

Umsetzung der DGUV Vorschrift 2

Manuel Kiper

Inhalt

Zusammenfassung	3
Vorwort	4
Abkürzungsverzeichnis.	4
1 Rahmenbedingungen	5
2 Regelungsinhalte	5
3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	18
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme	23
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	25
6 Rechtliche Grundlagen	27
7 Bestand der Vereinbarungen	30
Literatur- und Internethinweise	31
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.	32

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Umsetzung der DGUV Vorschrift 2

Manuel Kiper

Der Autor ist promovierter Naturwissenschaftler und war von 1991 bis 2014 Arbeitsschutzberater bei BTQ Niedersachsen GmbH in Oldenburg.

Copyright 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Stand: August 2015

Online-Publikation, download unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Zusammenfassung

Betriebe und Dienststellen sind nach dem Arbeitsschutzgesetz seit 1996 dazu verpflichtet, den betrieblichen Arbeitsschutz angemessen zu organisieren. Zentrale Aspekte sind dabei die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Belegschaften und Beschäftigten sowie die verpflichtende Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses. Die DGUV V2 konkretisiert die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung nunmehr inhaltlich entsprechend dem modernen Arbeitsschutzrecht und gilt in gleicher Weise für Betriebe wie den öffentlichen Dienst.

Die Gesamtbetreuung teilt sich auf in eine vorgeschriebene Grundbetreuung mit Mindesteinsatzzeiten von Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft sowie eine betriebsspezifische Betreuung, die jährlich neu festzusetzen ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat durch das Urteil vom 18.3.2014 – 1 ABR 73/12 die Mitbestimmung bei der Organisation des Arbeitsschutzes noch einmal gestärkt. Die Mitbestimmung greift bei der Aufteilung der Betreuungszeiten auf Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft; sie greift vor allem bei der Festlegung der Schwerpunkte und Einsatzzeiten darüber hinausgehender betriebsspezifischer Betreuung.

Dem Archiv der Hans-Böckler-Stiftung lagen zum Zeitpunkt der Auswertung bereits 11 Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen vor, die seit Inkrafttreten der Vorschrift zur Umsetzung der DGUV V2 abgeschlossen worden waren. Sie decken unterschiedliche Lösungen ab, um ein Einvernehmen herzustellen hinsichtlich der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung: von der Einrichtung paritätisch besetzter Steuerungskreise über die Verpflichtung, einvernehmliche Lösungen im Arbeitsschutzausschuss zu entwickeln, bis hin zu einvernehmlich zu verabschiedenden Jahresplänen und Jahresbudgets. Vereinzelt wird auch die Mitwirkung bei der Auswahl des sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Personals konkretisiert.

Bereits die DGUV V2 ist mit ihren Anlagen und Anhängen sehr detailliert gestaltet. Ihre konkretisierungsoffenen Aspekte abschließend in einer Vereinbarung zu regeln, kann in größeren Betrieben oder auch komplexen Gebietskörperschaften erheblichen Aufwand mit sich bringen.

Vorwort

Unternehmen und Verwaltungen sind dazu verpflichtet, den betrieblichen Arbeitsschutz angemessen zu organisieren. Das schreibt seit 1996 das Arbeitsschutzgesetz vor. Die sicherheits-technische und arbeitsmedizinische Betreuung der Belegschaften ist seit 1973 im Arbeitssicherheitsgesetz gesetzlich verankert und wurde im Laufe der Jahre weiter konkretisiert. Seit dem Jahr 2011 gilt die DGUV Vorschrift 2. Details für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Grundbetreuung sowie für die betriebsspezifische Betreuung werden unter Mitbestimmung des Betriebsrates geregelt.

Für die Analyse wurden 11 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 2011 bis 2013 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASA	Arbeitsschutzausschuss
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
BA	Betriebsarzt
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BG	Berufsgenossenschaft
BGV	Berufsgenossenschaftliche Vorschriften
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BR	Betriebsrat
BV	Betriebsvereinbarung
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DV	Dienstvereinbarung
FAQ	Frequently Asked Questions
GBV	Gesamtbetriebsvereinbarung
GUV	Gesetzliche Unfallversicherung
LPersVG	Länderpersonalvertretungsgesetz
OLG	Oberlandesgericht
SGB	Sozialgesetzbuch
SiFa	Sicherheitsfachkraft
UVV	Unfallverhütungsvorschriften

1 Rahmenbedingungen

Der Gesetzgeber hat mit dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) bereits 1973 die betriebliche sicherheits- und arbeitsmedizinische Betreuung geregelt. Das nach wie vor gültige ASiG gibt hinsichtlich der Bestellung, der Aufgaben, der Fachkunde und der beratenden Stellung eines Betriebsarztes (BA) und einer Sicherheitsfachkraft (SiFa) lediglich einen Rahmen vor. Das Gesetz verlangt explizit die Zusammenarbeit von BA und SiFa namentlich auch bei Betriebsbegehung; es verlangt zudem ihre Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und den anderen betrieblichen Akteuren des Arbeitsschutzes sowie ihre Bestellung bzw. Abberufung „mit Zustimmung des Betriebsrats“.

Die Unfallversicherungsträger haben bereits seit 1975 zu diesem Gesetz im Rahmen autonomer Rechtssetzung (nach § 15 Abs. 1 Nr. 6 SGB VII) für die bei ihnen versicherten Betriebe unterschiedliche Unfallverhütungsvorschriften „Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ erlassen. Die Bezeichnungen der Unfallverhütungsvorschriften (UVV) lauteten zunächst UVV „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (VBG 122) und UVV „Betriebsärzte“ (VBG 123), dann BGV/GUV-V A 6/7, zuletzt UVV A2.

Im Rahmen der Modernisierung und Restrukturierung des gewachsenen deutschen Arbeitsschutzrechts auf der Grundlage von EU-Richtlinien wuchs seit den 90er Jahren der politische Druck, das Unfallversicherungsrecht zu vereinfachen und zu vereinheitlichen. Alle Unfallversicherungsträger wurden 2007 zur Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zusammengeführt. 2014 ist mit der vereinheitlichten Umbenennung aller Unfallverhütungsvorschriften als DGUV-Vorschriften und dem Inkrafttreten der ebenfalls vereinheitlichten DGUV Vorschrift 1 die Neustrukturierung des Unfallversicherungsrechts fast zum Abschluss gekommen. Bereits 2010 war eine völlig neu konzipierte Muster-Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ von der DGUV als DGUV Vorschrift 2 (DGUV V2) verabschiedet worden. Diese sollte zum 1.1.2011 bei allen Unfallversicherungsträgern in Kraft treten, was allerdings zum Teil nur mit Verzögerungen passierte.

Die DGUV V2 basiert auf den Grundprinzipien des Arbeitsschutzgesetzes von 1996. Demnach hat der Arbeitgeber für eine geeignete Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes zu sorgen. Hierfür sowie für alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Einzelnen ist die konkrete Gefährdungsbeurteilung der Maßstab und umfassende Prävention das Gebot. Die mit der DGUV V2 geforderte sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Gesamtbetreuung teilt sich dabei auf in eine vorgeschriebene Grundbetreuung mit Mindesteinsatzzeiten von Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft sowie eine betriebsspezifische Betreuung, die jährlich neu festzusetzen ist.

Die DGUV V2 ist mit 4 Anlagen und 5 Anhängen auf den ersten Blick sehr umfangreich und kompliziert geraten. Bereits vor Inkrafttreten veröffentlichte die DGUV allerdings

- Hintergrundinformationen für die Beratungspraxis,
- Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQs) und
- betriebliche Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der Vorschrift.

Auf dieser Basis werden bis heute in vielen Betrieben die notwendigen Entscheidungen getroffen.

2 Regelungsinhalte

Die folgenden Regelungsinhalte zum Thema DGUV V2 stammen aus abgeschlossenen Betriebs- (BV) und Dienstvereinbarungen (DV) sowie zwei Mustervorschlägen. Aus rechtlichen Gründen müssen BV und DV gewisse Formalitäten einhalten: Beispielsweise müssen der Geltungsbereich und die Ziele benannt werden.

2.1 Ziel der Vereinbarungen

Ziel der Vereinbarung ist zunächst kurz und bündig die Umsetzung der DGUV V2.

„Diese Betriebsvereinbarung regelt den Prozess der Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 bei [der Firma].“

 TANKSTELLEN, KFZ.-REPARATUR UND -HANDEL, 060100/79/2012

Diese Zielsetzung wird aber auch durch weitere ergänzt.

„Ziel dieser Rahmenvereinbarung ist es, die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 für die Dienststellen und Betriebe im öffentlichen Dienst [des Bundeslandes] handhabbar zu machen, Handlungsorientierung zu geben und einen qualitativen Standard der Betreuung für die Beschäftigten zu entwickeln.“

 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/87/2013

Bereits in der Zielsetzung werden konkrete Einzelaufgaben der Umsetzung der Unfallverhütungsvorschrift benannt.

„Diese Betriebsvereinbarung regelt sowohl die Beteiligung des Betriebsrates bei der jeweiligen Bestellung des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie das Verfahren zur Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2, einschließlich der Feststellung der notwendigen Zeitanteile hinsichtlich der betriebsspezifischen Betreuung sowie deren Verteilung auf die Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt.“

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060100/83/2012

Mit dem Abschluss einer solchen BV können gleichzeitig übergeordnete Ziele des Arbeitsschutzes verbunden werden.

