

# Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Michael Gümbel

## Einführung und Hintergrund

### Neue DGUV Vorschrift 2

Seit dem 1. Januar 2011 gilt für Betriebe und Dienststellen die neue Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2. Mit Ausnahme der bayerischen Landesbeschäftigten gilt sie für alle Beschäftigten in Deutschland. Die Vorschrift regelt die Aufgaben und die Einsatzzeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte. Die Vorschrift konkretisiert die allgemeinen Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes auf der Grundlage eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die betrieblichen Interessenvertretungen Betriebsrat, Personalrat bzw. Mitarbeitervertretung erhalten ausdrücklich weitgehende Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Die bereits vorhandenen guten gesetzlichen Rahmenregelungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitspolitik, vor allem verankert im Arbeitsschutzgesetz, werden weiter konkretisiert und ergänzt. Dabei setzt sich die Tendenz fort, weitgehende Gestaltungsspielräume auf betrieblicher Ebene zu eröffnen, wie sie bereits in vielen anderen Bereichen des Ar-

beitsschutzes bestehen. Dies kann die Bedingungen von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb verschlechtern. Werden die vorhandenen guten Mitbestimmungsmöglichkeiten allerdings konsequent genutzt, lassen sich die Bedingungen auf dieser Grundlage wesentlich verbessern.

### Drei Modelle

Aktuell existieren 3 Modelle der betriebsärztlichen bzw. sicherheitstechnischen Betreuung, die sich nach der Betriebsgröße richten. Neu ist die konkrete Ausgestaltung der Betreuung.

#### Betriebe bis 10 Beschäftigte

Für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten ist die Betreuung in Anlage 1 zu § 2 Abs. 2 der DGUV Vorschrift 2 geregelt. Hier ist eine regelmäßige Grundbetreuung vorgesehen, für die als Richtwert 8 Stunden alle 5 Jahre bzw. in jedem Jahr (je nach Betriebsart) angegeben werden. Über die Aufteilung zwischen betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Betreuung entscheidet die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber. Darüber hinaus sind ggf. anlassbezogene Betreuungen erforderlich

aufgrund besonderer Ereignisse, betrieblicher Innovationen oder betrieblicher Gegebenheiten. Zu spezifischen Fachthemen können ausdrücklich weitere Experten hinzugezogen werden, z. B. in Bezug auf Lärminderung und Brandschutz. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch eine Hinzuziehung von Arbeitspsychologen in Bezug auf psychische Fehlbelastungen. In jedem Fall bestimmt die betriebliche Interessenvertretung über Art und Umfang der gesamten Betreuung mit.

#### Betriebe bis 50 Beschäftigte – Unternehmermodell

Mit diesem Modell wird eine besondere Form der Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten geregelt. Sie

**Literaturtipp**  
DGUV (2011):  
Handlungshilfe  
„Betriebliche  
Anwendungs-  
beispiele zur  
Umsetzung der  
Vorschrift“,  
Download  
unter [http://www.dguv.de/inhalt/praevention/vorschr\\_regeln/documents/handlungshilfe.pdf](http://www.dguv.de/inhalt/praevention/vorschr_regeln/documents/handlungshilfe.pdf)

## Inhalt

- 1 Einführung und Hintergrund
- 4 Eine Betriebs- und Dienstvereinbarung vorbereiten und umsetzen
- 5 Problematiken
- 6 Eckpunkte der Vereinbarungen
- 8 Literatur  
Internet

ergibt sich aus Anlage 3 zu § 2 Abs. 4 der DGUV Vorschrift 2. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann unter bestimmten Umständen entscheiden, ob er dieses Modell oder das jeweils andere Modell wählt, das für die entsprechende Betriebsgröße (bis 10 Beschäftigte oder darüber) in Frage kommt. In diesem Fall eignet sich die Unternehmerin bzw. der Unternehmer Grundkenntnisse über Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb an. Darüber hinaus erfolgt eine anlassbezogene Betreuung, soweit dies erforderlich ist. Auch bei diesem Modell können ausdrücklich weitere Expertinnen bzw. Experten hinzugezogen werden.

