



DGUV

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband

DGUV Vorschrift 2 - Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

**Hintergründe
Handlungsfelder
Erläuterungen**

Gerhard Strothotte, DGUV

12. Oktober 2011

Gliederung

1. Hintergründe der Reform
2. Das neue Konzept der Regelbetreuung (> 10 Beschäftigte)
 - Grundbetreuung
 - Betriebsspezifischer Teil der Betreuung
3. Aufgaben und Vorgehensweise
4. Potenziale und Chancen des neuen Betreuungskonzeptes
5. Handlungshilfen
6. Ausblick

Reform der UVV zum ASiG, Anlässe

1. Befristung der Regelung im gewerblichen Bereich (31.12.2010),
Vorhandensein einer alten Regelung im öffentlichen Bereich,
Genehmigungsaufgabe zur Reform der ASiG-Betreuung
2. Erster Schritt: Reform der Kleinbetriebsbetreuung;
Evaluation bei BGen positiv abgeschlossen
Zweiter Schritt: Reform der Regelbetreuung
(Betriebe mit mehr als 10 Versicherten)
Dritter Schritt: Vereinheitlichung im gewerblichen und
öffentlichen Bereich.
3. Die Reform ist ein Gemeinschaftsprodukt von DGUV, BMAS und
Ländern, Federführung DGUV

Überblick zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens

- Am 1.1.2011:
 - Alle Berufsgenossenschaften und EUK
 - UK Baden-Württemberg, Bayerischer GUVV, UK Hessen, UK Nordrhein-Westfalen, UK Saarland, UK Sachsen-Anhalt, UK Thüringen, UK München, UK Berlin, UK Mecklenburg-Vorpommern
- Am 1.4.2011: UK Rheinland-Pfalz, Braunschweigischer GUVV, LUK Niedersachsen, GUVV Hannover, GUVV Oldenburg, UK Bremen
- UK PT, UK Nord und UK Brandenburg: vorauss. Okt./Nov. 2011
- UK Bund, Bayerische LUK: Richtlinien von BMI bzw. Bayern

DGUV Vorschrift 2 im Überblick

| Unternehmensgröße | Regelbetreuung | Alternative Betreuung |
|-------------------|--|---|
| ≤ 10 | Grundbetreuung, Anlassbetreuung s. Anlage 1 | entsprechend der Betriebsgrößengrenze des zuständigen UVT |
| 11 ≤ 50 | Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung | s. Anlagen 3 und 4 (UVTs ö.H.: ab 1.1.2013) |
| > 50 | s. Anlage 2 | nein |

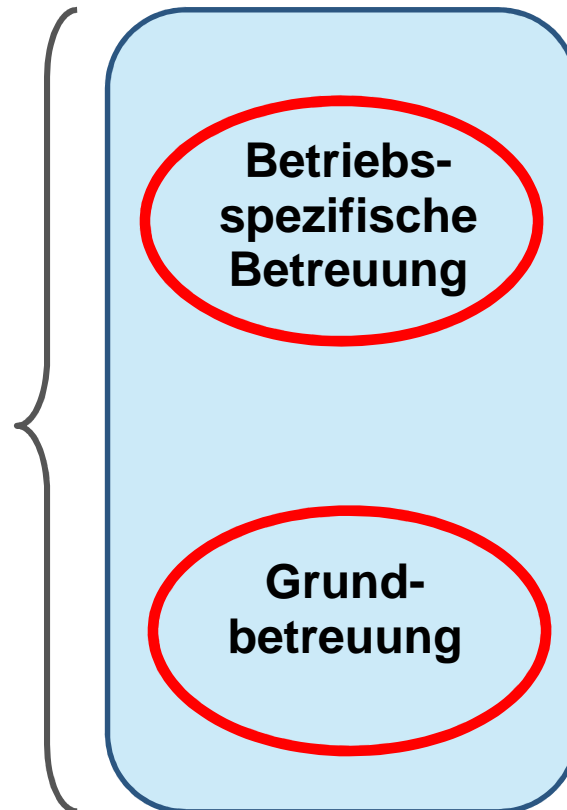
Konzeptvorgaben und Lösungen:

