative bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in Betrieben mit 10 und weniger Beschäftigten durch Kompetenzzentren
- **Abs. 5**
- Abs. 6

§ 3 Arbeitsmedizinische Fachkunde

§ 4 Sicherheitstechnische Fachkunde

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

§ 5 Bericht

§ 6 Übergangsbestimmungen

§ 7 Inkrafttreten und Außerkrafttreten

- Anhang 5: Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG)

Wie der Übersicht zu entnehmen ist, sind nur bestimmte Teile für die betriebliche Arbeit der Interessenvertretungen wesentlich, so dass die Regelungsmenge der Vorschrift auf ein umsetzbares Maß beschränkt bleibt. Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte und die im Betrieb genauer zu regelnden Fragestellungen dargestellt.

b. Betriebsbegriff

Der Betriebsbegriff der DGUV-Vorschrift 2 unterscheidet sich zum Teil vom Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. vom Begriff der Dienststelle nach den Personalvertretungsgesetzen. Das kann unter Umständen dazu führen, dass ein Personalrats-, Betriebsrats- oder MAV-Gremium für mehrere Betriebe im Sinne der DGUV-Vorschrift 2 zuständig ist und umgekehrt. Die genauere Abgrenzung ist mit der zuständigen Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse zu klären.

Um möglichst einheitliche, geschlossene und handlungsfähige Strukturen herzustellen, empfiehlt es sich, den Betriebs- bzw. Dienststellenbegriff des jeweiligen Mitbestimmungsgesetzes möglichst auch auf die Strukturen des Arbeitsschutzes zu beziehen. Die konkrete Zuordnung ist im Einzelfall verhandelbar, um eine optimale Betreuung sicher zu stellen.

Definition:

„Ein Betrieb im Sinne dieser UVV 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.“

Der Betriebsbegriff der DGUV-Vorschrift 2 ist unter anderem relevant für die Zuordnung des Betriebs zu einer Betreuungsgruppe. So kann z. B. innerhalb einer Verwaltung die Kernverwaltung zwar der Betreuungsgruppe III zugeordnet werden, der Bauhof allerdings – aufgrund der dort vorhandenen erhöhten Unfallgefahren – zu

Betreuungsgruppe I gehören. Dementsprechend ergeben sich unterschiedliche Einsatzzeiten in der Grundbetreuung.

Soweit Tätigkeiten und Arbeitsplätze vorhanden sind, die nicht typisch für den Betrieb und mit besonderen Gefährdungen verbunden sind, ist der entsprechend erforderliche zusätzliche Betreuungsbedarf durch die betriebspezifische Betreuung abzudecken.

c. Bestellung der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (§ 2 Abs. 1)

Die Verpflichtung zur Bestellung ergibt sich bereits aus dem Arbeitssicherheitsgesetz. Sie muss schriftlich erfolgen, die Bestellung ist gegenüber der Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse nachzuweisen.

Es besteht die Möglichkeit, die Ärzte und Fachkräfte als Arbeitnehmer im Betrieb zu beschäftigen oder freiberufliche Personen bzw. einen überbetrieblichen Dienst zu beauftragen (vgl. ASiG § 9). Die Wahl der Betreuungsform unterliegt ebenfalls der Mitbestimmung. Der gesamte Prozess der Ermittlung der Einsatzzeiten unterliegt der Mitbestimmung.

„Da es sich bei der DGUV-Vorschrift 2 um eine Rahmenvorgabe handelt, die entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten zu konkretisieren ist, verfügen Betriebs- und Personalräte über recht umfangreiche Mitbestimmungsrechte bei allen Fragen.“ (aus: Hintergrundinformationen für die Beratungspraxis, DGUV 2010, Seite 46)

Wegezeiten

Wegezeiten gehören nicht zu den Einsatzzeiten und sind nicht mitzuberechnen. Soweit die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte im Betrieb beschäftigt sind, sind die voraussichtlichen Wegezeiten allerdings bei der Personalplanung zu berücksichtigen. Bei der Vertragsgestaltung mit Externen sollte die Frage der Wegezeiten entsprechend einbezogen werden. Wichtig ist in jedem Fall, auch in Betrieben mit zahlreichen weit auseinander liegenden Betriebsstätten eine optimale Betreuungsqualität zu sichern.

d. Unterschiedliche Betreuungsmodelle (§ 2 Abs. 2 – 4, Anlagen 1 – 3)

Je nach Größe des Betriebes ist eines der drei von der DGUV-Vorschrift 2 vorgegebenen Betreuungsmodelle anzuwenden. Dabei ist zwischen Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten (Abs. 2, Anlage 1) und Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten (Abs. 3, Anlage 2) zu unterscheiden. Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten haben darüber hinaus die Möglichkeit, ein drittes Betreuungsmodell zu wählen (Abs. 4, Anlage 3). Die Wahl des Betreuungsmodells unterliegt dabei der Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung.

Anders als bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl für die Festlegung der Einsatzzeiten (siehe unten) ist die Regelung hier eindeutig (Abs. 5): Für die Feststellung, ob ein Betrieb bis zu 10 bzw. 50 Beschäftigte hat oder mehr, werden Teilzeitkräfte nur anteilig mitgezählt. Ausgehend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden Teilzeitbeschäftigte mit nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und Teilzeitbeschäftigte mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt. Dabei sind die jährlichen Durchschnittszahlen zugrunde zu legen.

Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten (§ 2 Abs. 2, Anlage 1)

Für diese Betriebe ist eine regelmäßige Grundbetreuung vorgeschrieben. Als Richtwert für den zeitlichen Umfang werden 8 Stunden pro Jahr (bei Betrieben in Betreuungsgruppe I) und bis zu 8 Stunden in fünf Jahren (bei Betrieben in Betreuungsgruppe III) festgelegt. Die Zuordnung zu den Betreuungsgruppen erfolgt wie bei größeren Betrieben anhand des WZ-Schlüssels gemäß Anlage 2, Abschnitt 4. Die Aufteilung der Stunden zwischen betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Betreuung legt der Arbeitgeber unter Mitbestimmung der Interessenvertretung fest. Zusätzlich ist bei besonderen Anlässen, wie z. B. besonderen Ereignissen oder betrieblichen Innovationen eine entsprechende Beratung hinzuzuziehen.

Darüber hinaus werden Fachkräfte für Arbeitssicherheit für die erforderlichen sicherheitstechnischen Überprüfungen und Beurteilungen von Anlagen, Arbeitssystemen und Arbeitsverfahren sowie Betriebsärzte für erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, Beurteilungen und Beratungen benötigt. Für besondere Fachthemen können ausdrücklich auch weitere Personen mit spezieller Fachkunde hinzugezogen werden. Ausdrücklich genannt werden dabei Lärminderung, Brandschutz und Lüftung. Für die aktuell anstehenden Aufgaben im Betrieb, wie die Reduzierung psychischer Fehlbelastungen oder die Bewältigung des demografischen Wandels, werden daneben weitere Fachkräfte benötigt.

Bemerkenswert am Rande ist, dass die DGUV-Vorschrift 2 in Anlage 1 nunmehr die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung im Sinne des § 6 des Arbeitsschutzgesetzes auch für Kleinbetriebe mit bis zu 10 Beschäftigten vorschreibt.

Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten – Alternatives Betreuungsmodell (§ 2 Abs. 4, Anlage 3)

Soweit es der zuständige Unfallversicherungsträger in der jeweils gültigen Fassung der DGUV-Vorschrift 2 zugelassen hat, kann der Unternehmer (unter Mitbestimmung der Interessenvertretung) entscheiden, dieses Betreuungsmodell zu wählen. Voraussetzung ist allerdings, dass er in das Betriebsgeschehen aktiv eingebunden ist, das heißt, der Unternehmer arbeitet selbst im Betrieb mit und ist regelmäßig und häufig vor Ort. In diesem Fall erwirbt der Unternehmer selbst die wesentlichen Grundkenntnisse zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb. Soweit es erforderlich ist, erfolgt zusätzlich eine bedarfsorientierte Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte sowie ggf. weitere Experten. Die relevanten Anlässe entsprechen denen in Kleinbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten.

Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten (§ 2 Abs. 3, Anlage 2)

Für alle anderen Betriebe ist das folgende Betreuungsmodell anzuwenden. Die Betreuung setzt sich hier zusammen aus der Grundbetreuung, die entsprechend der Zuordnung des Betriebs zu einer Betreuungsgruppe in Stunden pro Jahr pro Kopf berechnet wird, sowie der betriebspezifischen Betreuung, die den jeweiligen Erfordernissen im Betrieb entsprechend zu ermitteln und zu beauftragen ist. Alle weiteren Ausführungen beziehen sich auf dieses Betreuungsmodell.

e. Feststellung der Beschäftigtenzahl

Einbeziehung möglichst aller relevanten Personengruppen im Betrieb

Bei der Berücksichtigung der Beschäftigten ist zu unterscheiden zwischen der Berechnung der Beschäftigtenzahl für die Feststellung der Einsatzzeiten der Grundbetreuung und bei der Festlegung der zusätzlichen Zeiten für die betriebspezifische Betreuung. Bei beiden Betreuungsformen ist die Einbeziehung von weiteren Personengruppen (z. B. Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer, Studentinnen und Studenten) im Rahmen der Mitbestimmung zu erörtern und kann auch verhandelt werden. Grundsätzlich sollte der Beschäftigtenbegriff hier möglichst weit gefasst werden. Soweit es nicht zur betrieblichen Einigung kommt, alle relevanten Personengruppen als Beschäftigte im Sinne der DGUV-Vorschrift 2 zu zählen, ist die hierfür erforderliche zusätzliche Zeit im betriebspezifischen Teil zu berücksichtigen. Ihre Anwesenheit im Betrieb ist in jedem Fall für die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen im Betrieb von Bedeutung und es ist auch für ihre Sicherheit und Gesundheit zu sorgen.

Anders als das Arbeitsschutzgesetz bezieht sich das ASiG, auf welchem die UVV beruht, auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und berücksichtigt somit die Beamten nicht. Ihre Einbeziehung kann jedoch im Rahmen einer Dienstvereinbarung geregelt werden, was im Sinne der Prävention auch anzustreben ist.

Vor der betrieblichen Beratung sollte durch eine Anfrage beim zuständigen UV-Träger geklärt werden, ob es Regelungen oder Empfehlungen für die Einbeziehung von Beamten, Richter etc. gibt.

Sowohl das Arbeitsschutzgesetz als auch die DGUV-Vorschrift 2 beziehen auch Personen ein, die nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Leiharbeit, Zeitarbeit) im Betrieb tätig sind. Einzubeziehen sind in jedem Fall auch Praktikantinnen und Praktikanten sowie Volontärinnen und Volontäre.

Strittig ist dagegen die Frage der Einbeziehung von Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmern. Während der (nicht verbindliche) Anhang 1 der DGUV-Vorschrift 2 sie in Ziffer 5. ausdrücklich ausnimmt, vertritt der Kommentar zum Arbeitsschutzrecht von Pieper (Rn. 18 zu § 2 ArbSchG) die Auffassung, dass der Auftraggeber für den Auftragnehmer im Sinne des § 618 BGB (Pflichten zu Schutzmaßnahmen) zuständig ist und dass damit auch das Arbeitsschutzrecht anzuwenden ist.

Im Rahmen einer Betriebs-/Dienstvereinbarung sollte dieser Aspekt auf jeden Fall mit berücksichtigt werden.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Deregulierung der Arbeitsverhältnisse und der Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse ist in jedem Fall eine weitgehende Einbeziehung aller im Betrieb tätigen Personen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus zu empfehlen. Das sollte bereits bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl zur Berechnung der Einsatzzeiten für die Grundbetreuung erfolgen, in jedem Fall jedoch bei der Festlegung des Umfangs der betriebspezifischen Betreuung.

Jährliche Durchschnittszahlen

Für die Berechnung der Einsatzzeiten der Grundbetreuung sind jährliche Durchschnittszahlen zugrunde zu legen. Dabei ist zu empfehlen, Durchschnittszahlen der letzten Jahre zusammenzufassen und zukünftige Entwicklungen mit einzubeziehen. Grundsätzlich sollte die Bemessungsgrundlage den tatsächlichen Beschäftigtenzahlen im jeweiligen Berechnungszeitraum möglichst genau entsprechen.

Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten

Zur Frage der Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten ist die Handhabung zurzeit umstritten. Im Arbeitsschutzrecht existieren an einigen Stellen Regelungen, nach denen Teilzeitbeschäftigte nur anteilig mitzuzählen sind. Diese Regelungen beziehen sich jeweils auf einzelne konkrete Fragen. Auch in der DGUV-Vorschrift 2 findet sich eine solche Regelung, und zwar bei der Festlegung der Schwellenwerte für die Zuordnung der Betriebe zu den unterschiedlichen Betreuungsmodellen (bis 10, bis 50, über 10 Beschäftigte). In § 2 Abs. 5 heißt es:

„... bei der Berechnung des Schwellenwerts ... findet die Regelung des § 6 Abs. 1 Satz 4 des Arbeitsschutzgesetzes entsprechende Anwendung.“

§ 6 des Arbeitsschutzgesetzes regelt die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung. Der Satz 4 dieses Paragraphen lautet:

„Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten nach Satz 3 sind 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.“

Eine weitere, gleichlautende Regelung zur Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten enthält das Arbeitssicherheitsgesetz in § 11. Dort bezieht sich die Festlegung auf die Betriebsgröße, ab der ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden ist. Der Wortlaut entspricht der Regelung in § 6 ArbSchG.

Die vorhandenen Regelungen beziehen sich also immer ganz konkret auf eine bestimmte Frage, nämlich:

- Ist ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden?
- Ist die Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren?

- Welches Betreuungsmodell ist anzuwenden?

Eine allgemeine Norm, nach der Teilzeitbeschäftigte zu berücksichtigen sind, liegt damit nicht vor. Wäre das beabsichtigt gewesen, wäre eine solche eindeutige Norm in der DGUV-Vorschrift 2 enthalten. Es ist also davon auszugehen, dass Teilzeitbeschäftigte für die Feststellung der Beschäftigtenzahl gleichermaßen zu berücksichtigen sind wie Vollzeitbeschäftigte. Diese Rechtsauffassung unterstreicht auch ein im Auftrag des Verbands der Deutschen Sicherheitsingenieure (VDSI) verfasstes Rechtsgutachten (Wilrich 2011).