#### *Betriebe über 10 Beschäftigte - Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung*

Für Betriebe mit über 10 Beschäftigten, die nicht das Unternehmermodell wählen, bzw. für alle Betriebe mit über 50 Beschäftigten sind die Regelungen der Anlage 2 zu § 2 Abs. 3 der DGUV Vorschrift 2 anzuwenden. Die Betreuung setzt sich hier zusammen aus der Grundbetreuung und der betriebsspezifischen Betreuung. Für die Grundbetreuung sind je nach Branche zwischen 0,5 und 2,5 Stunden je Beschäftigten pro Jahr vorgesehen. Die jeweilige Zuordnung der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen wird vom jeweiligen Unfallversicherungsträger festgelegt. Diese Zeit wird von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unter Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung zwischen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Be-

triebsärztin/dem Betriebsarzt aufgeteilt. Es wird eine Aufteilung zu gleichen Teilen empfohlen, mindestens jedoch eine Aufteilung von einem Fünftel Fachkraft für Arbeitssicherheit und zu vier Fünfteln Betriebsarzt – oder umgekehrt – vorgeschrieben. Dabei darf die jeweilige Betreuungszeit 0,2 Stunden je Beschäftigten pro Jahr nicht unterschreiten. Die Aufgaben, die im Rahmen der Grundbetreuung abgedeckt werden sollen, umfassen folgende Felder:

1. Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung
2. Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention
3. Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhaltensprävention
4. Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit
5. Untersuchung nach Ereignissen
6. Allgemeine Beratung von Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen, Beschäftigten
7. Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten
8. Mitwirken in betrieblichen Besprechungen
9. Selbstorganisation

Wesentliche Aufgabenfelder, die auch schon in der Vergangenheit einen großen Teil der Betreuungszeiten in Anspruch genommen haben, sind mit der Grundbetreuung nicht abgedeckt. Dazu gehören etwa die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen oder die sicherheitstechnische Überprüfung von Betriebsanlagen und Arbeitsmitteln. Diese und viele weitere Aufgabenfelder müssen im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung erfasst werden. Dieser Teil der Betreuung ist mit einem Katalog möglicher Aufgabenfelder hinterlegt (Anhang 4). Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss regelmäßig prüfen, welche Aufgabenfelder für ihren Betrieb relevant sind und welche Expertise vor diesem Hintergrund benötigt wird. Auf dieser Grundlage werden die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztinnen bzw. -ärzte festgelegt. Das beschriebene Vorgehen unterliegt der Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte bzw. der Mitarbeitervertretungen.

Die Aufgabenfelder der betriebsspezifischen Betreuung sind nach vier Gruppen von betrieblichen Gegebenheiten, Ereignissen bzw. Veränderungen aufgeteilt:

#### *1. Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung*

Hierzu zählen alle besonderen betrieblichen Eigenheiten und Aufgabenfelder, die nicht bereits im Rahmen der Grundbetreuung abgedeckt werden. Die hier erfassten Aufgaben

werden in der Regel dauerhaft erforderlich sein, solange die entsprechenden Tätigkeiten und Arbeitsbereiche im Betrieb bestehen. Dennoch sollte regelmäßig überprüft werden, ob die zur Verfügung stehende Betreuung den Anforderungen entspricht.

#### *2. Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation*

Hierunter werden alle aktuellen wesentlichen betrieblichen Veränderungen zusammengefasst. Auf Grundlage der DGUV Vorschrift 2 ergibt sich damit ein direkter Zusammenhang zwischen betrieblichen Veränderungsprozessen und erweiterter betriebsärztlicher bzw. sicherheitstechnischer Unterstützung.

#### *3. Externe Entwicklungen mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation*

Hierzu zählen Veränderungen des Vorschriften- und Regelwerks sowie des Standes von Arbeitsmedizin und Technik. Neue Vorschriften ergeben vielfach einen erheblichen betrieblichen Anpassungsbedarf und zugleich erhebliche Mehraufgaben für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie für die Betriebsärztinnen und -ärzte. Es sollte geklärt werden, welche zeitlich begrenzten zusätzlichen Leistungen erforderlich sind.