„[...] die vertrauensvolle Zusammenarbeit der zuständigen Verantwortlichen innerhalb des Betriebes zu stärken, zu verbessern und, soweit vorhanden, mit externen Dienstleistern zu regeln.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013

2.2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich kann personell, sachlich und räumlich definiert werden. Üblicherweise werden BV und DV als für alle Beschäftigten gültig abgeschlossen, da damit auch individuell einklagbare Rechte und Pflichten definiert werden. Bei den Vereinbarungen zur Umsetzung der DGUV V2 ist der Geltungsbereich hingegen entscheidend für die Berechnung des Gesamtvolumens der Betreuungszeiten durch BA und SiFa.

„Die BV gilt für alle Beschäftigten der [Firma] am Standort [...] sowie für Personen, die über Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt werden.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/78/2011

Die DGUV V2 verlangt eine betriebsbezogene Umsetzung.

„Der Geltungsbereich dieser Vereinbarung umfasst alle Büro- und Produktionsarbeitsplätze des Standorts [...].“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/78/2011

Ein Betrieb im Sinne dieser Vorschrift soll unter Berücksichtigung des jeweiligen Betriebszweckes, aber nicht nach Tätigkeiten, nur einem der drei vorgesehenen Betreuungslevels I, II oder III zugeordnet werden. Dies stößt bei inhomogenen Betrieben sowie auch z. B. bei Kommunen auf erheblichen Klärungsbedarf.

„Die Rahmenvereinbarung konkretisiert die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 vorrangig für Büroarbeitsplätze des [örtlichen] öffentlichen Dienstes. Für Personalgruppen mit anderen Aufgabenschwerpunkten, insbesondere Erzieher/-innen, Feuerwehrbedienstete, Justizvollzugsbedienstete, Lehrpersonal, Polizeibedienstete und Reinigungskräfte sind in den Dienststellen ergänzende Regelungen zu treffen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/87/2013

2.3 Begriffsbestimmungen

Begriffsbestimmungen sind in Vereinbarungen nicht unüblich. Dies ist insbesondere wichtig, wenn Begriffe in Vorschrift und betrieblicher Praxis divergieren.

2.3.1 Beschäftigtenzahl

Laut Vorschrift „zählen als Beschäftigte auch Personen, die nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz im Betrieb tätig sind. In Heimarbeit Beschäftigte nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 Arbeitsschutzgesetz werden bei der Berechnung der Einsatzzeiten nicht berücksichtigt. Gleches gilt für Personen, die auf Grund von Werkverträgen im Betrieb tätig werden (z. B. Fremdfirmenmitarbeiter).“ Die Definition des Beschäftigten im Sinne der DGUV V2 ist hinsichtlich der Berechnung der notwendigen Mindesteinsatzzeiten von BA und SiFa ausschlaggebend.

„Die Anzahl der Beschäftigten ist jährlich festzustellen und mit der Einsatzzeit für die Grundbetreuung, von 1,5/Stunden/Jahr zu multiplizieren. Beschäftigte im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind neben Betriebsangehörigen auch Leiharbeitnehmer.“

🔑 TANKSTELLEN, KFZ.-REPARATUR UND -HANDEL, 060100/79/2012

2.3.2 Betrieb

Ein Betrieb im Sinne der DGUV V2 „ist eine geschlossene Einheit, die durch organisatorische Eigenständigkeit mit eigener Entscheidungscharakteristik geprägt ist“. Dies stößt in manchen Betrieben auf interne Probleme.

„Um den Mitbestimmungsrechten der örtlichen Betriebsräte gem. § 87 BetrVG Rechnung zu tragen, muss der betriebsspezifische Betreuungsbegriff der DGUV V2 modifiziert werden und gilt im Rahmen dieser GBV für jeweils einen Betrieb im Sinne des Zuordnungs-Tarifvertrags der [Firma]. Zur Verdeutlichung wird daher der Begriff der betriebsbezogenen Betreuung verwendet.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013

2.4 Umsetzungsplan zur DGUV V2

Im Kern drehen sich die Vereinbarungen um die Umsetzung der DGUV V2. Vorarbeiten für den Umsetzungsplan werden zum Teil auf Fachleute delegiert.

„Für die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 in den Dienststellen/Betrieben [der Stadt] entwickeln die Beschäftigten des Fachbereichs Arbeitsschutz auf Grundlage ihrer bisherigen Erfahrungen und ihres Fachwissens Vorschläge, die den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten Rechnung tragen, Priorisierungen erlauben und den gesetzlichen Anforderungen genügen.“

 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/87/2013

2.4.1 Steuerungskommission

Um die vielschichtige Umsetzung der Vorschrift zu bewerkstelligen, bietet es sich zunächst an, den Arbeitsschutzausschuss (ASA) als Steuerungsgremium zu benennen.

„Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist das betriebliche Steuerungsgremium, in dem über das Vorgehen zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 beraten wird und die Vorschläge der FAS [Fachkraft für Arbeitssicherheit] zur betriebsspezifischen Betreuung erörtert werden.“

 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/87/2013

In größeren Firmen und Dienststellen wird darüber hinaus ein zusätzliches Steuerungsgremium eingerichtet.

„Um den Prozess in der [Firma] sachgerecht durchzuführen, wird auf zentraler Ebene ein zentrales Steuerungsgremium (zStGr) DGUV V2 gebildet.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN 060100/89/2013

Dieses Steuerungsgremium wird teilweise breit angelegt.

„Die Arbeitsgruppe setzt sich aus 3 Mitgliedern des Arbeitgebers, der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und aus 3 Mitgliedern des Betriebsrats zusammen.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/78/2011

Das Steuerungsgremium wird eventuell paritätisch besetzt.

„Das zentrale Steuerungsgremium DGUV V2 besteht aus je zwei durch die Geschäftsführung der [Firma] bzw. den GBR der [Firma] benannte Mitglieder. Interne Sachverständige können von beiden Seiten hinzugezogen werden.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013

2.4.2 Informationsbeschaffung

Um die notwendige betriebsspezifische Betreuung zu ermitteln, gilt es Informationen zusammenzutragen. Dies kann in der BV verankert werden.

„Grundlagen der Arbeit der Steuerungsgremien DGUV V2 sind u. a.
- die aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleiteten Maßnahmen im Kontext der Auslösekriterien, auch bezogen auf psychische Belastungen
- Berichte der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit [...] aus vorangegangenen Zeitperioden
- Informationen über die Altersstruktur der Beschäftigten der [Firma]
- Informationen über den Krankenstand im Betrieb,
- Unfallberichte [...].“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013

2.4.3 Jahresplan

Die DGUV selbst hat in ihrer Hintergrundinformation zur V2 ein Flussdiagramm zur Umsetzung publiziert. Gerade bei größeren Betrieben und komplexen Planungsprozessen zur Umsetzung der Vorschrift wird auf ähnliche Mittel zurückgegriffen; komplexe Entscheidungsprozesse im Anhang werden grafisch dargestellt. Eine komplexe Jahresplanung erfordert die Einhaltung vieler einzelner Schritte.

„Zentrale Steuerungsgruppe: [...] Anstoß der Erstellung der Jahresplanung durch die Betriebe (Termin 15.09. des Jahres).

Betriebe: [...] Erstellung der betrieblichen Jahresplanung: 15.09.- 31.10. des Jahres und Rückmeldung an das zentrale Gremium

Zentrale Steuerungsgruppe: [...] Ermittlung des Gesamtergebnisses [Firma] und Verteilung des Budgets auf die Betriebe bis 15.01 des Jahres.“

➔ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013

2.4.4 Evaluierung

Die DGUV Vorschrift 2 sieht vor, dass die Betreuungszeiten dem Bedarf angepasst werden. Für die Grundbetreuung sind nach § 2 Abs. 5 jährliche Durchschnittszahlen zugrunde zu legen. Für die betriebsspezifische Betreuung kann eine Jahresplanung die Grundlage sein.

„Im Rahmen der regelmäßigen jährlichen Überprüfung und ggf. Anpassung der Betreuungszeiten sollen auch die wesentlichen Positionen auf ihre Wirksamkeit hin bewertet werden, um die ergriffenen Maßnahmen erforderlichenfalls laufend verbessern zu können.“

➔ CHEMISCHE INDUSTRIE, 060700/460/2013

Bei besonderer Dynamik des Betriebes empfehlen sich eher kontinuierliche Evaluationen und kürzere Planungszeiträume.

„Zum 30.03; 30.06 und 15.09. eines jeden Jahres überprüft das zentrale Steuerungsgremium DGUV V2 gemeinsam mit den betrieblichen Steuerungsgremien DGUV V2 den Stand der Umsetzung der Jahresplanung durch die Betriebe, auf Basis der Jahresplanung und der Reports des Dienstleisters.“

➔ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013

Umgekehrt kann bei kleinen Betrieben eventuell von längerer Konstanz ausgegangen werden.

„Der festgesetzte Regelbedarf wird alle drei Jahre überprüft und ggf. angepasst.“

➔ ANONYM, 060100/75/0

2.4.5 Berichte des BA und der SiFa

Der Unternehmer muss die bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach § 5 DGUV V2 dazu verpflichten, über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben regelmäßig schriftlich zu berichten. Die Berichte sollen auch über die Zusammenarbeit der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit Auskunft geben. Dies wird auch in Vereinbarungen aufgegriffen.

„Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit sind dazu verpflichtet, jährlich einen Tätigkeitsbericht zu erstellen und den Betriebsparteien zur Verfügung zu stellen. Auch ist darin über die Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. mit dem Betriebsarzt Auskunft zu erteilen.“

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060100/83/2012

Detaillierte Berichte erlauben eine verbesserte Evaluierung und Planung.

„Die Dokumentation gibt Informationen über inhaltliche Betreuungsschwerpunkte sowie über den zeitlichen Umfang der geleisteten Betreuungsaufgaben.“

 ANONYM, 060100/87/2013

2.5 Ermittlung der Grundbetreuung

Umfang und Aufgaben der Grundbetreuung sind in Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 verbindlich geregelt; Anhang 3 der Vorschrift hat Empfehlungscharakter und expliziert die Grundbetreuung in all ihren Facetten. Es bietet sich an, auf die Details der Vorschrift zu verweisen.

„Die Dauer und der Umfang der Grundbetreuung werden entsprechend der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 und unter Berücksichtigung des Anhang 3 dieser Vorschrift ermittelt.“

 LANDVERKEHR, 060100/86/2013

Der Aufwand für die Grundbetreuung erhöht sich je nach Gefährdungspotenzial des Betriebs um einen Faktor 3 oder 5. Die Unfallversicherungsträger führen in ihrer jeweiligen Konkretisierung der Musterunfallverhütungsvorschrift eine Zuordnung der verschiedenen Betriebsarten auf. Die DGUV führt eine vollständige Liste mit den Angaben aller Unfallversicherungsträger. Nur bei komplexen Betrieben oder öffentlichen Verwaltungen wie Kommunen ergeben sich Zuordnungsprobleme.

„Die Ermittlung und Dokumentation der Grundbetreuung richtet sich nach der Empfehlung aus der Handlungshilfe des Kommunalen Unfallversicherungsverbandes [Bundesland]. Sie erfolgt jährlich auf Basis der Beschäftigtenzahl unter Berücksichtigung der Zuordnung der Dienststellen und Eigenbetriebe in die drei Betreuungsgruppen nach dem in Anlage 1 beigefügten Muster.“

 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/92/2013

2.5.1 Auswertung der Beschäftigtenzahlen

Die Mindestvorgaben der DGUV V2 werden in Kapitel 2.3.1 erläutert. Die Vereinbarungen können weitere Personengruppen in die Betreuung einbeziehen.

„Bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl werden neben den bei der Arbeitgeberin Beschäftigten, auch die Absolventen eines freiwilligen sozialen Jahrs, Praktikanten sowie die Auszubildenden im Praxiseinsatz mitgerechnet.“

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060100/83/2012

2.5.2 Anpassung an die Personalentwicklung

Die Aktualisierung auf Grundlage jährlicher Durchschnittsbeschäftigungszahlen ist vorgeschrieben, wird aber auch in Vereinbarungen thematisiert.

„Die Beschäftigtenzahl wird jeweils im Januar auf Grundlage des Jahresdurchschnitts des vergangenen Jahres von den Betriebsparteien einvernehmlich festgestellt. Kommt keine Einigung zustande, kann die Einigungsstelle nach § 11 dieser Betriebsvereinbarung angerufen werden.“

➔ GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060100/83/2012

2.5.3 Zusätzlich zu betreuende Personen

Manche Vereinbarungen versuchen, vermutete Betreuungslücken zu schließen.

„Für Personen, die über Werkvertrag eingesetzt werden, ist ggf. eine individuelle Regelung zu treffen.“

➔ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/78/2011

2.5.4 Aufteilung der Einsatzzeiten BA/SiFa

Auf dem niedrigsten Betreuungslevel lässt die Vorschrift für die Aufteilung der Einsatzzeiten zwischen BA und SiFa wegen Vorgabe von Mindestbetreuungszeiten durch diese beiden Akteure fast keinen Spielraum. Sind die betrieblichen Gefährdungen und damit das vorgeschriebene Betreuungsniveau erhöht, ergeben sich Spielräume für die Einsatzzeiten BA/SiFa, die der Mitbestimmung unterliegen.

„Die daraus resultierende Gesamtzeit der Grundbetreuung wird im Verhältnis 25 % auf den Betriebsarzt und 75 % auf die Fachkraft für Arbeitssicherheit aufgeteilt.“

➔ GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060100/83/2012

Bei höherem Gefährdungspotenzial sind im Grundbetreuungslevel nach Vorschrift wenigstens 20 % der Einsatzzeiten jeweils für BA bzw. SiFa zu reservieren.

„Die Einsatzzeit wird zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin/Betriebsarzt im Verhältnis 80 % : 20 % aufgeteilt.“

➔ TANKSTELLEN, KFZ.-REPARATUR UND -HANDEL, 060100/79/2012

Möglich ist auch eine sehr sorgfältige Aufteilung und ein aktueller Überblick über Betreuungszeiten, wie sie in folgender BV vorgenommen wird (Stand Januar 2013).

A	Grundbetreuung	Betriebsarzt	Sicherheits-Fachkraft
1	Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung und Beurteilung Arbeitsbedingungen	8 %	92 %
2	Unterstützung bei Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention	50 %	50 %
3	Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhaltensprävention	48 %	52 %
4	Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit	0 %	100 %
5	Untersuchung nach Ereignissen	11 %	89 %
6	Allgemeine Beratung von Arbeitgeber und Führungskräften, betrieblichen Interessensvertretungen, Beschäftigten	38 %	62 %
7	Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten	20 %	80 %
8	Mitwirkung bei betrieblichen Besprechungen	50 %	50 %
9	Selbstorganisation	45 %	55 %
	Aufteilung der Grundbetreuung in %	30 %	70 %
	Aufteilung der Grundbetreuung in Stunden per annum	2.054	4.809

➔ CHEMISCHE INDUSTRIE, 060700/460/2013

2.5.4.1 Ausklammerung von Wegezeiten

Wegezeiten dürfen nach der Vorschrift nicht auf die Grundbetreuung angerechnet werden.

„Wegezeiten sind grundsätzlich keine Einsatzzeiten.“

➔ LANDVERKEHR, 060100/86/2013

2.5.4.2 Anwesenheitspflicht

Das Thema Anwesenheitspflicht ist in der DGUV V2 nicht grundsätzlich geregelt, wird aber in Vereinbarungen aufgegriffen.

„Die Einsatzzeiten nach der DGUV Vorschrift 2 sind weitgehend vor Ort im Betrieb zu erbringen.“

➔ LANDVERKEHR, 060100/86/2013

2.5.4.3 Orientierung an Empfehlungen der Unfallversicherer

Eine Orientierung an den langjährigen Erfahrungen des jeweiligen Unfallversicherungsträgers bietet sich an.

„Bei der Ermittlung der Grundbetreuung wird das empfohlene Verfahren der BG Rohstoffe und Chemische Industrie als Mindestanforderung zugrunde gelegt. Die entsprechend ermittelte Grundbetreuung wird auf Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft im Verhältnis 30 zu 70 aufgeteilt. Die Aufteilung wird jährlich überprüft und erforderlichenfalls angepasst.“

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060700/460/2013

2.5.4.4 Betriebsbegehungen

Schon das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet BA und SiFa zu regelmäßigen Betriebsbegehungen.

„Sicherheitsbegehungen aller Arbeitsplätze sind in regelmäßigen Abständen (min. 1 x Jahr) ebenfalls ein separater Bestandteil der Grundbetreuung.“

 MASCHINENBAU, 060100/90/2013

Durch die BV kann die Zahl der Begehungen oder der Teilnehmerkreis u. a. erhöht und präzisiert werden.

„Um ihren Präventionsauftrag erfüllen zu können, müssen Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft in Abständen von möglichst 12 Monaten und aus besonderen Gründen die Betriebsstätten gemeinsam mit Vertretern des Unternehmens und des Betriebsrates begehen. Festgestellte sicherheitswidrige Zustände hat der Arbeitgeber unverzüglich zu beseitigen.“

 LANDVERKEHR, 060100/86/2013

2.6 Ermittlung der betriebsspezifischen Betreuung

Anhang 4 der DGUV V2 stellt eine ausführliche Anleitung dafür dar, Auslösekriterien und Aufwand der betriebsspezifischen Betreuung zu ermitteln. Die zusätzliche grafische Vorlage deckt nicht nur regelmäßige betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren und Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung ab, sondern auch betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation, z. B. den Einsatz neuer Maschinen. Sie berücksichtigt externe Entwicklungen mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation, z. B. neue Vorschriften, und erfasst betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen. Diese Grafik wird vielfach in betriebsspezifischer Verkürzung als Anhang einer BV zur Verdeutlichung des Betreuungsbedarfs aufgeführt.

„Ermitteln der für das Planungsjahr vorgesehenen zentralen Maßnahmen und Vorbefüllung des Formulars Anlage 3.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013

Der betriebsspezifische Betreuungsbedarf kann auch für einzelne Bereiche dokumentiert werden.