Die Empfehlungen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen zu diesem Punkt sind uneinheitlich. An mehreren Stellen gehen die Praxishilfen zur Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 nur von einer anteiligen Berücksichtigung der Teilzeitkräfte aus. Da die Praxishilfen keinen verbindlichen Rechtscharakter haben und die DGUV-Vorschrift 2 keine dementsprechende Regelung enthält, ist bei der betrieblichen Regelung eine vollwertige Anrechnung der Teilzeitkräfte zu Grunde zu legen.

Die konkrete betriebliche Auslegung ist deshalb im Rahmen einer Betriebs-/Dienstvereinbarung verbindlich zu vereinbaren.

f. Mitbestimmung

Die Mitbestimmung der Interessenvertretung bei der Bestellung der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist ausdrücklich in § 9 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz sowie in der Anlage 2 Ziffer 1. der DGUV-Vorschrift 2 genannt. Darüber hinaus ergibt sich die Mitbestimmung der Betriebsräte aus dem umfassenden Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7. des Betriebsverfassungsgesetzes, wonach der Betriebsrat bei allen „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“ mitbestimmt.

Eben einen solchen Rahmen gibt die DGUV-Vorschrift 2 vor; ihre Umsetzung fällt dementsprechend unter das Mitbestimmungsrecht. Bei den Personalräten und Mitarbeitervertretungen ergibt sich die Mitbestimmung aus § 75 Abs. 3 Ziffer 11 Bundespersonalvertretungsgesetz (bzw. entsprechender Mitbestimmungs- und Personalvertretungsgesetze der Länder bzw. der Kirchen). Demnach hat der Personalrat bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen mitzubestimmen. Die Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 gilt in diesem Sinne als eine organisatorische Maßnahme und unterliegt als solche vollständig der Mitbestimmung der Personalräte und Mitarbeitervertretungen.

C. Vorgehensweise im Betrieb

Die Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 ist Aufgabe des Arbeitgebers und muss von ihm seit dem 1. Januar 2011 (mit wenigen Ausnahmen) erfolgen. Das ist bisher jedoch nur in wenigen Betrieben tatsächlich erfolgt. Der Arbeitgeber müsste dann von sich aus auf den Betriebs- oder Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung zugehen und einen Vorschlag unterbreiten bzw. zu Gesprächen und Verhandlungen auffordern. Eine Bestellung von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit ohne Mitbestimmung ist unwirksam.

Die Interessenvertretung kann auch von sich aus aktiv werden, um eigene Vorstellungen und Ideen zu entwickeln und dann den Arbeitgeber zu Verhandlungen zum Thema aufzufordern. Wie in vielen anderen Fragen des Arbeitsschutzes ist die Qualität der Umsetzung aufseiten des Arbeitgebers nicht immer befriedigend, und so dürften häufig auch die Qualität und der Umfang der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung nicht den Anforderungen entsprechen, die aus Sicht der Beschäftigten daran zu stellen sind.

Die wesentlichen Schritte im Betrieb sollten etwa wie folgt aussehen:

Schritt 1: Orientierung und Bestandsaufnahme

Information der anderen Beteiligten

Zunächst sollten alle Beteiligten darüber informiert werden, dass die Interessenvertretung plant, sich mit der Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 zu befassen. Insbesondere Arbeitgeber, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzte sollten dabei auch nach dem Stand ihrer eigenen Überlegungen befragt werden. So können erste Erkenntnisse für den Verhandlungsweg gewonnen werden, außerdem lassen sich erste Absprachen über die weitere gegenseitige Information treffen.

Stand der bisherigen Betreuung und der Gefährdungsbeurteilungen

Für die weitere Planung ist es sinnvoll, die bisherige Praxis der Betreuung zu kennen und bewerten zu können. Dafür sind die vergangenen Verträge und Berichte der Fachkräfte und Ärztinnen/Ärzte anzufordern (soweit sie nicht ohnehin der Interessenvertretung vorliegen). Besonders für den betriebsspezifischen Betreuungsteil ist ein umfassendes Bild der Belastungs- und Gefährdungssituation zugrunde zu legen. Ganzheitlich durchgeführte und gut dokumentierte Gefährdungsbeurteilungen bieten hierfür eine hervorragende Grundlage. Falls sie nicht in der erforderlichen Qualität vorhanden sind, sollten sie dringend durchgeführt werden – auch das unterliegt wiederum der Mitbestimmung der Interessenvertretung (mit gewissen Einschränkungen bei den Personalräten)!

Informationen von der Berufsgenossenschaft/Unfallkasse sichten

Die Unfallversicherungsträger stellen in der Regel umfangreiches branchenspezifisches Informationsmaterial zur Verfügung, das bei der Umsetzung im Betrieb hilfreich sein kann. Dabei kann auch bereits geklärt werden, zu welcher Betreuungsgruppe der Betrieb nach Einstufung durch die BG/UK zählt.

Teilnahme an einer Schulung/Organisation von externem Sachverstand

Zur weiteren Vorbereitung sollten die Mitglieder der Interessenvertretung, die mit den Vorbereitungen der Verhandlungen befasst sind, an einer Schulung zum Thema teilnehmen. Solche Schulungen werden von den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen angeboten. Für die spezifischen Fragestellungen der Mitbestimmungen sind in der Regel allerdings die Schulungen der ver.di-Bildungsträger zu empfehlen.

In jedem Fall sollte die Schulung auf die besonderen Aufgaben der Interessenvertretung ausgerichtet sein. Je nach Bedarf kann es auch sinnvoll sein, sich eine eigene Inhouse-Schulung organisieren zu lassen bzw. bereits zu diesem frühen Zeitpunkt externe Beratung hinzuzuziehen. Die Schulung der BR-/PR-/MAV-Mitglieder ist selbstverständlich erforderlich im Sinne § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. entsprechender anderer Gesetze. Auch eine sachverständige Beratung erfüllt in der Regel die Kriterien der Erforderlichkeit nach § 80 Abs. 3 BetrVG (und vergleichbarer Regelungen in den anderen Mitbestimmungsgesetzen).

Schritt 2: Eine eigene Position entwickeln

Vor der Aufnahme von Verhandlungen mit der anderen Betriebspartei sollte die Interessenvertretung eigene Vorstellungen und Positionen entwickeln. Wesentliche Fragen in diesem Zusammenhang sind:

- Welchen Stellenwert hat das Thema und welchen zeitlichen Aufwand kann die Interessenvertretung dafür aufbringen?
- Wie soll das Verfahren der Festlegung von Einsatzzeiten und Betreuungsinhalten gestaltet werden?
- Welche Themen sind der Interessenvertretung besonders wichtig, so dass hierauf bei der Festlegung der Betreuungsbedarfe besonderes Gewicht gelegt werden soll?
- Für welche Themen sollen unter Umständen andere Personen/Dienstleister als die bisherigen beauftragt werden, weil die benötigten Kompetenzen sonst nicht ausreichend zur Verfügung stehen?

Die Entwicklung dieser Positionen kann besonders gut im Rahmen einer Klausurtagung der vom Gremium beauftragten Mitglieder erfolgen, ggf. auch mit externer Beratung.