- gleichartige Anforderungen für gleichartige Betriebe sicherstellen: Grundbetreuung, 3 Betreuungsgruppen mit jeweils festen Einsatzzeiten
- Gefährdungssituation des einzelnen Betriebes berücksichtigen: betriebsspezifischer Teil der Betreuung
- zeitgemäßen Betreuungserfordernissen entsprechen: Interpretation der ASiG-Aufgaben am ArbSchG sowie aktuellen Erkenntnissen
- Ausgestaltungsspielräume der Betriebe stärken: Aufteilung auf BA/Sifa, Ermittlung der betriebsspezifischen Betreuung
- einheitliche Umsetzung bei gewerblichen und öffentlichen UV-Trägern: verbindliche Muster-UVV

Die Bausteine der neuen Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten:

Ermittlung von Inhalt und Umfang

**Gesamt-
betreuung**



- Ermittlung im Betrieb
- Leistungskatalog
- Aufteilung BA/Sifa



- Zeitvorgabe nach Betriebsart
- Aufgabenkatalog
- Aufteilung BA/Sifa

Grundbetreuung

Die Betriebe sind über ihre jeweilige Betriebsart einer Betreuungsgruppe zugeordnet (WZ-Kode)

| | Gruppe I | Gruppe II | Gruppe III |
|---|----------|-----------|------------|
| Einsatzzeit (Std./Jahr je Beschäftigtem; Summe BA/Sifa) | 2,5 | 1,5 | 0,5 |

Aufteilung der Zeiten für BA/Sifa durch jeweiligen Betrieb erforderlich.

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

Keine Degressionsregelung.

Aufgabenfelder der Grundbetreuung im Überblick

1. Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung
(Beurteilung der Arbeitsbedingungen)
 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 von eingetretenen Ereignissen
 6. Allgemeine Beratung von Arbeitgebern, Führungskräften, Personalvertretung
 7. Erstellung von Dokumentationen
 8. Mitwirkung in betrieblichen Besprechungen
 9. Selbstorganisation
- ➔ Untersetzung: s. Anlage 2, Abschnitt 2 und Anhang 3

Grundbetreuung, Beispiel für Untersetzung

1. Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung
(Beurteilung der Arbeitsbedingungen)
 - 1.1 Unterstützung bei der Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung
 - zum Grundanliegen informieren und sensibilisieren
 - betriebliches Konzept zur Umsetzung entwickeln
 - Führungskräfte zur eigenständigen Durchführung qualifizieren
 - Hilfsmittel entwickeln
 - betriebliche Musterbeispiele entwickeln
 - 1.2 Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
 - 1.3 Beobachtung der gelebten Praxis und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung

Betriebsspezifische Betreuung im Überblick

1. Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
mit 8 Aufgabenfeldern
 2. Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation (i.d.R. temporär)
mit 5 Aufgabenfeldern
 3. Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation (i.d.R. temporär)
mit 2 Aufgabenfeldern
 4. Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen, (i.d.R. temporär)
mit 1 Aufgabenfeld
- ➔ Untersetzung s. Anlage 2 Abschnitt 3 und Anhang 4

1 Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie Erfordernisse zur menschengerechten Gestaltung

1.1 Besondere Tätigkeiten

1.2 Arbeitsplätze und Arbeitsstätten, die besondere Risiken aufweisen

1.3 Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken

1.4 Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorge

1.5 Erfordernis besonderer betriebsspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz

1.6 Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels

1.7 Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten in Zusammenhang mit der Arbeit

1.8 Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements

Anhang 4; B Leistungsermittlung (Beispiel)

1 Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse der menschengerechten Arbeitsgestaltung

1.6 Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels

| Auslösekriterien | trifft zu ja/nein | | Aufwandskriterien | Personal- aufwand BA/Sifa | |
|--|----------------------|--|--|---------------------------------|-----|
| | | | | | |
| a) Hoher Anteil von älteren Beschäftigten | | | <ul style="list-style-type: none"> • Analyse der Belegschaftssituation und des betrieblichen Umfeldes unter demografischen Aspekten • Beurteilung des Bedarfs zur menschengerechten Arbeitsgestaltung unter demografischen Aspekten • Beurteilung von Risiken für älter werdende Belegschaften und ältere Beschäftigte • ... | | |
| b) Divergenz zwischen Fähigkeitsprofil der Beschäftigten und Anforderungsprofil durch die Arbeitsaufgabe unter den Bedingungen alternder Belegschaften | | | | | |
| c) Defizite in der altersadäquaten Arbeitsgestaltung | | | | | |
| d) Entwicklung... | | | | | |
| Mind. ein „ja“: betriebsspezifische Betreuung erforderlich | | | | Std | Std |