„Im Anhang 3 sind diejenigen betriebsspezifischen Betreuungsleistungen differenzierter beschrieben, die insbesondere für den Bereich der Büroarbeitsplätze relevant sind.“

 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/87/2013

2.6.1 Auslösekriterien

Durch das Abarbeiten von Fragenkatalogen wird zunächst der Betreuungsbedarf festgestellt.

„Grundlage der Leistung der Grundbetreuung und der betriebsspezifischen Betreuung ist der gemeinsam erarbeitete Fragenkatalog zu Anhang 3 und 4 der DGUV Vorschrift 2.“

🔑 MASCHINENBAU, 060100/90/2013

2.6.2 Feststellung des Betreuungsbedarfs

Der Arbeitgeber und der mitbestimmende Betriebsrat befinden letztlich über den Betreuungsbedarf.

„Auf Grundlage von Vorschlägen von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin/ Betriebsarzt entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat über Höhe und Leistungen der regelmäßig zusätzlich erforderlichen betriebsspezifischen Betreuung sowie die Verteilung zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin/Betriebsarzt.“

🔑 ANONYM, 060100/75/0

BA und SiFa sind eigentlich in beratender Funktion tätig, sollen teilweise aber auch die Entscheidung treffen.

„Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft ermitteln außerdem jährlich die betriebsspezifischen Betreuungszeiten.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060700/460/2013

2.6.3 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Die DGUV V2 klammert arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen ausdrücklich aus der Grundbetreuung aus. Dies wird in Vereinbarungen aufgegriffen.

„Vorgeschriebene arbeitsmedizinische Untersuchungen sowie Wunsch- und Angebotsuntersuchungen im Sinne der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge [...] werden auf den betriebsspezifischen Teil der Betreuungszeiten des Betriebsarztes aufgeschlagen. Nur die kollektive arbeitsmedizinische Beratung der Mitarbeitenden ist von den Einsatzzeiten der Grundbetreuung erfasst.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060700/460/2013

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen – ob Pflicht-, Wunsch- oder Angebotsvorsorge – stellen seit Novellierung der ArbMedVV im September 2013 unmissverständlich eine betriebsspezifische Betreuungsleistung dar. Dennoch werden sie vereinzelt ausgeklammert, da auch manche anderen Gesetze wie Fahrerlaubnisverordnung oder Luftverkehrsge- setz arbeitsmedizinische Eignungstests verlangen.

„Vorgeschriebene arbeitsmedizinische Untersuchungen, sowie Wunsch- und Angebotsuntersuchungen im Sinne der Arbeitsmedizinverordnung (ArbMedVV), sind nicht Teil der betriebsspezifischen Einsatzzeit und somit nicht Gegenstand dieser Vereinbarung.“

🔑 LANDVERKEHR, 060100/86/2013

Einzelne Vereinbarungen klammern deshalb Eignungstests ausdrücklich aus der BV zur Umsetzung der DGUV V2 aus.

„Die Tätigkeit als Personalarzt (z. B. Einstellungs- oder Eignungsuntersuchungen) ist nicht Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung und muss gesondert vereinbart werden.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060100/83/2012

2.6.4 Ausbildung der Ersthelfer

Bisweilen wird auch die Ausbildung von Ersthelfern berücksichtigt.

„Der Betriebsarzt macht Vorschläge für die Ausbildung der Ersthelfer, insbesondere bei besonderen betrieblichen Gefährdungen.“

 LANDVERKEHR, 060100/86/2013

2.6.5 Aufteilung der Einsatzzeiten BA/SiFa

Die betriebsspezifischen Betreuungszeiten müssen gesondert für BA und SiFa berechnet und ausgewiesen werden. Dies erfolgt zum Teil in Anlagen zur BV.

„Anlage 2: Ergebnis der Feststellung des zeitlich begrenzten Zusatzbedarfs [...]“

	Kriterien	Betriebsarzt	Fachkraft für Arbeitssicherheit
Nr.	Thema	Stunden	Stunden
2.	Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung		
2.1	Besondere Tätigkeiten	5	45
2.2	Arbeitsplätze und Arbeitsstätten, die besondere Risiken aufweisen	5	45
2.3	Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken	5	25
2.4	Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorge	50	8
2.5	Erfordernis besonderer betriebsspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz	10.	20
2.6	Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels	5	5
2.7	Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit	5	5
2.8	Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements	10	8
	Summe	95	161

 TANKSTELLEN, KFZ.-REPARATUR UND -HANDEL, 060100/79/2012

2.7 Umsetzung der Maßnahmen

Die einvernehmliche Ermittlung des Betreuungsbedarfs bedarf anschließend der Beauftragung und Kontrolle der Leistungserbringung durch BA und SiFa. Hierfür ist grundsätzlich der Arbeitgeber in der Verantwortung.

2.7.1 Verantwortung des Arbeitgebers

„Der Arbeitgeber bestellt die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die Betriebsärztin/den Betriebsarzt schriftlich auf Grundlage des festgestellten Betreuungs- und Leistungsbedarfs.“

 ANONYM, 060100/75/0

Gibt es ein Steuerungsgremium, kann auch diesem die Verantwortung für die komplette Umsetzung übertragen werden.

„Das zStGr [zentrale Steuerungsgremium] DGUV V2 verantwortet die zentralen Aufgaben des Prozesses nach § 5 dieser GBV. Es fasst seine Beschlüsse einstimmig.“

 **UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013**

Bei einem paritätisch besetzten Steuerungsgremium liegt es nahe, dass die Leitung vom Arbeitgeber übernommen wird, bleibt dieser doch gegenüber den Aufsichtsbehörden und dem Unfallversicherungsträger in der Verantwortung.

„Die Leitung des bStGr [Steuerungsgremiums] obliegt dem Betriebsleiter bzw. dessen Vertreter.“

 **UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013**

2.7.2 Leistungsvereinbarung

Es liegt auf der Hand, dass der Arbeitgeber zur Umsetzung der DGUV V2 mit freiberuflischen Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften oder überbetrieblichen Diensten ein Jahresprogramm mit Option auf modifizierte Verlängerung vereinbart.

„Der Arbeitgeber bestellt die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die Betriebsärztin/den Betriebsarzt schriftlich nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und überträgt beiden die in § 3 und § 6 genannten Aufgaben. Die Anlagen 1 und 2 dieser Betriebsvereinbarung über den erforderlichen Umfang und die Konkretisierung der Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin/des Betriebsarztes fließen in geeigneter Form in die Leistungsvereinbarung mit Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin/Betriebsarzt ein.“

 **TANKSTELLEN, KFZ.-REPARATUR UND -HANDEL, 060100/79/2012**

2.7.3 Budgetierung

Angesichts der Leitungsverantwortung im Arbeitsschutz ist die verbindliche Budgetierung von BA- und SiFa-Leistungen in Großbetrieben wie in öffentlichen Verwaltungen wichtig.

„Den Dienststellen und Betrieben werden die im [Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-portal] ausgewiesenen zeitlichen Betreuungskontingente verlässlich zur Verfügung gestellt. Wie diese Zeitkontingente in den Dienststellen und entsprechend den jeweiligen Erfordernissen inhaltlich ausgefüllt und quantitativ eingesetzt werden, obliegt der Dienststellen- bzw. der Betriebsleitung.“

 **ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/87/2013**

Teilweise werden auch zusätzlich frei verfügbare Budgets ausgewiesen.

„Zur Finanzierung kurzfristig erforderlicher Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne § 2 Arbeitsschutzgesetz wird ein jährliches Budget zur Verfügung gestellt. Die Höhe des Budgets wird jährlich festgestellt und sich gegebenenfalls veränderten Rahmenbedingungen angepasst. [...] Der Betrag wird für außergewöhnliche Projekte außerhalb der üblichen Prävention und des erforderlichen Unfallschutzes in Abstimmung zwischen dem Koordinator der Arbeitssicherheit und dem Betriebsrat eingesetzt.“

 **TANKSTELLEN, KFZ.-REPARATUR UND -HANDEL, 060100/79/2012**

2.7.4 Tätigkeit des Betriebsarztes

Die Tätigkeit des BA wird – wie bereits dargestellt – teilweise durch Jahresprogramme und Aufgabenkataloge in Anhängen zu den BV im Einzelnen konkretisiert. Mitunter wird sie aber auch durch einfachen Verweis auf die gültigen Bestimmungen vorgegeben.

„Die Tätigkeit der Betriebsärztin/des Betriebsarztes ergibt sich aus ASiG und DGUV Vorschrift 2.“

 **UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/78/2011**

2.7.5 Tätigkeit der Sicherheitsfachkraft

Die Tätigkeit der SiFa wird ebenso teilweise durch Jahresprogramme und Aufgabenkataloge in BV-Anhängen im Einzelnen konkretisiert oder ebenfalls durch einfachen Verweis auf die gültigen Bestimmungen vorgegeben.

„Die Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit ergibt sich aus ASiG und DGUV Vorschrift 2.“

 **UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/78/2011**

2.7.6 Datenschutz

Zur Verschwiegenheit sind Betriebsärzte bereits durch detaillierte Vorgaben der ArbMedVV, durch das Strafgesetzbuch und andere gesetzliche Bestimmungen verpflichtet. Auch in Vereinbarungen zur DGUV V2 wird auf den Datenschutz verwiesen.