Schritt 3: Verhandlungen mit dem Arbeitgeber führen

Die im vorherigen Schritt entwickelten Positionen und Vorstellungen werden nun in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber eingebracht. Dabei ist es in der Regel sinnvoll, die Betriebsärztinnen/Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit in geeigneter Form beratend hinzuziehen. Wichtig ist dabei allerdings, die Rollen und Entscheidungsbefugnisse sauber voneinander zu trennen: Zunächst geht es darum, ein gemeinsames Verhandlungsergebnis von Arbeitgeber und Interessenvertretung zu entwickeln. Daran anschließend finden Vertragsverhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und den Fachkräften bzw. Ärztinnen/Ärzten als interne oder externe Dienstleister statt, bei denen es um die konkrete Umsetzung des von den Betriebsparteien Vereinbarten geht.

Falls der Arbeitgeber nicht zu Verhandlungen mit der Interessenvertretung bereit ist oder die Verhandlungen scheitern, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt ggf. die Einigung zwischen den Betriebsparteien.

Schritt 4: Vereinbarung über den Prozess der Leistungsermittlung abschließen

Zunächst sollte vereinbart werden, auf welchem Weg die zu erbringenden Leistungen ermittelt werden. Als Orientierung kann das hier beschriebene Vorgehen dienen. Die Vereinbarung kann zunächst in Form einer Regelungsabrede getroffen werden. Sofern sich das Verfahren bewährt, sollte für die Zukunft über den Prozess der Leistungsermittlung eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

Schritt 5: Feststellung der Grundbetreuung

Im ersten Schritt ist festzustellen, welcher Bedarf für die Grundbetreuung vorhanden ist. Dabei ist zunächst zu vereinbaren, wer alles zu den Beschäftigten zu zählen ist und welche Durchschnittszahlen zugrunde gelegt werden. Durch die Zuordnung zu den Betreuungsgruppen I bis III ergibt sich eine Einsatzzeit von 2,5/1,5 oder 0,5 Stunden pro Jahr und pro Kopf. Die so ermittelte Gesamtzeit der Grundbetreuung muss nun zwischen den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzten aufgeteilt werden. Dabei ist zu beachten, dass mindestens 20 %, jedoch nicht weniger als 0,2 Stunden pro Jahr und pro Kopf, auf die beiden Leistungserbringer entfallen müssen. Dabei sind die betrieblichen Bedingungen zu berücksichtigen, zum Beispiel indem bei einem hohen sicherheitstechnischen Unterstützungsbedarf der Anteil der Fachkräfte für Arbeitssicherheit entsprechend umfangreich angesetzt wird, während in Betrieben mit geringerem sicherheitstechnischen Unterstützungsbedarf etwa eine Aufteilung zu gleichen Teilen auf beide Leistungserbringer sinnvoll sein könnte.

Schritt 6: Festlegung der betriebsspezifischen Betreuung

Die Festlegung der betriebsspezifischen Betreuung sollte in zwei Schritten erfolgen. Der Kriterienkatalog aus dem Anhang 4 der DGUV-Vorschrift 2 ist zwar nicht rechtsverbindlich, kann aber als gute Grundlage für die Umsetzung im Betrieb dienen, wo-

bei jeweils spezifische eigene Ergänzungen vorzunehmen sind. Im ersten Schritt ist anhand der Kriterien des Anhangs 4 oder anderer geeigneter Fragestellungen festzustellen, welche besonderen betriebsspezifischen Erfordernisse (im Anhang 4 „Auslösekriterien“ genannt) vorhanden sind. Bei jedem festgestellten Auslösekriterium ist in jedem Fall ein zusätzlicher betriebsspezifischer Bedarf vorhanden.

Im zweiten Schritt sind die festgestellten Erfordernisse zu sichten und es sind die entsprechenden Leistungen festzulegen (im Anhang 4 „Aufwandskriterien“ genannt). In einem gewissen Umfang können daraus im einfachen Verfahren zusätzliche Stundenkontingente für die Leistungserbringer festgelegt werden. Bei umfangreicheren Aufgaben, wie z. B. Prüfungen nach Betriebssicherheitsverordnung, arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen oder der Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements empfiehlt es sich dagegen, die erforderlichen Leistungen genauer zu beschreiben und auf dieser Grundlage mit einem entsprechenden zeitlichen Kontingent bei den Leistungserbringern in Auftrag zu geben.

Schritt 7: Leistungsvereinbarung

Auf Grundlage des in den letzten beiden Schritten zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Bedarfs schließt der Arbeitgeber entsprechende Leistungsvereinbarungen mit den Dienstleistern. Die Vereinbarungen sind der Interessenvertretung vorzulegen, damit diese überprüfen kann, ob die getroffenen Vereinbarungen richtig umgesetzt worden sind.

Schritt 8: Regelmäßige Überprüfung und Wiederholung

Die Ergebnisse der Ermittlung sollten regelmäßig überprüft werden. Besonders zu beachten ist, dass zahlreiche Kriterien des betriebsspezifischen Betreuungsbedarfs nicht dauerhaft vorhanden sein können, sondern sich immer wieder verändern (z. B. Um- und Neubauten von Arbeitsstätten). Besonders diese Leistungen (Anhang 4 Teile 2 – 4) sind grundsätzlich jedes Jahr zu überprüfen und für das jeweils folgende Jahr neu zu beauftragen. Außerdem ist die zugrunde gelegte Beschäftigtenzahl regelmäßig zu überprüfen und die Einsatzzeiten der Grundbetreuung sind ggf. anzupassen.

Darüber hinaus sollten die gewonnenen Erfahrungen nach einer ersten Einführungsphase und danach in längeren Abständen von etwa drei Jahren ausgewertet werden. Dabei gilt es u. a., die Verteilung der Grundbetreuung zwischen den Dienstleistern zu bewerten und die veranschlagten Zeiten für besondere Leistungen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung zu überprüfen. Soweit sich grundsätzliche Erkenntnisse zum Verfahren der Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 ergeben, sollte die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung entsprechend überarbeitet werden.

D. Regelungsinhalte mit Gestaltungsvorschlägen

Eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 sollte sich an den folgenden Regelungsinhalten orientieren. Die Textvorschläge sind dabei lediglich Anregungen für eigene Formulierungen im Betrieb bzw. in der Dienststelle. In jedem Fall sollten zunächst eigene Vorstellungen entwickelt und formuliert werden, für die dann ggf. passende Formulierungen übernommen bzw. übertragen werden können.

Im Rahmen eines Tarifvertrages zum Gesundheitsmanagement oder Arbeits- und Gesundheitsschutz lassen sich Elemente aus den Gestaltungsbeispielen integrieren. Damit würde besonders kleineren Betriebsratsgremien durch die Schaffung einheitlicher Rahmenbedingungen die konkrete Umsetzung vor Ort erleichtert werden.

Hinweis:

Empfehlenswert in diesem Zusammenhang ist die ver.di-Broschüre „Hauptsache Gesundheit – Tarif- und betriebspolitisches Drehbuch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz“.

1. Präambel/Grundsätze und Ziele

Hier sind der Gegenstand, die Grundsätze und Ziele der Vereinbarung zu benennen.