#### *4. Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen*

Dieses Aufgabenfeld ergibt sich aus allen freiwilligen oder von der Interessenvertretung durchgesetzten Aktivitäten zur Verbesserung der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten im Betrieb.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Aufgabenfelder nicht

nur traditionelle Schwerpunkte der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung umfassen, sondern auch zahlreiche neuere Themen, die in den vergangenen Jahren verstärkt in den Mittelpunkt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes rückten: z. B. psychische Belastungen, der demografische Wandel, der Einsatz von Leiharbeit oder das betriebliche Eingliederungsmanagement nach SGB IX § 84.

Die DGUV Vorschrift 2 enthält im Anhang 4 eine ausführliche Arbeitshilfe zur Feststellung des betriebsspezifischen Betreuungsbedarfs. Dort werden die einzelnen Aufgabenfelder mit detaillierten Beispielen als Grundlage zur betrieblichen Umsetzung beschrieben. Mit Hilfe eines umfangreichen Kriterienkatalogs, der um weitere Kriterien ergänzt werden kann, werden zunächst die jeweiligen Gegebenheiten erfasst. Werden im Betrieb Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt und dokumentiert, können sie hier als Grundlage herangezogen werden. Sind sie nicht vorhanden oder nicht aussagekräftig genug, sollte die Gefährdungsbeurteilung entsprechend verbessert werden.

Soweit die Bestandsaufnahme ergibt, dass ein Kriterium des Kataloges für den Betrieb zutrifft, muss geklärt werden, in welchem Umfang zusätzlicher Betreuungsaufwand besteht. Stellt sich beispielsweise heraus, dass arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen angeboten werden müssen, muss daraufhin festgestellt werden, a) in welchem Umfang sie erforderlich sind und b) in welchem Umfang die betriebsärztliche Betreuung über die Grundbetreuung hinaus erweitert werden muss.

Hinsichtlich einiger Themen dürfte sich erheblicher zusätzlicher Betreuungsbedarf ergeben, der von der betrieblichen Interessenvertretung mithilfe der Mitbestimmung eingefordert und soweit möglich durchgesetzt werden sollte, z. B.

- arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- betriebliches Gesundheitsmanagement
- größere Veränderungsprozesse und umfassendere Innovationen
- Erfassung und Beurteilung der Gefährdungen im Zusammenhang mit psychischen Belastungen (hier sollte ggf. weitere Expertise mit arbeitspsychologischen Kompetenzen herangezogen werden).

Der gesamte Betreuungsbedarf muss regelmäßig ermittelt werden. Die erforderlichen Leistungen müssen beschrieben und bei den Fachkräften und Betriebsärzten in Auftrag gegeben werden. Sie wiederum müssen regelmäßig über ihre Tätigkeit Bericht erstatten. Auf dieser Grundlage lassen sich Umfang und Qualität der Betreuung bewerten und anpassen. Diese Anpassung sollte für die Grundbetreuung und den regelmäßig erforderlichen betriebsspezifischen Bedarf (Aufgabenfeld 1) mindestens alle drei Jahre erfolgen, für den zeitlich begrenzten zusätzlichen Bedarf (Aufgabenfelder 2–4) jedes Jahr.

## Eine Betriebs- und Dienstvereinbarung vorbereiten und umsetzen

Grundsätzlich ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber für die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 verantwortlich. Der Betriebsrat kann daher abwarten, ob die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber mit eigenen Vorschlägen auf ihn zukommt und dann seine Vorstellungen in das Verfahren einbringen. Womöglich werden Arbeitgeberin/Arbeitgeber jedoch zunächst ihrerseits abwarten oder die Interessenvertretung nicht ausreichend beteiligen. In diesen Fällen empfiehlt es sich, frühzeitig nachzuhaken und die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zum Handeln aufzufordern. In jedem Fall sollte der Betriebsrat eine eigene Position entwickeln, bevor er in Verhandlungen mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber eintritt.

Zur Vorbereitung und Umsetzung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung empfiehlt es sich, frühzeitig mit allen betrieblichen Beteiligten (Arbeitgeberin/Arbeitgeber, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und -ärzte) Kontakt aufzunehmen und die unterschiedlichen Interessen und Sichtweisen anhand eines gemeinsamen Lernprozesses zu einem abgestimmten Vorgehen zu entwickeln, das den optimalen Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet. Dabei gilt insbesondere, dass der Mitbestimmungsprozess nicht mit der Unterschrift unter die Vereinbarung abgeschlossen sein kann. Die Vereinbarung dient vielmehr

dazu, einen regelmäßigen Mitbestimmungsprozess festzulegen, mit dem die jeweils erforderlichen Leistungen der Betriebsärztinnen bzw. -ärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ermittelt werden.

