



Betreuung maßgeschneidert

Die neue DGUV-Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

Statt starrer Einsatzzeiten bestimmen ab Januar 2011 die individuellen betrieblichen Gefährdungen den Umfang der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung.

Die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) tritt dann in Kraft und löst damit die BGV A2 und die GUV-V A6/7 ab.

Die Ziele der neuen Unfallverhütungsvorschrift sind:

1. für gleichartige Betriebe gleichartige Anforderungen zu schaffen,
2. die Gefährdungssituation / -beurteilung des einzelnen Betriebes zu berücksichtigen,
3. die Ausgestaltungsspielräume der Betriebe zu stärken.

Fortsetzung umseitig

Betreuung maßgeschneidert Fortsetzung

Die Betreuungsmodelle der Unfallkassen

Beschäftigte	Regelbetreuung	Alternative
über 50	Grundbetreuung: feste Zeitvorgabe nach Betriebsart und Aufgabenkatalog	keine
11–50	betriebspezifische Betreuung: Ermittlung im Betrieb; Basis durch definierten Leistungskatalog = Gesamtbetreuung	ERST AB 2013! Information, Motivierung und regelmäßige Fortbildung des Unternehmers sowie bedarfsorientierte Betreuung
bis 10	Grundbetreuung: Gefährdungen beurteilen und Maßnahmen festlegen; keine feste Zeitvorgabe u n d anlassbezogene Betreuung: z. B. Planen und Einrichten von Betriebsanlagen, grundlegende Änderungen von Arbeitsverfahren, Unfalluntersuchungen = Gesamtbetreuung	

Das Wesentliche der Betreuungsmöglichkeiten im Überblick

In Zukunft wird es drei verschiedene Betreuungsformen geben:

1. Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten

- Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Gesamtbetreuung besteht aus der Grundbetreuung und dem betriebspezifischen Teil der Betreuung.
- Die Grundbetreuung umfasst Basisleistungen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz. Hierfür werden die Einsatzzeiten pro Beschäftigtem und Jahr vorgegeben.
- Gegenstand des betriebspezifischen Teils der Betreuung sind die Aspekte, die sich aus den Tätigkeiten und der Gefährdungssituation des Betriebes ergeben. Inhalt und Umfang werden auf der Basis eines vorgegebenen Verfahrens und eines Leistungskatalogs vom Betrieb selbst ermittelt.
- Die betriebliche Interessenvertretung bestimmt bei der Ermittlung, Aufteilung und Vereinbarung der Betreuungsleistungen mit.

2. Regelbetreuung der Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten

Die Regelbetreuung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten ist nicht mehr durch festgelegte Mindesteinsatzzeiten pro Jahr und Beschäftigtem geprägt. Hier sind vielmehr die im Betrieb real vorliegenden Gefährdungen Grundlage. Im Wesentlichen wird der Unternehmer durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und -ärzte bei der Gefährdungsbeurteilung und der Ableitung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen beraten. Das gilt auch bei besonderen Betriebssituationen (anlassbezogene Betreuung). Nach drei Jahren muss eine Überprüfung vorgenommen werden, um einen ständigen Verbesserungsprozess zu gewährleisten.

3. Alternative Betreuung der Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten

Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten können eine alternative Betreuungsform wählen. Die Wahl der alternativen Betreuung ist allerdings erst nach einer Übergangsfrist ab Januar 2013 möglich. sicher & gesund wird über diese Alternative informieren.

Fazit: Ein Miteinander der Arbeitsschutzakteure ist nun gefragt, um die Anforderungen der Vorschrift in die Praxis umzusetzen.

Sigrid Jacob

Ziele und Chancen des neuen Konzeptes

- gleiche Behandlung gleichartiger Betriebe
- betriebsindividuelles Betreuungsangebot
- inhaltliche Aspekte stehen im Mittelpunkt
- höhere Transparenz
- ausdrückliche Mitwirkung von Personal- und Betriebsräten
- intensiver Dialog der Arbeitsschutzakteure

Wie wird die Anzahl der Beschäftigten für die Zuordnung des Betreuungsmodells ermittelt?

- Vollzeitbeschäftigte werden mit dem Faktor 1,0 berücksichtigt.
- Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit Faktor 0,5 berücksichtigt, Beschäftigte mit nicht mehr als 30 Stunden mit Faktor 0,75.
- Als Beschäftigte zählen auch Personen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.
- Nicht dazu zählen Beschäftigte in Heimarbeit und Personen mit Werkverträgen (Fremdfirmen).
- Übrigens: Bei der Berechnung sind jährliche Durchschnittszahlen zugrunde zu legen.

Wo gibt es weitere Informationen?

- Die DGUV Vorschrift 2 befindet sich derzeit im Genehmigungsverfahren. Die Vorschrift kann daher erst Anfang 2011 vorliegen.
- Der Mustertext und vertiefende Hintergrundinformationen können jetzt schon eingesehen werden: www.uk-nord.de Webcode P00329
- Anwendungsbeispiele und ein Katalog mit häufig gestellten Fragen sind in Vorbereitung.

Die UK Nord informiert Sie, sobald diese Hilfen im Netz verfügbar sind.