„Im Rahmen von Gesprächen, die im Zusammenhang mit der Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2 geführt werden, sind die bestehenden arbeitsvertraglichen und beamtenrechtlichen Verschwiegenheitspflichten zu beachten und Gesprächsbeteiligte darauf hinzuweisen.“

 **ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/87/2013**

Da der BA jährlich über seine Tätigkeit nach § 5 DGUV V2 zu berichten hat, ist die Einhaltung des Personenschutzes in diesem Bericht wichtig.

„Im Rahmen der Berichterstattung über die Betreuungsleistungen erfolgt die Aufbereitung und Darstellung von Daten in einer Weise, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen nicht möglich sind.“

 **ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/87/2013**

Ebenso wird die Etablierung notwendiger technischer Maßnahmen zum Schutz betriebsärztlicher Daten zwar durch die Datenschutzgesetze des Bundes und der Länder vorgeschrieben, aber auch in Vereinbarungen aufgegriffen.

„Der Betriebsarzt ist verpflichtet, die Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht auch durch technisch-organisatorische Maßnahmen (z. B. Verpflichtung des betriebsärztlichen Assistenzpersonals, Verschlussvorkehrungen, Verschlüsselung der Mitarbeiterdaten usw.) sicherzustellen.“

 **GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060100/83/2012**

2.7.7 Qualifizierung der Beteiligten

Die erfolgreiche Umsetzung der DGUV V2 setzt eine vertiefte Beschäftigung mit den Vorgaben der Unfallversicherungsträger voraus. Es liegt nahe, in einer BV auch diesbezügliche Qualifizierungen zu vereinbaren.

„Die [Dienststelle] wird im Rahmen des Fortbildungsprogramms geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zur Rahmenvereinbarung und zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 anbieten. Insbesondere die am Umsetzungsprozess verantwortlich Beteiligten sollten gezielt an diesen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben.“

 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/87/2013

2.8 Schlichtung bei Streitigkeiten

Die Vereinbarungen zur Umsetzung der DGUV V2 thematisieren vielfältig die Einvernehmlichkeit der Entscheidungen, Mitbestimmungsrechte und das Vorgehen bei Nichteinigung. Diese Fragen und Textbausteine aus Vereinbarungen werden in Kapitel 3 ausführlich vorgestellt.

2.9 Schlussbestimmungen

Betriebsvereinbarungen schließen üblicherweise mit einer Reihe von verbindlichen Schlussbestimmungen, die zur formalen Wirksamkeit notwendig sind.

2.9.1 Laufzeit und Nachwirkung

Dazu gehören z. B. das Inkrafttreten und die Angabe der Laufzeit.

„Die Betriebsvereinbarung zur DGUV Vorschrift 2 tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie ist mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten erstmals zum 31.12.2012 schriftlich kündbar und wirkt bis zum Inkrafttreten einer geänderten oder neuen Fassung nach.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/78/2011

2.9.2 Pilotisierung und Weiterentwicklung

Liegen betrieblich noch wenige Erfahrungen vor, empfiehlt sich auch die Vereinbarung einer Pilotphase oder eine kontinuierliche Weiterentwicklung der BV.

„Die vorliegende Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie ist zunächst im Rahmen einer Pilotphase für 2 Jahre ab Unterzeichnung befristet und entfaltet keine Nachwirkung.“

 MASCHINENBAU, 060100/90/2013

3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verleiht dem Betriebsrat generell ein Mitbestimmungsrecht bei Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. Das Mitbestimmungsrecht greift immer dann, wenn eine objektive Rahmenvorschrift besteht, die konkretisierungsbedürftig ist. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Beschluss vom 18. März 2014 (1 ABR 73/12) ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in dem Fall zugesprochen, in dem der Arbeitgeber beabsichtigt, zur Planung und Durchführung erforderlicher Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach § 3 Abs. 2

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) eine geeignete Organisation aufzubauen und ausgewählten Mitarbeitern hierbei näher bezeichnete Aufgaben zu übertragen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits mit Urteil vom 10.4.1979 – Az 1 ABR die Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7 bei der Wahl der Betreuungsform gemäß ASiG § 9 Abs. 3 bejaht. Im aktuellen Urteil von 2014 grenzte das BAG noch einmal die Schaffung einer Aufbau- und Ablauforganisation zum Gesundheitsschutz gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ganz klar von der Vorschrift des § 13 Abs. 2 ArbSchG ab; nach Letzterer erschöpft sich die Maßnahme des Arbeitgebers in der Übertragung einzelner Aufgaben auf Dritte. Darin bestehe typischerweise eine Einzelmaßnahme, die wiederum nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterliege.

Die Mitbestimmung der Interessenvertretungen bei der betrieblichen Konkretisierung der DGUV V2 ist auch in dieser selbst angesprochen. Nach Anlage 2 Abschnitt 1 Abs. 3 legt der Unternehmer zusammen mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit die Einsatzzeiten fest. Zu diesen Beratungen muss er den Betriebsrat hinzuziehen, damit dieser seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen kann. „Der Unternehmer hat die Aufgaben, die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unter Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung (z. B. entsprechend Betriebsverfassungsgesetz) sowie unter Verweis auf § 9 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz zu ermitteln, aufzuteilen und mit ihnen schriftlich zu vereinbaren.“

Auch im Handlungsleitfaden zur DGUV V2 wird von den Berufsgenossenschaften darauf hingewiesen, dass Betriebsräte hinsichtlich der DGUV V2 über umfangreiche Mitbestimmungsrechte bei allen Fragen verfügen, z. B. bei der Festlegung von Betreuungsleistungen sowie bei der Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit. Sie können zudem über deren Beauftragung mitbestimmen, ob beispielsweise die Stellen intern oder extern besetzt werden.

Für viele Interessenvertretungen ist die Mitbestimmung bei der Organisation des Arbeitsschutzes ein neues Terrain. Es verwundert deshalb nicht, dass die abgeschlossenen Vereinbarungen zur Umsetzung der DGUV V2 ungewöhnlich ausführlich auf Mitbestimmungsfragen eingehen.

3.1 Paritätische Steuerungskommission

Wird die laufende Umsetzung der DGUV V2 nicht über den ASA gesteuert, sondern über ein eignes eingerichtetes Gremium, liegt angesichts der Mitbestimmungssituation eine Parität nahe.

„Das betriebliche Steuerungsgremium besteht aus 4 Mitgliedern, je zwei auf Seiten des Arbeitgebers und des Betriebsrates.“

 **UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013**

3.2 Bindung an einvernehmliche und einstimmige Entscheidungen

Die Bindung an Einstimmigkeit im Entscheidungsgremium übt starken Konsensdruck aus.

„Die Kommission fasst ihre Beschlüsse einstimmig.“

 **UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/78/2011**

Die nachträgliche Zustimmung des Betriebsrats lässt die Interessenvertretung reaktiver bleiben.

„Die jeweiligen Ergebnisse werden dem Betriebsrat vorgelegt und mit diesem abgestimmt.“

 **LANDVERKEHR, 060100/86/2013**

In vielen Betrieben werden im Arbeitsschutz konsensuale Lösungen mit der Interessenvertretung angestrebt.

„[Firma] und Betriebsrat ermitteln im gegenseitigen Einvernehmen unter Mitwirkung des Betriebsarztes und der Sicherheitsfachkraft die Betreuungszeiten.“

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060700/460/2013

3.3 Mitbestimmungsvorbehalt

Auch wenn im ASA oder einem Steuerungsgremium Entscheidungen getroffen worden sind, bleiben grundsätzlich die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung als Organ unberührt.

„Die gesetzlich geregelten Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.“

 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/87/2013

Dieses Mitbestimmungsrecht wird auch in puncto einzelne Tatbestände in der Vereinbarung aufgeführt.

„Derzeit sind für Arbeitsmedizin 814 Stunden und für Arbeitssicherheit 2.580 Stunden festgelegt. Bei evtl. zukünftigen Anpassungen der Leistungskataloge an betriebliche Erfordernisse sind ggfs. die Einsatzzeiten der betriebsspezifischen Betreuung anzupassen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben hierbei unberührt.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/78/2011

3.4 Beilegung von Streitigkeiten

Dass es in Hinblick auf die Umsetzung der DGUV V2 zu Streit kommt, ist sicher nicht auszuschließen. Viele Vereinbarungen regeln deshalb eine Streitschlichtung unterhalb einer Einigungsstelle.

„Meinungsverschiedenheiten in der Arbeitsgruppe über Inhalte aus dieser Betriebsvereinbarung sind in einer Verhandlung zwischen den verantwortlichen Stellen des Unternehmens für alle [Firma]-Gesellschaften am Standort [Ort] und dem Betriebsrat des Standortes [Ort] innerhalb von 10 Arbeitstagen ab Anzeige zu klären.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/78/2011

Laut nachstehender Vereinbarung kann auch ein Betriebsratsausschuss vermitteln.

„Bei Konflikten am Standort, zur zeitlichen Festlegung für die Sifa bzw. BA vermittelt der Arbeitssicherheitsausschuss des Gesamtbetriebsrates.“

 MASCHINENBAU, 060100/90/2013

Einige Vereinbarungen listen Eskalationsstufen für die interne Beilegung von Differenzen auf.