Schritte zur Umsetzung:

- *Gespräche mit allen Beteiligten* – Zu Beginn sollte mit allen Beteiligten Kontakt aufgenommen werden. Die Interessenvertretung sollte ihre Absicht, die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 betrieblich zu regeln, bekannt geben und von den anderen Beteiligten erste Informationen über deren jeweiligen Wissensstand und die jeweiligen Positionen in Erfahrung bringen.
- *Bestandsaufnahme der bisherigen Praxis* – Es werden Informationen benötigt zur bisherigen Praxis der Betreuung durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen bzw. -ärzte. Von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber sollten die entsprechenden Unterlagen angefordert werden. Dazu gehören auch die Unterlagen über die Gefährdungsbeurteilungen, die eine wesentliche Grundlage der Leistungsermittlung darstellen. Darüber hinaus können die Beschäftigten über ihre bisherigen Erfahrungen mit der Betreuung befragt werden.
- *Informationen vom Unfallversicherungsträger sammeln* – Die Berufsgenossenschaften und Un-

fallkassen stellen umfangreiches und hilfreiches Informationsmaterial zur Verfügung, das für die betriebliche Leistungsermittlung herangezogen werden sollte.

- *Auseinandersetzung im Betriebs- oder Personalrat bzw. in der Mitarbeitervertretung, Entwicklung einer Position* – In der Interessenvertretung sollte geklärt werden, wer im Gremium mit der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 beauftragt wird. Die Betroffenen sollten an einer Schulung teilnehmen. Das Gremium sollte auf dieser Grundlage Ziele entwickeln, die im weiteren Verlauf erreicht werden können. Dazu gehören etwa bestimmte Mitbestimmungsregelungen oder besondere Gewichtung bestimmter Themen und entsprechender Leistungen (z. B. psychische Belastungen, demografischer Wandel, die Einführung eines umfassenden Gesundheitsmanagements). Hierbei können auch externe Sachverständige nach BetrVG § 80 (3) hinzugezogen werden.
- *Verhandlungen mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber* – Auf dieser Grundlage kann die Interessenvertretung in Verhandlungen mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber eintreten. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die Betriebsärzte können dabei eine wichtige Beratungs-

funktion übernehmen. Wichtig ist allerdings, dass die eigentlichen Verhandlungen zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Interessenvertretung geführt werden. Die Fachkräfte und Betriebsärzte sind letztlich Dienstleister: Sie erbringen die Leistungen, die zuvor von den Betriebsparteien vereinbart wurden.

- *Vereinbarung über den Prozess der Leistungsermittlung abschließen* – Zunächst sollten sich die Betriebsparteien über den Prozess der Leistungsermittlung verständigen. Externe Sachkundige können dabei fachlich unterstützen und den Mitbestimmungsprozess moderieren. Wichtig ist dabei, dass die Beratung von beiden Seiten akzeptiert wird und die Interessenvertretung die eigenen Ziele und Positionen nicht aus dem

Blick verliert. Kommt eine gemeinsame Verständigung nicht zustande, kann ggf. die Einigungsstelle gerufen werden.

- *Prüfung und Feststellung der Grundbetreuung* – Als erster Schritt der Umsetzung der Vereinbarung sollte festgestellt werden, welcher Bedarf an Grundbetreuung sich aus der Zahl der Beschäftigten und der Zuordnung zu Betreuungsgruppe ergibt. Die Betreuungszeiten werden dann zwischen sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Betreuung aufgeteilt.
- *Prüfung und Festlegung der betriebspezifischen Betreuung* – Als zweiter Schritt müssen die relevanten betrieblichen Besonderheiten festgestellt werden (Auslösekriterien). Soweit umfassende Gefährdungsbeurteilungen vorliegen, bieten die-

se eine gute Grundlage dafür. Fehlt diese Grundlage, wird es erforderlich, die Gefährdungsbeurteilung zu erweitern und zu verbessern. Aufgrund der festgestellten Auslösekriterien werden die jeweils erforderlichen Leistungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärzte festgelegt. Bei Bedarf können weitere Experten mit spezifischen Fachkenntnissen herangezogen werden.