2 Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation

- 2.1 Beschaffung von grundlegend neuartigen Maschinen, Geräten
- 2.2 Grundlegende Veränderungen zur Errichtung neuer Arbeitsplätze bzw. der Arbeitsplatzausstattung; Planung, Neuerrichtung von Betriebsanlagen; Umbau, Neubaumaßnahmen
- 2.3 Einführung völlig neuer Stoffe, Materialien
- 2.4 Grundlegende Veränderung betrieblicher Abläufe und Prozesse; grundlegende Veränderung der Arbeitszeitgestaltung; grundlegende Änderung, Einführung neuer Arbeitsverfahren
- 2.5 Spezifische Erfordernisse zur Schaffung einer geeigneten Organisation zur Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie der Integration in die Führungstätigkeit und zum Aufbau eines Systems der Gefährdungsbeurteilung

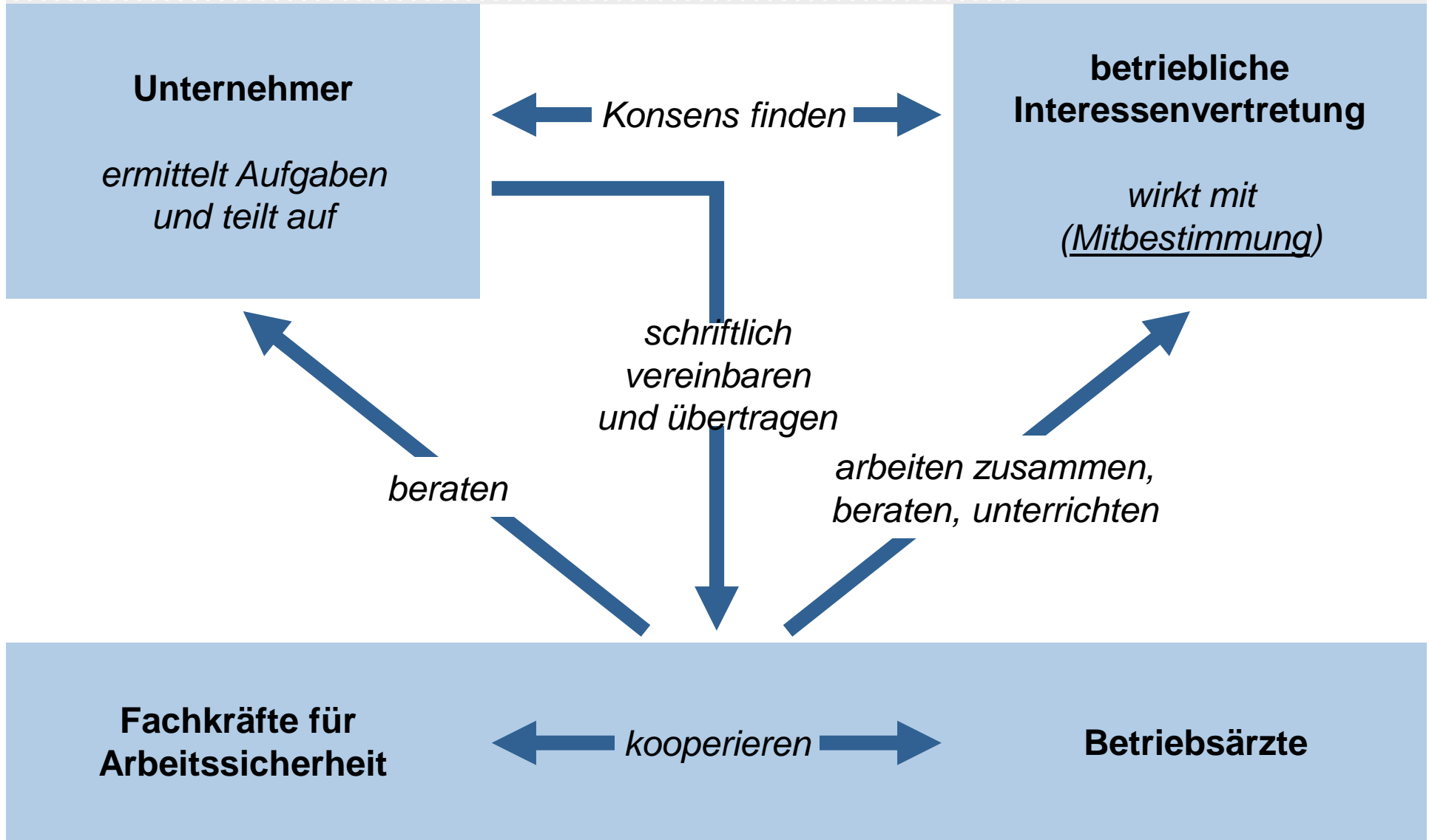
3 Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation

- 3.1 Neue Vorschriften, die für den Betrieb umfangreiche Änderungen nach sich ziehen
- 3.2 Weiterentwicklung des für den Betrieb relevanten Stands der Technik und Arbeitsmedizin

4 Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen

Schwerpunktprogramme, Kampagnen sowie Unterstützung von Aktionen zur Gesundheitsförderung

Aufgaben und Vorgehensweise



Erfolgstreiber für die Umsetzung der Vorschrift

- Festlegen, wer die Federführung für die Umsetzung übernimmt und Einigung auf ein systematisches Vorgehen
- Systematisch zusammenstellen, was der Betrieb bisher im Arbeitsschutz getan hat und wie er dabei vorgegangen ist
- Möglichst breite (und inhaltliche) Beteiligung aller betroffenen Akteure
- Selbstreflexion: Tun wir die richtigen Dinge? Tun wir die Dinge richtig?

Vorteile des neuen Betreuungskonzeptes

- Passgenaues, betriebsindividuelles Betreuungsangebot,
- weg von verordneten Einsatzzeiten,
- inhaltliche Aspekte rücken in den Mittelpunkt (Leistungskataloge),
- Ungleichbehandlungen der Betriebe werden beseitigt,
- Spielraum der Unternehmen wird vergrößert,
- Kommunikation der Akteure im Betrieb wird gefördert
- Ausdrückliche Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung
- Verbesserte Transparenz durch definierte Aufgabenkataloge

Medienkonzept der DGUV

- Hintergrundinformation für die Beratungspraxis
- Flyer
- Betriebliche Anwendungsbeispiele
- FAQ-Katalog
- Online-Tool zur Ermittlung des Betreuungsumfangs
- E-Learning-Programm

Betriebliche Anwendungsbeispiele:

| Betrieb | Betriebsgröße | Zahl Beschäft. | gew. / öff. | Betriebsart | Betreuungsform Sifa-BA | UVT |
|---|---------------|----------------|-------------|----------------|------------------------|---------|
| Gastronomiebetrieb | klein | 55 | gew. | Gastronomie | intern-extern | BGN |
| Einzelhandels-Betrieb Filialstruktur | groß | 7.500 | gew. | Einzelhandel | intern-extern | BGHW |
| Bank | mittel | 675 | gew. | Dienstleistung | extern | VBG |
| Kommune | mittel | 260 | öff. | Verwaltung | extern | UKBW |
| Krankenhaus | mittel | 220 | gew. | Dienstleistung | Extern | BGW |
| Produktionsbetrieb | mittel | 220 | gew. | Produktion | Intern-extern | BG ETEM |

Verfügbarkeit/Bezugshinweise

- Hintergrundinformation und Flyer: als Download über www.dguv.de und als Printmedien verfügbar
- FAQs: als Download über www.dguv.de
- Betriebliche Anwendungsbeispiele: als Download über www.dguv.de
- Online-Tool zur Ermittlung des Betreuungsumfangs über www.dguv.de (in Vorbereitung)
- E-Learning-Programm zum Konzept der UVV: über www.dguv.de

Erste Erfahrungen

- + inhaltliche Ausrichtung wird positiv bewertet
- + neue Impulse, neue Chancen
- + Arbeitsschutzthemen stehen im Mittelpunkt
- + einheitliches Grundschema für alle UVTs
- + kein Problem bei Betrieben mit guter Arbeitsschutzsituation
- + Handlungshilfen werden gut angenommen

Erste Erfahrungen

- Ermittlungsaufwand relativ hoch
- Komplexität der Vorschrift
- Zuordnung zu richtigem WZ-Schlüssel teilweise schwierig
- Betriebsspezifische Betreuung schwer zu vermitteln
- Engpässe bei der Verfügbarkeit der Betriebsärzte
- Aufteilung der Einsatzzeit ungewohnt

Ausblick

- Betriebe, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen überprüfen den Betreuungsbedarf auf der Grundlage der DGUV Vorschrift 2 und passen ihn entsprechend dem Bedarf an
- UVTs und Länder beraten in 2011 zur Anwendung der Vorschrift
- Ab 2012 wird die Anwendung der Vorschrift erwartet
- die betriebliche Anwendung der Vorschrift wird bundesweit evaluiert werden.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

gerhard.strothotte@dguv.de