Gestaltungsbeispiele

- * Diese Betriebs-/Dienstvereinbarung/der Tarifvertrag regelt die Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 zur Betreuung durch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie weitere Fachkräfte.
- * Die Betriebsparteien orientieren sich an einem modernen, ganzheitlichen Verständnis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der die Herausforderungen der Arbeitswelt für die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten präventiv berücksichtigt. Leitbild ist dabei eine ständige Verbesserung der Bedingungen im Sinne § 3 Arbeitsschutzgesetz.
- * Für das Erreichen dieser Ziele benötigen Arbeitgeber und Betriebsrat kompetente Beratung und Unterstützung durch die nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und nach der DGUV-Vorschrift 2 zu bestellenden Personen. Zu diesem Zwecke regelt diese Betriebs-/Dienstvereinbarung/der TV die Aufgaben und Einsatzzeiten dieser und ggf. weiterer fachkundiger Personen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften.
- * Durch das Verfahren der gemeinsamen Festlegung der Aufgaben und Einsatzzeiten soll zugleich die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, insbesondere in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gestärkt werden.
- * Die (eine auf Basis des TV zu schließende) Betriebs-/Dienstvereinbarung bildet die Grundlage für eine klare und transparente Regelung des Dienstleistungsverhältnisses zwischen den Betriebsärztinnen/Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit einerseits und der [Name des Betriebes] andererseits.

2. Geltungsbereich

Hier ist der Personenkreis, für den die Vereinbarung gelten soll, festzulegen. Das ist insbesondere relevant für die Berechnung der Einsatzzeiten der Grundbetreuung. Darüber hinaus ist ggf. der Betriebsbegriff an dieser Stelle genauer zu definieren. Daher ist die Festlegung im TV im Zusammenhang mit dem Gesundheitsmanagement von besonderer Bedeutung, weil auch hier das Zusammenwirken unterschiedlicher Arbeitnehmer/-innengruppen sinnvoll ist.

Hinweis:

ver.di-Broschüre „Jetzt anpacken Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Leiharbeit“

Gestaltungsbeispiele

- * Diese Betriebs-/Dienstvereinbarung/der TV gilt für alle Beschäftigten der [Name des Betriebes] im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes. Sie gilt in jedem Fall auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, Praktikantinnen und Praktikanten, Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer sowie sonstige Personen, die in den Zuständigkeitsbereich der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen/Betriebsärzte fallen, unabhängig davon, ob ihnen der Status als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer nach dem Arbeitsschutzgesetz zukommt oder nicht.
- * Die Betriebsvereinbarung gilt zusammenfassend für die von der [Name des Unfallversicherungsträgers] als eigenständige Betriebe X, Y und Z definierten Betriebsteile, entsprechend dem Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats [Name des Betriebs].

3. Begriffsbestimmungen

Hier können wichtige Begriffe, die im weiteren Text der Vereinbarung genutzt werden sollen, definiert werden. Für die Praxis kann es z. B. hilfreich sein, die Grundbetreuung und den Teil der betriebsspezifischen Betreuung, der dauerhaft im Betrieb vorhanden sein dürfte, zusammenzufassen und den Teil der betriebsspezifischen Betreuung, der zeitlich begrenzt anfallen dürfte, davon zu trennen.

Gestaltungsbeispiele

- * Regelbedarf
Der Regelbedarf umfasst die erforderliche Grundbetreuung gemäß Anlage 2 zu § 2 Abs. 3 der DGUV-Vorschrift 2 sowie die regelmäßig erforderliche betriebsspezifische Betreuung entsprechend der in Teil 1 von Anhang 4 der DGUV-Vorschrift 2 genannten Aufgaben („Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung“).
- * Zeitlich begrenzter Zusatzbedarf
Der zeitlich begrenzte Zusatzbedarf umfasst die darüber hinaus erforderliche, anlassbezogene betriebsspezifische Betreuung entsprechend den in Teil 1 von Anhang 4 der DGUV-Vorschrift 2 genannten Aufgaben.

Hinweis:

Im Tarifvertrag sollten die Anlagen ggf. zur Sicherung bestimmter Standards übertragen werden.

4. Feststellung der Beschäftigtenzahl

Grundsätzlich sollte der Beschäftigtenbegriff hier entsprechend dem Geltungsbereich möglichst weit gefasst werden. Besonders ist zu beachten, dass z. B. im § 6 (Dokumentation) im Arbeitsschutzgesetz und in Teilen der DGUV-Vorschrift 2 Teilzeitbeschäftigte nur anteilig anzurechnen sind. Für die Feststellung der Beschäftigtenzahl gilt diese Einschränkung nicht. Eine tarifvertragliche oder betriebsspezifische Regelung sollte in diesem Sinne keine Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten vornehmen, da es bei der Umsetzung um Personen und ihre gesundheitliche Situation geht, die unserer Ansicht nach unteilbar ist.

Gestaltungsbeispiel

- * Zur Berechnung der Beschäftigtenzahl werden alle Personen berücksichtigt, die im Geltungsbereich dieser Vereinbarung (s. o.) benannt sind, unabhängig von ihrer jeweiligen vertraglichen oder tatsächlich geleisteten Stundenzahl. Maßgeblich für die Feststellung der Beschäftigtenzahl ist der durchschnittliche Beschäftigungsstand der letzten beiden Jahre. Im Einvernehmen von Arbeitgeber und Betriebsrat können abweichende Beschäftigtenzahlen zugrunde gelegt werden, falls im Laufe des nächsten Jahres eine erhebliche Veränderung der Beschäftigtenzahl zu erwarten ist. Falls keine Einigung entsteht, kann die Einigungsstelle angerufen werden, sie ersetzt ggf. die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

5. Vorgehensweise

Für das umfangreiche Verfahren zur Festlegung der Einsatzzeiten und Aufgaben empfiehlt sich die Einrichtung einer gemeinsamen Steuerungsgruppe von Arbeitgeber und Betriebsrat, die die erforderlichen Klärungen leitet und offene Fragen zu einer Einigung bringt bzw. den Betriebsparteien zur Entscheidung vorlegt und ggf. den Weg zur Einigungsstelle vorbereitet. Gibt es bereits eine Steuerungsgruppe zur Umsetzung des Gesundheitsmanagements, kann auch dieser diese Aufgabe übertragen werden, damit es ein „Guss aus einer Hand“ wird.

Gestaltungsbeispiele

- * Zur Ermittlung der Aufgaben und Einsatzzeiten wird eine betriebliche Steuerungsgruppe eingerichtet. Sie besteht aus vom Arbeitgeber bzw. vom Betriebsrat benannten Mitgliedern. Betriebsärztinnen und -ärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit nehmen beratend teil bzw. können bei Bedarf beratend hinzugezogen werden.
- * Die Steuerungsgruppe fasst ihre Beschlüsse im Einvernehmen der vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannten Mitglieder. Kommt keine Einigung zwischen diesen zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt für diesen Fall die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

5.1. Informations- und Entscheidungsgrundlagen

Hier sollte festgeschrieben werden, welche Informationen der Arbeitgeber bzw. ggf. die Leistungserbringer zu Beginn des Prozesses der Aufgaben- und Einsatzzeitermittlung zur Verfügung zu stellen haben. Auf diese Weise steht eine fundierte Wissensbasis für die zu treffenden Entscheidungen bereit. Darüber hinaus können hier-

mit die Pflichten des Arbeitgebers und der Leistungserbringer im Arbeitsschutz verbindlicher gemacht werden. (Siehe auch „Hauptsache Gesundheit – Tarif- und betriebliches Drehbuch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz“.)