- *Regelmäßige Auswertung und Wiederholung* – Die Erfahrungen mit der Betreuung müssen regelmäßig ausgewertet werden. Der Betreuungsbedarf muss regelmäßig geprüft und festgelegt werden. Dies gilt insbesondere für Veränderungen im Betrieb, die spezifische weitere Unterstützungsleistungen erforderlich machen.

## Problematiken

Die DGUV Vorschrift 2 eröffnet neuen Gestaltungsspielraum für die Betriebe. Damit sind große Chancen für eine Verbesserung verbunden. Zugleich werden jedoch erhebliche Anforderungen an die Betriebsparteien gestellt, sie zu gestalten und Konflikte zu regeln. Besonders folgende Themen lassen sich schwierig in den Betrieben gestalten:

- *Stundenweise Berechnung oder Beschreibung konkreter Leistungen* – In der Vergangenheit wurde der Umfang der Betreuungsleistungen fast immer nach Stunden pro Jahr

pro Beschäftigte errechnet. Diese Formel dient auch weiterhin als Grundlage zur Berechnung der Grundbetreuung. Bei der betriebspezifischen Betreuung ist allerdings in vielen Fällen eine genaue Beschreibung der einzelnen erforderlichen Leistungen sinnvoll. Ist beispielsweise die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements geplant, muss zunächst geklärt werden, welchen genauen Beitrag Fachkräfte und Ärzte bei der Entwicklung und Ein-

führung leisten sollen. Diese Beratungs- und Unterstützungsleistung sollte wie jede andere extern erbrachte Leistung mit Zielen, Aufgaben, Zeitvorgaben und Ressourcen beschrieben und vereinbart werden. Auf dieser Grundlage lassen sich anschließend die tatsächlich erbrachten Leistungen auswerten und ggf. anpassen. Diese Leistungsbeschreibungen können auch gut als Grundlage für externe Ausschreibungen dienen und beim Vergleich unterschiedli-



cher Anbieter herangezogen werden. Bedarfsweise können so auch leicht zusätzliche Dienstleistungen für abgegrenzte Aufgaben hinzugekauft werden, die z. B. die Kapazitäten oder Kompetenzen der betrieblichen Dienstleister übersteigen.

Der Übergang von der Stundenberechnung zur Leistungsbeschreibung ist für die meisten Akteure allerdings völlig neu und wird vielfach skeptisch betrachtet. Die Interessenvertretung sollte erwägen, an welchen Punkten sie von Anfang an auf konkrete Leistungsbeschreibungen besteht und wo zunächst eine grobe stundenweise Berechnung erfolgen kann. Empfehlenswert sind Leistungsbeschreibungen dort, wo entweder erheblicher Betreuungsbedarf vorhanden ist oder wo die Interessenvertretung einen besonderen Schwerpunkt der betrieblichen Aktivitäten setzen will.

- *Zusammenarbeit mit den Betriebsärztinnen bzw. -ärzten und Fachkräften*

*ten für Arbeitssicherheit* – Nicht überall arbeiten diese beiden Expertengruppen routiniert mit der Interessenvertretung zusammen. Die Interessenvertretung regelt ein Handlungsfeld, in dem sich die Expertinnen und Experten meist wesentlich besser auskennen, und dieses Handlungsfeld stellt zugleich die Existenz- und Beschäftigungsgrundlage der Expertinnen und Experten. Die Interessenvertretung muss also einerseits die Interessen und Sichtweisen der Expertinnen und Experten berücksichtigen – besonders dann, wenn diese im Betrieb selbst beschäftigt sind. Andererseits geht es darum, eigene Positionen zu vertreten und die Interessen aller anderen Beschäftigten durchzusetzen – unter Umständen auch gegen die Meinung der Expertinnen und Experten.