„Durch diese GBV werden Mitbestimmungstatbestände ausgefüllt. Im Eskalationsfall stehen folgende Wege offen:

- Spitzengesprächen zwischen dem Leiter des Betriebes/BR Vorsitz
- Klärung über das zentrale Steuerungsgremium unter Beteiligung der betrieblich Verantwortlichen/BR
- Abstimmungsgespräch zwischen der Leitung [der Firma] und GBR Vorsitz.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013

3.5 Anrufung der Einigungsstelle

Die Anrufung der Einigungsstelle bleibt den Betriebsparteien bei unlösablen Konflikten unbenommen.

„Für die in dieser Betriebsvereinbarung vorgesehenen Fälle steht es jeder Betriebspartei frei, die Einigungsstelle unter dem Vorsitz von [Name] und drei Beisitzern je Seite anzurufen.“

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060100/83/2012

Wenngleich eine interne Schlichtung eigentlich vorgesehen ist, bleibt doch der Gang in die Einigungsstelle die ultima ratio.

„Soweit alle Eskalationsstufen nicht zu einem einvernehmlichen Ergebnis führen, erfolgt die Konfliktlösung über die Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG. Dies ist ebenso in der Ergebnisniederschrift zu dokumentieren.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013

3.6 Hinzuziehung von Sachverständigen

Der Betriebsrat hat in Fragen der DGUV V2 ein Anrecht auf Beratung.

„Interne Sachverständige können von beiden Seiten hinzugezogen werden. Beratend können Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit hinzugezogen werden.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013

§ 80 Abs. 3 BetrVG sieht zudem das Beratungsrecht des Betriebsrats durch externe Sachverständige vor.

„Falls erforderlich [...], ist der Betriebsrat berechtigt, zur Erfüllung seiner Aufgaben für die Erstellung der Betriebsvereinbarung nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geeignete Sachverständige seiner Wahl hinzuzuziehen.“

 ANONYM, 060100/77/0

3.7 Beteiligung bei der Bestellung von BA und Sifa

Das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte in § 9 Abs.1 zur Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Nach § 9 Abs. 2 haben sie den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten und auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Halten sie aus ihrer Fachkunde heraus bestimmte Maßnahmen im Betrieb für erforderlich und können sie sich mit dem Arbeitgeber darüber nicht verständigen, müssen diesbezügliche Vorschläge und Stellungnahmen des Arbeitgebers dem Betriebsrat bekannt gemacht werden. Nach ASiG § 9 Abs. 3 sind die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzuberufen. Das gleiche gilt, wenn deren Aufgaben erweitert oder eingeschränkt werden sollen. Das ASiG verweist hier auch auf den § 87 Abs. 1 Nr. 7 in Verbindung mit § 76 BetrVG.

„Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Frage, ob die Einsatzzeiten durch einen bei der Arbeitgeberin angestellten Betriebsarzt bzw. einer Fachkraft für Arbeitssicherheit oder durch einen externen Dienstleister (freiberuflich Tätiger oder überbetrieblicher Dienst) erbracht wird, der Zustimmung des Betriebsrates unterliegt. Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, keine derartige Entscheidung zu treffen, ohne dass hierfür die Zustimmung des Betriebsrates vorliegt oder durch die Einigungsstelle gemäß § 11 ersetzt wurde.“

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060100/83/2012

Vor der Verpflichtung oder Entpflichtung eines freiberuflich tätigen Arztes, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines überbetrieblichen Dienstes ist der Betriebsrat zu hören. Hat er der Beauftragung eines überbetrieblichen Dienstes zugestimmt, wird der Betriebsrat bei der personellen Auswahl nur noch angehört und ist nicht mehr in der Mitbestimmung.

„Vor der Verpflichtung oder Entpflichtung eines überbetrieblichen Dienstes ist der Betriebsrat gemäß § 9 Absatz 3 ASiG zu hören.“

 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013

Im Arbeitsschutz gilt grundsätzlich auch Mitbestimmung vor Ort.

„Der örtliche Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Berufung einer SiFa bzw. eines BA.“

 MASCHINENBAU, 060100/90/2013

Auch nach dem BPersVG und den meisten LPersVG unterliegt die Bestellung von Betriebsärzten der Mitbestimmung. Die Bestellung von freiberuflichen Betriebsärzten unterliegt nach dem Urteil des BVerwG vom 25.1.1995 (6 P 19/93) der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG. Wenn ein überbetrieblicher Dienst mit den Aufgaben des Betriebsarztes beauftragt werden soll, kann der Personalrat seine Zustimmung mit der Begründung verweigern, er habe zu dem eingesetzten Personal kein Vertrauen.

Mitarbeitervertretungen (MAV) sind bei der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit ebenso in der Mitbestimmung (KGH.EKD II-0124/L78-05 – 29.5.2006): „Die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung bei der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit bezieht sich nicht nur auf die Auswahl der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder einer/eines freiberuflich Tätigen, die/der die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit wahrnehmen soll, oder des überbetrieblichen Dienstes, sondern erstreckt sich auch auf die Vorfrage, in welcher Form die Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit wahrgenommen werden soll, ob durch Anstellung/Betrauung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, durch Verpflichtung einer/eines freiberuflich Tätigen oder durch Beauftragung eines überbetrieblichen Dienstes.“

3.8 Beteiligung bei Aufgabenzuweisung an BA und SiFa

Nach ASiG § 9 bestimmen Betriebsräte mit bei der Aufgabenzuweisung an BA und SiFa.

„[Firma] und Betriebsrat können im gegenseitigen Einvernehmen dem Betriebsarzt oder der Sicherheitsfachkraft Aufgaben entziehen, einschränken oder zusätzliche Aufgaben übertragen. Die Weisungsfreiheit in der Anwendung der Fachkunde bleibt davon unberührt.“

 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060700/460/2013

3.9 Beratung der Interessenvertretung durch BA und SiFa

Information und Beratung der Interessenvertretung durch BA und SiFa sind gesetzlich verankert.

„Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft beraten Mitarbeitende, Führungskräfte und Betriebsratsmitglieder in Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf Basis der entsprechenden gesetzlichen und betrieblichen Regelungen. Diese Beratung zählt als betriebsspezifische Betreuungszeit.“

➔ **CHEMISCHE INDUSTRIE, 060700/460/2013**

Die Information des Betriebsrats in allen Fragen des Arbeitsschutzes ist in § 89 BetrVG geregelt.

„Die Berichte sind auch dem Betriebsrat rechtzeitig vorzulegen.“

➔ **UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013**

3.10 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Im SGB IX sind die Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung gesetzlich geregelt.

„Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist vom Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor jeder Entscheidung zu hören.“

➔ **UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/89/2013**

3.11 Information der Beschäftigten

Die Betriebsspezifische Betreuung kann auch durch jährliche Publikation in einer Anlage zur BV unternehmensintern kommuniziert werden.

„Die Verhandlungen zur Feststellung des zeitlich begrenzten Zusatzbedarfs werden spätestens im März eines Kalenderjahres aufgenommen und im Mai desselben Jahres abgeschlossen. Das Ergebnis der Feststellung des zeitlich begrenzten Zusatzbedarfs wird in Anlage 2 zu dieser Betriebsvereinbarung dokumentiert.“

➔ **TANKSTELLEN, KFZ.-REPARATUR UND -HANDEL, 060100/79/2012**

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung der Betriebe ist seit Jahrzehnten gesetzlich verankert und durch Unfallverhütungsvorschriften reguliert. Seit 1.1.2011 wurde die Unfallverhütungsvorschrift für alle Betriebe und Dienststellen entsprechend einer Mustervorschrift der DGUV vereinheitlicht und modernisiert. Zusätzlich zur Grundbetreuung wurde die betriebsspezifische Betreuung verpflichtend – letztlich basierend auf einer aktuellen Gefährdungsbeurteilung und auf betrieblichen Planungsprozessen. Diese Konkretisierungsbedürftigkeit sowie die anerkannte punktuelle Mitbestimmungspflichtigkeit der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung stellt für die Interessenvertretung eine große Herausforderung dar.

Ausführlichkeit der Vorschrift ist eine Hürde

Die DGUV Vorschrift 2 erschließt sich mit vier Anlagen und fünf Anhängen nicht von alleine. Zwar haben die Unfallversicherungsträger Beispiele zur Umsetzung, FAQs und eine ausführliche Informationsschrift rechtzeitig publiziert. Die von ihnen empfohlene Umsetzung in neun Schritten erfordert von den Betrieben erhebliche Anstrengungen. Diese werden den

Arbeitsschutzabteilungen abgefordert. Nur vereinzelt beteiligen sich Interessenvertretungen am Gesamtprozess der Umsetzung.

Vereinbarungen zur Vorschrift für viele BR irrelevant

Auch ist die DGUV V2 für Interessenvertretungen offensichtlich nicht mit unmittelbaren Vorteilen für die Belegschaft oder höherer Rechtssicherheit verknüpft. Bei Aussicht auf viel Arbeit und wenig Ertrag zweifeln Interessenvertretungen trotz Ausfüllungsbedürftigkeit der Vorschriften am Zusatznutzen einer Vereinbarung. Damit steht die DGUV V2 in einer Reihe mit anderen Vorschriften wie Arbeitsstättenverordnung, Betriebssicherheitsverordnung, Arbeitsschutzgesetz etc., die grundsätzlich in Betrieben nur hinsichtlich einzelner Streitpunkte und nicht umfassend durch eine BV/DV konkretisiert werden.