Gestaltungsbeispiel

* Grundlagen der Arbeit der Steuerungsgruppe sind u. a.:

- umfassende Gefährdungsbeurteilungen, aus denen der Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb – auch in Bezug auf die psychosozialen Belastungen – hervorgeht,
- Berichte der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus vorangegangenen Zeitperioden,
- Informationen des Arbeitgebers über in der Zukunft geplante Veränderungen sowie [soweit vorhanden und hilfreich],
- die Ergebnisse der Altersstrukturanalyse oder entsprechende anderen Informationen über die Altersstruktur der Beschäftigten,
- Informationen über den Krankenstand im Betrieb,
- Unfallberichte, auch nicht meldepflichtige Unfälle.

5.2 Regelmäßiger Betreuungsbedarf

Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung setzt sich gem. Anlage 2, Ziff. 1, Abs. 2 der DGUV-Vorschrift 2 aus der Grundbetreuung und der betriebspezifischen Betreuung zusammen. Diese Gesamtbetreuung beinhaltet demnach immer einen betriebspezifischen Teil. Umfang und Verteilung der Gesamtbetreuung sind jedoch offen und müssen betrieblich ermittelt werden.

Gestaltungsbeispiel

* Der regelmäßige Betreuungsbedarf [...] wird von der Steuerungsgruppe unter beratender Beteiligung von Betriebsärztinnen/Betriebsärzten und Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeinsam festgestellt. Dafür ist zunächst der Umfang der erforderlichen Grundbetreuung festzustellen und darauf aufbauend der regelmäßig erforderliche Bedarf an betriebspezifischer Betreuung entsprechend der in Teil 1 von Anhang 4 der DGUV-Vorschrift 2 genannten Aufgaben („Regelmäßig vorliegende betriebspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung“). Das Ergebnis der Feststellung des Regelbedarfs und die nähere Beschreibung der Aufgaben finden sich in der Anlage.

5.2.1 Grundbetreuung

Grundlage für die Feststellung der erforderlichen Grundbetreuung ist die Zuordnung zu einer Betreuungsgruppe, aus der sich die Einsatzzeiten pro Jahr und Kopf ergeben. Außerdem ist hier die bereits oben beschriebene Berechnung der Beschäftigtenzahl erforderlich. Auf dieser Grundlage ist die Grundbetreuung zwischen den Leistungserbringern aufzuteilen. Dabei muss sich die Aufteilung aus konkreten betrieblichen Gegebenheiten ergeben, z. B. einem regelmäßig erhöhten Bedarf an sicherheitstechnischer oder arbeitsmedizinischer Beratung. Die Mindesteinsatzzeit für beide Leistungserbringer beträgt 20 % der Gesamtzeit der Grundbetreuung, wobei 0,2 Stunden pro Kopf pro Jahr nicht unterschritten werden dürfen. Außerdem können die

Schwerpunkte der Arbeit der Leistungserbringer im Rahmen der Grundbetreuung hier genauer festgelegt werden.

Gestaltungsbeispiele

- * Die Anzahl der Beschäftigten ist wie in Ziffer 4 beschrieben jährlich festzustellen und mit der für die Betreuungsgruppe [hier die Betreuungsgruppe I, II oder III einfügen] vorgegebenen Einsatzzeit von [2,5/1,5 oder 0,5] Stunden pro Kopf pro Jahr zu multiplizieren.
- * Die so ermittelte Gesamtzeit der Grundbetreuung ist zu X und Y Teilen zwischen den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärztinnen/Betriebsärzten aufzuteilen.
- * Arbeitgeber und Betriebs-/Personalrat legen im Rahmen des Aufgabenkatalogs der Grundbetreuung gemäß Anhang 3 der DGUV-Vorschrift 2 die Aufgaben, die im Rahmen der Grundbetreuung erbracht werden sollen, fest.

5.2.2 Regelmäßiger betriebsspezifischer Bedarf

Im nächsten Schritt sind zunächst diejenigen betriebsspezifischen Leistungsbedarfe zu ermitteln, die regelmäßig und auf Dauer existieren. Teil 1 der Leistungsermittlungstabelle aus Anhang 4 der DGUV-Vorschrift 2 stellt dabei eine gute Arbeitshilfe dar. Für den jeweiligen Betrieb können in der Betriebsvereinbarung bestimmte Auslösekriterien verbindlich festgelegt werden.

Gestaltungsbeispiele

- * Der regelmäßige betriebsspezifische Betreuungsbedarf wird auf Grundlage des Katalogs zur Leistungsermittlung in der DGUV-Vorschrift 2, Anhang 4, Teil 1 („Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung“) ermittelt. Arbeitgeber und Betriebsrat (ggf. die Steuerunggruppe) stellen unter Beteiligung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztinnen/Betriebsärzte und unter Berücksichtigung der vorhandenen Informationen u. a. aus der Gefährdungsbeurteilung oder darüber hinaus bestehenden Konzepten (z. B. Belastungs-, Ressourcen-, Beanspruchungs-Konzept, Haus der Arbeitsfähigkeit) zunächst fest, welche besonderen Gegebenheiten im Betrieb vorhanden sind (Auslösekriterien).

Wenn bereits eine erste Feststellung der Auslösekriterien erfolgt ist, kann folgende Regelung aufgenommen werden. Der Beispielkatalog ist dem Unternehmen entsprechend anzupassen.

- * Im Betrieb [Name des Betriebs] zählen zu den besonderen Gegebenheiten:
 - Arbeiten unter Infektionsgefahren im Bereich Kindertagesstätten,
 - Alleinarbeit,
 - Arbeitsplätze mit speziellen Anforderungen an die Überprüfung der Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen nach Betriebssicherheitsverordnung im Bereich Fahrzeugtechnik,
 - Anforderungen aus der Arbeitsorganisation (häufige Unterbrechungen usw.) mit Potenzialen psychischer Fehlbelastungen,
 - Tätigkeiten mit Potenzialen physischer Fehlbeanspruchung: manuelle Handhabung von Lasten im Bereich der Altenpflege,
 - Schichtarbeit mit Nachtarbeitsanteilen im Pflegebereich,
 - Erfordernisse arbeitsmedizinischer Vorsorge im Umfang von [XX] Stunden,

- besondere Personengruppen (Schwangere bzw. weibliche Beschäftigte, die potenziell schwanger werden können),
- Einsatz von Zeitarbeitnehmern,
- Anforderungen an den Arbeitsprozess zur Teilhabe behinderter Menschen,
- Wiedereingliederung von Beschäftigten, auch aufgrund des eingeführten Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- betriebspezifischer Aufwand für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit verursacht durch Dritte (Kundschaft im Einzelhandel),
- hoher Anteil von älteren Beschäftigten,
- Defizite in der menschen- und gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung im Hinblick auf den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen, da bisher keine Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen durchgeführt worden sind und keine entsprechenden Maßnahmen getroffen worden sind,
- betriebliche Entscheidung über die Einführung eines Gesundheitsmanagements.

Zu jedem zutreffenden Themenfeld (Auslösekriterium) sind in der Regel konkrete Aufgaben zu beschreiben und zu vereinbaren sowie mit einem Stundenkontingent zu versehen.

- * Die ermittelten Auslösekriterien und die entsprechenden Leistungen, die von den Fachkräften für Arbeitssicherheit bzw. den Betriebsärzten zu erbringen sind, sind in Anlage II dokumentiert. Es können auch Leistungen erfasst werden, die von weiteren Personen mit anderer Fachkunde erbracht werden.