- *Zusammenarbeit und Konkurrenz der Expertinnen und Experten untereinander* – Zwar sieht die DGUV Vorschrift 2 vor,

dass die Expertengruppen – Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen bzw. -ärzte – eng zusammen arbeiten. In der Praxis entsteht allerdings eine neue Konkurrenzsituation der beiden Gruppen untereinander. Das kann den Prozess der Umsetzung erschweren. Unter Umständen verständigen sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den Betriebsärztinnen und -ärzten über die zukünftige Aufteilung der Betreuung, die sie dann möglichst unverändert als Ergebnis des Mitbestimmungsprozesses durchsetzen wollen.

- *Betriebsbegriff im öffentlichen Dienst* – Der Betriebsbegriff der DGUV Vorschrift 2 unterscheidet sich teils von dem des Betriebsverfassungsgesetzes und der anderen Mitbestimmungsgesetze. Unter Umständen muss eine Interessenvertretung deshalb für mehrere Betriebe im Sinne der DGUV Vorschrift 2 Regelungen treffen.

## Eckpunkte der Vereinbarungen

Die folgenden Eckpunkte bieten eine erste Orientierung bei der Entwicklung einer neuen betrieblichen Vereinbarung.

### Grundsatz und Ziel der Vereinbarung

- Umsetzung DGUV Vorschrift 2
- modernen, ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz voranbringen
- gegenwärtige und zukünftige Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die entsprechenden Expertinnen und Experten im Betrieb berücksichtigen

- Die Expertinnen und Experten beraten die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber und den Betriebsrat. Das muss bei der Festlegung der Einsatzzeiten berücksichtigt werden.

### Geltungsbereich

- alle Beschäftigten einschließlich Leiharbeitskräfte, Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten usw.
- Werkvertragskräfte angemessen berücksichtigen
- Betriebsbegriff klären

## Begriffsbestimmungen

### begriffliche Unterscheidung:

- regelmäßig erforderliche Betreuung: umfasst die Grundbetreuung und die regelmäßig erforderliche betriebsspezifische Betreuung (Anhang 4, Themenfeld 1)
- zeitlich begrenzte zusätzliche Betreuung: umfasst die betriebsspezifische Betreuung, die aus veränderlichen Anlässen erforderlich wird (Anhang 4, Themenfelder 2 bis 4)

## Vorgehensweise

gemeinsames Steuerungsgremium bzw. gemeinsame Steuerungskommission aus Arbeitgeber- und Betriebsratsvertretern einrichten; Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin/Betriebsarzt nehmen beratend teil

### Mitbestimmungsverfahren und Konfliktregulierung

- das Gremium/die Kommission entscheidet im Konsens; im Konfliktfall wird die Einigungsstelle angerufen.

### Informationsgrundlagen zur Ermittlung der Einsatzzeiten

- verbindlich müssen vorliegen:  
Gefährdungsbeurteilungen  
Berichte der Betriebsärztinnen und -ärzte sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit  
Unternehmensinformationen zu geplanten Veränderungen  
Stand der Regeln, Technik und der Arbeitsmedizin  
Beschäftigtenzahl

- ggf. zusätzlich hinzuziehen:  
Unfall- und Krankenstandsberichte  
Altersstrukturanalyse  
Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen

### erforderliche Grundbetreuung feststellen

- In welche Betreuungsgruppe ist der Betrieb eingeordnet? Wie viele Stunden/Jahr/Beschäftigte ergeben sich dadurch für die Grundbetreuung?
- Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb zurzeit?

### Grundbetreuung zwischen Betriebsärztin bzw. -arzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit aufteilen

- Empfehlung: 50:50 mindestens jedoch 80:20 oder 20:80 und 0,2 Stunden/Jahr/Beschäftigte

### Anhang 4 Teil 1 der DGUV Vorschrift 2 bearbeiten – Auslösekriterien feststellen, z. B.

- Arbeiten unter Infektionsgefahr
- unübersichtliches Werksgelände mit innerbetrieblichem Transport und Verkehr
- Tätigkeiten mit möglichen psychischen Fehlbeanspruchungen
- Schichtarbeit mit Nachtarbeitsanteilen
- obligatorische arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen
- Einsatz von Zeitarbeitskräften
- Wiedereingliederung von Beschäftigten
- hoher Anteil an älteren Beschäftigten
- überdurchschnittlich hoher Krankenstand