Nutzung erweiterter Mitbestimmungstatbestände

Die Mitbestimmungsrechte in Hinblick auf sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung sind vielen Interessenvertretungen nicht bekannt. Zweifelsfrei ist aber nach § 9 ASiG die Mitbestimmungsfähigkeit bei der Wahl der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuungsform, der Bestellung oder Abberufung sowie der Übertragung von Aufgaben an BA und SiFa gegeben (Pieper, 2012). Durch die DGUV V2 unterliegen neuerdings zusätzlich die Aufteilung der Betreuungszeiten auf BA und SiFa sowie die neu eingeführte betriebspezifische Betreuung der Mitbestimmung. Da viele Betriebe an konsensualem Arbeitsschutz interessiert sind, wird üblicherweise im ASA diesbezüglich Einvernehmen hergestellt.

Mehrwert durch viele Vereinbarungen nicht offensichtlich

Die Vereinbarungen zur DGUV V2, die der Hans-Böckler-Stiftung vorliegen, regeln vorrangig Aspekte, die bereits durch gesetzliche Vorschriften, höchstrichterliche Urteile sowie Vorgaben der Unfallversicherungsträger geklärt sind. Ob Verschwiegenheitspflicht des BA und Datenschutz, verpflichtende Betriebsbegehungen, Information des Betriebsrats durch BA und SiFa oder die Festschreibung von Mitbestimmungstatbeständen: abgeschlossene Vereinbarungen regeln offensichtlich bisher in den jeweiligen Betrieben vernachlässigte oder strittige Aspekte oder sollen umgekehrt lediglich gute Praxis festschreiben.

Verbesserungen im Arbeitsschutzmanagement durch Prozessvereinbarung

Einige Vereinbarungen konzentrieren sich auf die Entwicklung und Konkretisierung von langfristigen Programmen der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung. Mit der Einrichtung von paritätischen Steuerungskommissionen, verbindlichen Terminsetzungen, Einbeziehung und Abgleich aller Ebenen, Entwicklung von Jahresprogrammen, transparenter Budgetierung, kontinuierlicher Evaluation etc. wird damit der Übergang zu einem mitbestimmten Arbeitsschutzmanagement geebnet.

Fokus auf Mehrwert von Vereinbarungen

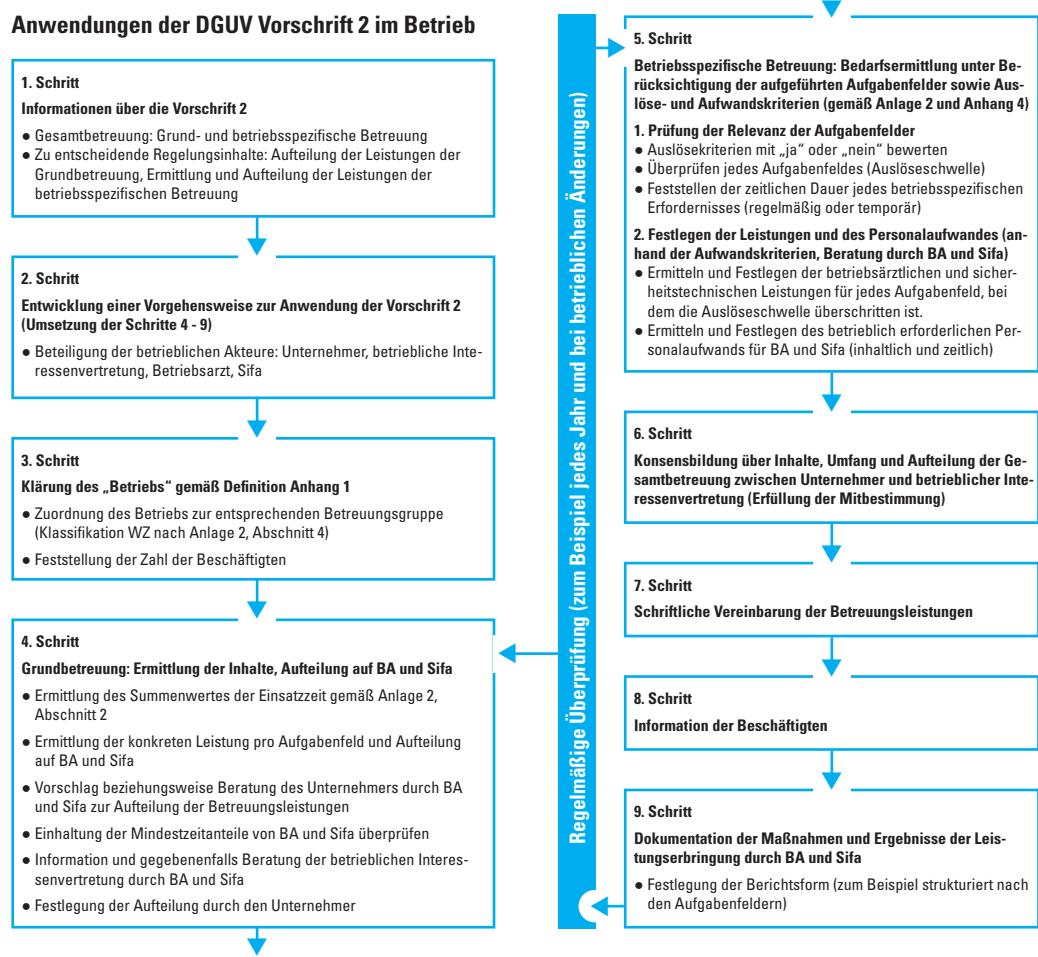
Im Wesentlichen schreiben die vorliegenden Vereinbarungen Bestimmungen fest, die bereits durch Gesetz oder UVV vorgeschrieben sind. Gewerkschaftliche und gewerkschaftsnahe Bildungsarbeit ist gefordert, die Beratung und Schulung zu betrieblichen Vereinbarungen noch stärker an Mehrwertgesichtspunkten für Interessenvertretung, Belegschaft und Betrieb auszurichten, damit Interessenvertretungen ihre Ressourcen an Zeit und Engagement in der Mitbestimmung optimal nutzen.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

5.1 Wie kann der Betriebs- bzw. Personalrat vorgehen?

Die Handlungshilfen der DGUV zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 schlagen den betrieblichen Akteuren entsprechend folgender Grafik ein Vorgehen in 9 Schritten vor:

Abb. 1: Anwendung der DGUV Vorschrift 2. Quelle: DGUV 2010, S. 58 f.



Seit 2012 unterstützt die DGUV Unternehmer, Betriebs- oder Personalräte, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch eine Online-Handlungshilfe dabei, die Betreuungsleistungen zu ermitteln, aufzuteilen, in Vereinbarungen zu regeln, zu dokumentieren und zu überprüfen. Auch die Gewerkschaften stellen Handlungshilfen zur Verfügung, um die Umsetzung der DGUV V2 betrieblich voranzubringen. Einige Unfallversicherungsträger bieten Mustervereinbarungen zum Einsatz der Sicherheitsfachkraft und des Betriebsarztes.

5.2 Gestaltungsraster

Dieser Stichpunktekatalog bietet Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung berücksichtigt werden können. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die jeweiligen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

- Zielsetzung/Zweckbestimmung
 - Umsetzung der DGUV V2
 - festgeschriebene Beteiligung der Interessenvertretung
 - vertrauensvolle Zusammenarbeit im Arbeitsschutz
 - vertiefte Umsetzung allgemeiner Ziele des Arbeitsschutzes
 - Erhalt der Beschäftigtengesundheit
- Geltungsbereich
 - Betriebe und Tätigkeiten
 - Personenkreis
- Begriffsbestimmungen
 - Beschäftigte
 - Betrieb
- Umsetzungsplan zur DGUV V2
 - Steuerung durch den Arbeitsschutzausschuss (ASA)
 - paritätische Steuerungskommission einrichten
 - zentrale und zusätzliche betriebliche Steuerungskommissionen einrichten
 - Bindung an einvernehmliche und/oder einstimmige Entscheidungen
 - Mitbestimmungsvorbehalt verankern
 - Sachverständige hinzuziehen
 - Informationen beschaffen aus
 - Unfallstatistik und Unfallberichten
 - Gefährdungsbeurteilung
 - Berichten der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit
 - Informationen des Arbeitgebers über geplante Veränderungen
 - Informationen über die Altersstruktur der Beschäftigten
 - Informationen über den Krankenstand im Betrieb
 - Jahresplan aufstellen
- Ermittlung der Grundbetreuung
 - Beschäftigtenzahlen auswerten
 - an Personalentwicklung anpassen
 - zusätzlich zu betreuende Personen
 - Einsatzzeiten BA/SiFa aufteilen
 - Wegezeiten ausklammern
 - Anwesenheitspflicht von BA und SiFa
 - Orientierung an Empfehlungen der Unfallversicherer
- Ermittlung der betriebsspezifischen Betreuung
 - Auslösekriterien
 - Anhang IV der DGUV V2 bearbeiten
 - Betreuungsbedarf ermitteln
 - arbeitsmedizinische Vorsorge (Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge)
 - Ersthelfer ausbilden
 - Einsatzzeiten BA/SiFa aufteilen
- Umsetzung der Maßnahmen
 - Verantwortung des Arbeitgebers
 - BR bei der Bestellung von BA und SiFa beteiligen
 - BR bei Aufgabenzuweisung an BA und SiFa beteiligen