5.3 Zeitlich begrenzter betriebspezifischer Betreuungsbedarf

Der zeitlich begrenzte betriebspezifische Betreuungsbedarf muss grundsätzlich für jedes Jahr neu festgelegt werden. Dabei kann auf die Teile 2 bis 4 der Leistungsermittlungstabelle aus Anhang 4 der DGUV-Vorschrift 2 zurückgegriffen werden. Wichtig ist, jährlich die anstehenden und beabsichtigten Veränderungen zu sichten und darauf aufbauend den Einsatz der Leistungserbringer entsprechend zu planen. Es muss eine vorausschauende Planung des Arbeitgebers erfolgen, damit Veränderungen, z. B. Reorganisationsvorhaben, rechtzeitig berücksichtigt werden.

Gestaltungsbeispiel

- * Der zusätzliche, zeitlich begrenzte betriebspezifische Betreuungsbedarf wird auf Grundlage des Katalogs zur Leistungsermittlung in der DGUV-Vorschrift 2, Anhang 4, Teil 2–4 ermittelt. Bis zum [Tag/Monat] eines jeden Jahres wird eine Übersicht erstellt über geplante bzw. erforderliche Veränderungen im Folgejahr z.B.:

- Betriebliche Veränderungsprozesse;
- Beschaffung neuer Maschinen und Geräte,
- Einrichtung neuer Arbeitsplätze, neue Arbeitsplatzausstattung, Planung und Neuerichtung von Betriebsanlagen, Umbauten und Neubaumaßnahmen,
- neue Stoffe und Materialien,
- Veränderungen betrieblicher Abläufe und Prozesse, Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung, Einführung neuer Arbeitsverfahren,
- Schaffung einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation,

- Externe Entwicklungen
 - neue Vorschriften, die für den Betrieb Änderungen nach sich ziehen,
 - Weiterentwicklung des für den Betrieb relevanten Stands der Arbeitswissenschaft
 - Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen.
- * Arbeitgeber und Betriebsrat stellen unter Beteiligung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztinnen/Betriebsärzte und unter Berücksichtigung der vorhandenen Informationen u. a. über die geplanten und absehbaren Veränderungen im Betrieb zunächst fest, welche besonderen, veränderlichen Gegebenheiten im Betrieb vorhanden sind (Auslösekriterien).
- * Bei größeren Veränderungsprozessen ist eine gesonderte Vereinbarung abzuschließen, die den Prozess der Mitbestimmung und in diesem Zusammenhang auch die Einbindung der erforderlichen Fachkunde regelt.
- * Zu jedem zutreffenden Auslösekriterium ist festzulegen, welche spezifische fachliche Beratung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen/Betriebsärzte und ggf. weiteren Expertinnen/Experten (z.B. mit Fachkunde in Arbeitspsychologie, Lärmschutz usw.) erforderlich ist. Es sind konkrete Aufgaben zu beschreiben und zu vereinbaren sowie mit einem Stundenkontingent zu versehen.
- * Die ermittelten Auslösekriterien und die entsprechenden Leistungen, die von den Fachkräften für Arbeitssicherheit bzw. den Betriebsärzten zu erbringen sind, sind in Anlage III dokumentiert. Es können auch Leistungen erfasst werden, die von weiteren Personen mit anderer Fachkunde erbracht werden.

5.4 Zeiträume

Zur Überprüfung der Umsetzung der Vereinbarung und zur weiteren Planung sind feste Zeiträume einzuplanen. Für die Vergabe von zusätzlichen Leistungen an die Fachkräfte, Ärzte oder sonstige Personen ist möglichst ein Zeitpunkt vor Abschluss der Haushalts- bzw. Budgetplanungen für das Folgejahr festzulegen.

Gestaltungsbeispiel

- * Die Feststellung der Beschäftigtenzahl für die Berechnung der Einsatzzeiten der Regelbetreuung im Folgejahr sowie die Verhandlungen zur Feststellung des zeitlich begrenzten Zusatzbedarfs sind [...] eines jeden Jahres aufzunehmen und bis zum [...] abzuschließen. Kommt bis zu diesem Zeitpunkt keine Einigung zustande, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

6. Bestellung

Die Bestellung der Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte unterliegt in jedem Fall der Mitbestimmung. Es ist deshalb unbedingt darauf zu achten, dass die zu bestellenden Experten die für die vorgesehenen Aufgaben erforderliche Qualifikation und Erfahrung besitzen. Insbesondere bei „neuen“ Aufgaben, wie der Ermittlung und Reduzierung psychischer Gefährdungen, ist hierauf ein besonderes Augenmerk zu legen.

Gestaltungsbeispiel

- * Die auf Grundlage dieser Vereinbarung/des Tarifvertrages getroffenen gemeinsamen Entscheidungen bezüglich des ermittelten Aufgabenkatalogs und dem dazu erforderlichen Kompetenzbedarf sind vom Arbeitgeber durch entsprechende Bestellung bzw. Entpflichtung von Leistungserbringern sowie die Vergabe von sonstigen Aufträgen umzusetzen. Die ermittelten Betreuungsbedarfe, die in den Anlagen zu dieser Betriebs-/Dienstvereinbarung/diesem TV und der ihn ergänzenden Vereinbarung dokumentiert sind, fließen in geeigneter Form in die Verträge mit den Leistungserbringern ein.

7. Personalplanung

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Festanstellung von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten zu bevorzugen, da nur so eine genaue Kenntnis der Experten für die betrieblichen Strukturen und Problembereiche entstehen kann. Zudem ist die Festanstellung eine deutlich bessere Basis für eine langfristige vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der betrieblichen Interessenvertretung.

Allerdings ist dieses logischerweise nur bei größeren Betrieben umsetzbar. Bei kleineren Betrieben und bei temporären Aufgaben ist ein außerbetrieblicher Dienst hinzuzuziehen. Bei der Auswahl gilt auch das unter Ziff. 6 Gesagte.

Gestaltungsbeispiel

- * Soweit die Betriebsärztinnen/Betriebsärzte bzw. die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb beschäftigt sind, hat auf der Grundlage des vereinbarten Betreuungsumfanges die Personalplanung für die Leistungserbringer zu erfolgen. Dabei sind Urlaub, Krankheit, eigene Fortbildungen (soweit sie nicht Gegenstand der Grundbetreuung sind), die Wahrnehmung von Rechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz und insbesondere die anfallenden Wegezeiten entsprechend zu berücksichtigen. Soweit die erforderlichen Einsatzzeiten mit dem vorhandenen Personal nicht erbracht werden können, ist zusätzliches Personal einzustellen bzw. zusätzliches externes Personal zu beauftragen.

8. Bericht

Nach § 5 DGUV-Vorschrift 2 sind die betrieblichen Expertinnen und Experten zu einem jährlichen Bericht verpflichtet. Dieser Bericht kann eine gute Grundlage für die Bewertung der bisherigen Praxis und für das Auffinden von Defiziten in der Beauftragung und im Einsatz der Betriebsärztinnen/Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit darstellen. Damit Arbeitgeber und Interessenvertretung die erforderlichen Informationen erhalten, sind die entsprechenden Anforderungen vorab festzulegen. Dabei ist darauf zu achten, dass der Aufwand für die Erfassung und Dokumentation in einem vertretbaren Umfang bleiben. Falls die Zeit der Grundbetreuung für die Dokumentation nicht ausreicht, sind hierfür zusätzliche Zeiten im betriebspezifischen Teil festzulegen.