### Anhang 4 Teil 1 bearbeiten – Aufwände/Stunden/Leistungen (Aufwandskriterien) festlegen

- ggf. unterscheiden zwischen:  
Leistungen, die nicht genauer definiert werden und mit einem pauschalen Stundenkontingent belegt werden  
umfangreicheren Leistungen, die inhaltlich und zeitlich genauer beschrieben werden

### Anhang 4 Teil 2–4 bearbeiten – Auslösekriterien feststellen, z. B.


- neuartige Maschinen oder Geräte
- Einrichtung neuartiger Arbeitsplätze
- Neubauten und Umbauten
- neue Arbeitsabläufe, neue betriebliche Prozesse, neue Arbeitszeitregelungen
- neue Vorschriften, die im Betrieb umgesetzt werden müssen
- Aktionen und Programme zur Gesundheitsförderung

### Anhang 4 Teil 2–4 bearbeiten – Aufwände/Leistungen (Aufwandskriterien) festlegen

- meist umfangreichere Leistungen, die inhaltlich und zeitlich genauer beschrieben werden, pauschale Regelungen nur in Ausnahmefällen

### weitere Regelungspunkte:

- Form und Inhalte der Berichte der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztinnen und -ärzte gemäß DGUV Vorschrift 2 § 5
- die Festlegungen der Grundbetreuung und des regelmäßig erforderlichen betriebsspezifischen Betreuungsbedarfs regelmäßig auswerten und überprüfen, Anhang 4 Teil 1 (alle 1–3 Jahre)



- den zeitlich begrenzten zusätzlichen Be-  
treuungsbedarf regelmäßig auswerten,  
überprüfen, feststellen und festlegen, An-  
hang 4 Teil 2–4 (jährlich rechtzeitig zur  
Finanzplanung)
- Feinabstimmung unterjährig, falls die  
Betreuung angepasst werden muss.

**Personalplanung bei internem Personal**

- Soweit die Fachkräfte für Arbeitssicher-  
heit und/oder die Betriebsärztinnen und  
-ärzte im Betrieb beschäftigt sind, sollte  
auch die kurz-, mittel- und langfristige

Personal(bedarfs)planung geregelt wer-  
den. Dabei müssen anfallende Wegezei-  
ten berücksichtigt werden. Sie werden  
nicht von den Einsatzzeiten im Sinne  
der DGUV Vorschrift 2 abgedeckt, fallen  
aber unter Umständen in erheblichem  
zeitlichen Umfang an.

**Schlussbestimmungen**

- Laufzeit der Vereinbarung, Nachwirkung
- ggf. sollte ein Probezeitraum vereinbart  
werden, nach dem die Vereinbarung  
überprüft und verbessert werden kann

## Literatur

- DGUV (2011): Handlungshilfe „Betriebliche Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der Vorschrift“,  
Download unter [http://www.dguv.de/inhalt/praevention/vorschr\\_regeln/documents/handlungshilfe.pdf](http://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
- 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-Arbeitshilfe 28: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. DGUV Vorschrift 2,  
Download unter [http://www.ergo-online.de/html/service/download\\_area/IGM-HH-DGUV-V2.pdf](http://www.ergo-online.de/html/service/download_area/IGM-HH-DGUV-V2.pdf)
- Riesenberg-Mordeja, Horst (2011): DGUV Vorschrift 2: Erste Erfahrungen aus gewerkschaftlicher Sicht,  
in: Gute Arbeit 11/2011, S. 33–35

## Internetadressen

- Rundnagel, R.: Regelbetreuung nach DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.  
[http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/organisation\\_arbeitsschutz/beratung\\_betreuung/dguv\\_vorschrift\\_2.htm](http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/organisation_arbeitsschutz/beratung_betreuung/dguv_vorschrift_2.htm)
- Mensch & Gesundheit OnlineMedien: Vorschrift2-Manager  
<http://www.vorschrift2.de>
- Universum Verlag: Management-Software zur DGUV Vorschrift 2  
<http://www.vorschrift-2.de>

**Hans Böckler  
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

### Redaktion

Dr. Manuela Maschke

**Nehmen Sie mit uns Kontakt auf!**  
[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)

### Kontakt

Telefon: 0211/7778 -  
Dr. Manuela Maschke -224  
Jutta Poesche -288  
Henriette Pohler -167