- Beratung der Interessenvertretung durch BA und SiFa
 - Schwerbehindertenvertretung beteiligen
 - Tätigkeit des BA klären
 - Tätigkeit der SiFa klären
 - Betriebsbegehung
 - Leistungsvereinbarung mit BA abschließen
 - Leistungsvereinbarung mit SiFa abschließen
 - betriebsspezifische Betreuung budgetieren
 - Datenschutz bei betriebsärztlicher Tätigkeit
 - Beteiligte qualifizieren
 - Beschäftigte informieren
 - Berichte des Betriebsarzt (BA) und der Sicherheitsfachkraft (SiFa)
 - Betreuung evaluieren
- Schlichtung bei Streitigkeiten
- interne Beilegung von Streitigkeiten
 - Anrufung der Einigungsstelle
 - Bindung an den Einigungsstellenspruch
- Schlussbestimmungen
- Laufzeit und Nachwirkung
 - Pilotisierung und Weiterentwicklung

6 Rechtliche Grundlagen

Die DGUV V2 konkretisiert Bestimmungen aus einer Reihe von Gesetzen. Was die Aufgaben und Arbeitsweisen von BA und SiFa anbelangt, sind zusätzlich auch Bestimmungen in vielen Arbeitsschutzverordnungen relevant, allen voran die ArbMedVV, aber auch die Betriebssicherheits- und die Arbeitsstättenverordnung etc.

6.1 Arbeitsschutzgesetz

Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG gehört es zu den Grundpflichten des Arbeitgebers (1), „die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“ Nach § 3 Abs. 2 „hat der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.“

Nach § 13 Abs. 2 „kann der Arbeitgeber zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen“.

6.2 Arbeitssicherheitsgesetz

Betriebe wie Dienststellen sind nach § 3 ArbSchG seit 1996 ausdrücklich zu einer angemessenen Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes verpflichtet. Der Gesetzgeber hatte aller-

dings mit dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) bereits 1973 die betriebliche sicherheits- und arbeitsmedizinische Betreuung in den Grundzügen geregelt. Das nach wie vor gültige ASiG gibt hinsichtlich der Bestellung, der Aufgaben, der Fachkunde und der beratenden Stellung eines Betriebsarztes (BA) und einer Sicherheitsfachkraft (SiFa) lediglich einen Rahmen vor. Das Gesetz verlangt explizit die Zusammenarbeit von BA und SiFa namentlich auch bei Betriebsbegehung, die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und den anderen betrieblichen Akteuren des Arbeitsschutzes sowie ihre Bestellung bzw. Abberufung „mit Zustimmung des Betriebsrats“.

Das ASiG verpflichtet auch zur Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses (ASA). Dieser hat die gesetzliche Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Er ist somit auch prädestiniert, die Umsetzung der DGUV V2 zu beraten und voranzutreiben. Er ist die betriebliche Clearingstelle für Arbeitsschutzfragen. Im ASA beraten Vertreter des Arbeitgebers sowie des Betriebsrats mit den Experten des betrieblichen Arbeitsschutzes die notwendigen Maßnahmen. Sie können diese nur einvernehmlich beschließen, da alle Maßnahmen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats getroffen werden können.

§ 14 ASiG umfasst eine Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen: „Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann mit Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung bestimmen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten zu treffen hat. Soweit die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ermächtigt sind, die gesetzlichen Pflichten durch Unfallverhütungsvorschriften näher zu bestimmen, macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales von der Ermächtigung erst Gebrauch, nachdem innerhalb einer von ihm gesetzten angemessenen Frist der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung eine entsprechende Unfallverhütungsvorschrift nicht erlassen hat oder eine unzureichend gewordene Unfallverhütungsvorschrift nicht ändert.“

Auf der Grundlage dieser Ermächtigungsnorm übte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Druck auf die Unfallversicherungsträger aus, die UVV zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung zu modernisieren und zu vereinheitlichen.

6.3 SGB VII

Nach § 15 SGB VII Unfallverhütungsvorschriften „können die Unfallversicherungsträger unter Mitwirkung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. als autonomes Recht Unfallverhütungsvorschriften über Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren oder für eine wirksame Erste Hilfe erlassen, soweit dies zur Prävention geeignet und erforderlich ist und staatliche Arbeitsschutzvorschriften hierüber keine Regelung treffen.“ In diesem Rahmen „können Unfallverhütungsvorschriften über Maßnahmen erlassen werden, die der Unternehmer zur Erfüllung der sich aus dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit ergebenden Pflichten zu treffen hat.“

Diese Vorschriften „bedürfen der Genehmigung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.“ Die Genehmigung ist zu erteilen, „wenn die Vorschriften sich im Rahmen der Ermächtigung nach Absatz 1 halten und ordnungsgemäß von der Vertreterversammlung beschlossen worden sind.“ Bei Unfallverhütungsvorschriften zur Konkretisierung des ASiG „reicht zur Genehmigung ein Hinweis darauf aus, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales von der Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung nach § 14 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit keinen Gebrauch macht.“

6.4 Unfallverhütungsvorschriften

Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung wurde in der Vergangenheit durch branchenspezifische BG-Vorschriften (UVV 122 und 123, BGV-A6/7, später BGV-A2,

entsprechend auch GUV-Vorschriften) konkretisiert. Diese wurden 2011 durch die vereinheitlichte DGUV Vorschrift 2 abgelöst.

Unfallverhütungsvorschriften haben den Charakter eines autonomen Satzungsrechts. Sie sind für die Mitgliedsunternehmen des jeweiligen Unfallversicherungsträgers ebenso wie für die versicherten Arbeitnehmer verbindlich. Verstöße gegen eine UVV können mit einem Bußgeld bis zu 10.000 Euro geahndet werden. Kommt es zu einem Unfall wegen Nichteinhaltung einer UVV, z. B. wegen fehlender Absturzsicherung, hat der verantwortliche Arbeitgeber der Berufsgenossenschaft die unfallbedingten Aufwendungen zu ersetzen. Das kann gerade bei Personenschäden und insbesondere bei Langzeitschäden bei dem verunglückten Arbeitnehmer schnell in sechsstellige Forderungen der Berufsgenossenschaft münden, wie erst jüngst wieder in einem Urteil des OLG Oldenburg vom 23.10.2014 (14 U 34/14) entschieden.

Die Arbeitgeber sind seitens der Unfallversicherungsträger über die Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten und ihrerseits nach § 15 Abs. 5 SGB VII „zur Unterrichtung der Versicherten verpflichtet“.

7 Bestand der Vereinbarungen

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	5
Gesamtbetriebsvereinbarung	2
Dienstvereinbarung	1
Rahmendienstvereinbarung	1
Musterbetriebsvereinbarung	2
Gesamt	11

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Branche	Anzahl
Chemische Industrie	1
Landverkehr	1
Maschinenbau	1
Tankstellen, Kfz.-Reparatur und -Handel	1
Gesundheit und Soziales	1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	2
Öffentliche Verwaltung	2
Muster	2
Gesamt	11

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Abschlussjahr	Anzahl
2011	1
2012	3
2013	6
ohne	1
Gesamt	11

Literatur- und Internethinweise

Literatur

- DGUV (Hg.) (2010):** DGUV-Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Hintergrundinformation für die Beratungspraxis, Download unter www.dguv.de
- DGUV (Hg.) (2011):** Betriebliche Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2, Handlungshilfe, Download unter www.dguv.de
- Gümbel, Michael (2012):** Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Kurzinformationen, Hans Böckler Stiftung (Hg.), Download unter www.boeckler.de
- 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
- IG Metall (Hg.) (2010):** Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit – DGUV Vorschrift 2, Arbeitshilfe Nr. 28, Download unter <http://short4u.de/5536221a6e46e>
- Pieper, Ralf (2012):** ArbSchR. Arbeitsschutzrecht. Kommentar für die Praxis, 5. erw. und überarb. Aufl., Frankfurt am Main
- Riesenbergs-Mordeja, Horst/Heegner, Sabine (2012):** Die Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2: Betreuung durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, in: Arbeitsrecht im Betrieb 9/2012, S. 517–522 und Der Personalrat 9/2012, S. 364–369
- Ver.di (Hg.) (2012):** DGUV-Vorschrift 2 – Betriebs- und tarifpolitische Gestaltungsspielräume, Download unter <http://short4u.de/553621495917e>

Internethinweise

Zentrale Seite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) zur Arbeitsschutzorganisation: www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Organisation/Organisation.html

Zentrale Seite der DGUV zur DGUV V2: www.dguv.de.
www.dguv.de/de/Prävention/Vorschriften-Regeln-und-Informationen/DGUV-Vorschrift-2/Downloads/index.jsp

Online-Handlungshilfe der DGUV zur Umsetzung der DGUV V2: <http://t1p.de/51ae>

Sehr ausführlicher Folienvortrag der BGRCI zur Umsetzung der DGUV V2 auf der BAKU-Papier-Informationsveranstaltung am 28. und 29. Mai 2013; <http://www.igbce.de/download/8232-54034/2/baku-05-2013-4.pdf>

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs sowie Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in einer Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Angela Siebertz

0211-7778-288, E-Mail: Angela-Siebertz@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-167, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de