Gestaltungsbeispiel

- * Die Betriebsärztinnen/Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit geben einen jährlichen Bericht gemäß § 5 DGUV-Vorschrift 2 ab. Daraus gehen insbesondere hervor:

- Die Verwendung der Einsatzzeiten, aufgegliedert nach Grund- und Regelbetreuung sowie besonders umrissenen Aufgaben der betriebsspezifischen Betreuung (z. B. Umfang der Vorsorgeuntersuchungen).
- Die erreichten Ziele der Arbeit und die festgestellten Defizite und Probleme für die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten im Betrieb.
- Die Weiterentwicklung der eigenen fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen.
- Ein Ausblick auf die angenommenen Betreuungsbedarfe der Zukunft.

Der Bericht ist gleichzeitig Arbeitgeber und Betriebsrat vorzulegen.

9. Information der Beschäftigten

Die Einbeziehung der Beschäftigten ist ein wesentliches Element bei der Umsetzung eines ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Nur wenn sie die Zusammenhänge erkennen und wissen, welche Akteure beteiligt sind und welche Aufgaben diese haben, kann ein dauerhafter Prozess initiiert, Vorschläge bzw. Problemlagen der Betroffenen einfließen und Vertrauen in die betrieblichen Akteure gewonnen werden.

Gestaltungsbeispiel

- * Die Beschäftigten werden in geeigneter Form über den Nutzen für sie, das Vorgehen bei der Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 und die sich daraus ergebenden Leistungen informiert. Das erfolgt zum einen im Rahmen von Betriebs-/Personal- bzw. Mitarbeiterversammlungen, zum anderen schriftlich bzw. auf elektronischem Weg über das Intranet.

10. Konfliktregelung

Es sind **Konfliktlösungsmechanismen** auf paritätischer Grundlage zu entwickeln. Kommt eine Einigung innerhalb der Steuerungsgruppe nicht zustande, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

11. Schlussbestimmungen

Hier sind entsprechend der Grundlage (Tarifvertrag oder Betriebs-/Dienstvereinbarung) die entsprechenden üblichen Regelungen vorzusehen.

Anlagen (Beispiel)

I. Grundbetreuung

II. Regelmäßiger betriebsspezifischer Bedarf

Für die folgenden Themenfelder besteht Bedarf an regelmäßiger betriebsspezifischer Betreuung, die wie dargestellt zu erbringen ist:

Beispiele:

- Arbeitsplätze mit speziellen Anforderungen an die Überprüfung der Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen nach Betriebssicherheitsverordnung im Bereich Fahrzeugtechnik
 - sicherheitstechnische Prüfung der technischen Arbeitsmittel durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Umfang von 42 Stunden pro Jahr
- Erfordernisse arbeitsmedizinischer Vorsorge durch die Betriebsärztinnen/Betriebsärzte im Umfang von 67 Stunden pro Jahr
- betriebliche Entscheidung über die Einführung eines Gesundheitsmanagements
 - gemeinsame Entwicklung eines Konzeptvorschlages für das betriebliche Gesundheitsmanagement durch die Leistungserbringer und
 - Teilnahme an den Sitzungen der Steuerungsgruppe für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Umfang von je 32 Stunden im ersten Jahr sowie 24 Stunden in den Folgejahren
- Anforderungen aus der Arbeitsorganisation (häufige Unterbrechungen usw.) mit Potenzialen psychischer Fehlbelastungen
 - zusätzliche Beauftragung einer Arbeitspsychologin/eines Arbeitspsychologen im Umfang von 180 Stunden pro Jahr.

III. Zeitlich begrenzter betriebsspezifischer Bedarf für das Jahr [XXXX]

Für die folgenden Themenfelder besteht im Jahr Bedarf an zusätzlicher betriebsspezifischer Betreuung, die wie dargestellt zu erbringen ist:

Beispiele:

- Neuerrichtung einer Betriebsanlage [Name der Betriebsanlage], veränderte Arbeitsplatzausstattung
 - Mitwirkung der Betriebsärztinnen/Betriebsärzte sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der Planung des Neubaus, Ermittlung des neuesten Standes der Technik, der Hygiene sowie der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, Beratung der Betriebsparteien zu Fragen der Arbeitsstätten- und Arbeitsplatzgestaltung im Umfang von je 120 Stunden

- Aufbau eines Systems der Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung psychosozialer Belastungen
 - Mitwirkung der Betriebsärztinnen/des Betriebsarztes sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Umfang von je 85 Stunden
 - Hinzuziehen einer Unternehmensberatung für den Aufbau des Systems im Umfang von 112 Stunden
- weitere Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2
 - Ermittlung der Umsetzungspraxis in anderen Betrieben, ausführliche Dokumentation der eigenen Arbeit, Teilnahme an Sitzungen der Steuerungsgruppe im Umfang von je 52 Stunden

E. Literatur

DGUV (2010): DGUV-Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Hintergrundinformation für die Beratungspraxis.

DGUV (2011): Handlungshilfe „Betriebliche Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der Vorschrift“, Download unter www.dguv.de/inhalt/praevention/vorschr_regeln/documents/handlungshilfe.pdf

Fritsche, Heinz/Müller-Knöß, Petra (2012): Die DGUV-Vorschrift 2 – eine Erfolgsgeschichte?, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hg.) (2012): Zeitbombe Arbeitsstress – Befunde, Strategien, Regelungsbedarf, Frankfurt am Main, S. 200–212

Gümbel, Michael (2012): Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Hans Böckler Stiftung, Archiv Betriebliche Vereinbarungen, Kurzinformationen. Download unter www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_DGUV.pdf

Heegner, Sabine (2011): Neue Entwicklungen bei der DGUV-Vorschrift 2: Betreuungszeiten durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, in: Arbeitsrecht im Betrieb 10/2011, S. 582–588

Krug, G.P. (2000): Arbeitsschutz bei Vertragsarbeiten. Beiträge zum Arbeitsschutz in NRW. EDITA 9. Düsseldorf.

Pieper, Ralf (2012): ArbSchR. Arbeitsschutzrecht. Kommentar für die Praxis, 5. erweiterte und überarbeitete Auflage. Frankfurt/Main: Bund-Verlag.

Riesenberg-Mordeja, Horst (2011): DGUV-Vorschrift 2: Erste Erfahrungen aus gewerkschaftlicher Sicht, in: Gute Arbeit 11/2011, S. 33–35

Riesenberg-Mordeja, Horst/Heegner, Sabine (2012): Die Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2: Betreuung durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, in: AiB 9/2012, S. 517-522, Der Personalrat 9/2012, S. 364–369

Strothotte, Gerhard (2010): Die Entwicklung zur DGUV-Vorschrift 2, in: DGUV Forum 5/2010, S. 6–9, Download unter: www.dguv.de/inhalt/praevention/vorschr_regeln/documents/entwicklung_v_2.pdf

Wilrich, Thomas (2011): Wie sind die Einsatzzeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit für Teilzeitbeschäftigte zu berechnen? Gutachten für den Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI).

Wittig-Goetz, Ulla: Praxisblatt Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung (DGUV-Vorschrift 2), Download unter: <http://www.boeckler.de/40612.htm>.

ver.di: Hauptsache Gesund – Tarif- und betriebspolitisches Drehbuch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, 2011

ver.di: Jetzt anpacken – Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Leiharbeit, 2012

ver.di Internet-Seiten:

www.arbeiten-leben.verdi.de

www.verdi-gute-arbeit.de

www.sopo.verdi.de