BGN
Berufsgenossenschaft
Nahrungsmittel
und Gastgewerbe

2

DGUV Vorschrift 2

Unfallverhütungsvorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Für alle Branchen der BGN außer den Gewerbezweigen Schlachten und Fleischverarbeitung

vom 31.12.2010

Inhaltsverzeichnis

Seite

Erstes Kapitel
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich 3
§ 2 Bestellung 3
§ 3 Arbeitsmedizinische Fachkunde 4
§ 4 Sicherheitstechnische Fachkunde 4
§ 5 Bericht 6

Zweites Kapitel
Übergangsbestimmungen

§ 6 Übergangsbestimmungen 7

Drittes Kapitel
In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten

§ 7 In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten 8

Anlage 1 (zu § 2 Abs. 2)

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten 9

Anlage 2 (zu § 2 Abs. 3)

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten 12

Anlage 3 entfällt

Anlage 4 (zu § 2 Abs. 4)

Alternative bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten durch Kompetenzzentren 18

Anhang 1[1] (zu § 2)

Hinweise zur Bestellung und zum Tätigwerden der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit 23

Anhang 2[1] (zu § 4)

Branchenspezifische Themen der Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit 26

Anhang 3[1] (zu Anlage 2 Abschnitt 2)

Aufgabenfelder der Grundbetreuung und Beschreibung möglicher Aufgaben 28

Anhang 4[1] (zu Anlage 2 Abschnitt 3)

Betriebsspezifischer Teil der Betreuung 38

Anhang 5[1] (zu Anlagen 1 und 2)

Bezeichnung der Gewerbe (GWZ) und Zuordnung zu den Gruppen. 60

Anhang 6 Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit 63

Anhang 7 Bezugsquellenverzeichnis. 75

[1] Die Anhänge 1 bis 5 enthalten keine rechtsverbindlichen Regelungen

Erstes Kapitel

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Diese Unfallverhütungsvorschrift bestimmt näher die Maßnahmen, die der Unternehmer zur Erfüllung der sich aus dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz) ergebenden Pflichten zu treffen hat.

§ 2 Bestellung

(1) Der Unternehmer hat Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Wahrnehmung der in den §§ 3 und 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes bezeichneten Aufgaben schriftlich nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen zu bestellen. Der Unternehmer hat dem Unfallversicherungsträger auf Verlangen nachzuweisen, wie er die Verpflichtung nach Satz 1 erfüllt hat.

(2) Bei Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten richtet sich der Umfang der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung nach Anlage 1.

(3) Bei Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten gelten die Bestimmungen nach Anlage 2.

(4) Abweichend von den Absätzen 2 und 3 kann der Unternehmer nach Maßgabe von Anlage 4 ein alternatives Betreuungsmodell wählen, wenn er aktiv in das Betriebsgeschehen eingebunden ist und die Zahl der Beschäftigten bis zu 10 beträgt.

(5) Bei der Berechnung der Zahl der Beschäftigten sind jährliche Durchschnittszahlen zugrunde zu legen; bei der Berechnung des Schwellenwertes in den Absätzen 2, 3 und 4 findet die Regelung des § 6 Abs. 1 Satz 4 des Arbeitsschutzgesetzes entsprechende Anwendung.

(6) Der Unfallversicherungsträger kann im Einzelfall im Einvernehmen mit der nach § 12 Arbeitssicherheitsgesetz zuständigen Behörde Abweichungen von den Absätzen 2, 3 und 4 zulassen, soweit im Betrieb die Unfall- und Gesundheitsgefahren vom Durchschnitt abweichen und die abweichende Festsetzung mit dem Schutz der Beschäftigten vereinbar ist. Als Vergleichsmaßstab dienen Betriebe der gleichen Art.

§ 3 Arbeitsmedizinische Fachkunde

Der Unternehmer kann die erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde als gegeben ansehen bei Ärzten, die nachweisen, dass sie berechtigt sind,

1. die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“

   oder

2. die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“

zu führen.

§ 4 Sicherheitstechnische Fachkunde

(1) Der Unternehmer kann die erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde von Fachkräften für Arbeitssicherheit als nachgewiesen ansehen, wenn diese den in den Absätzen 2 bis 5 festgelegten Anforderungen genügen.

(2) Sicherheitsingenieure erfüllen die Anforderungen, wenn sie

1. berechtigt sind, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen oder einen Bachelor- oder Masterabschluss der Studienrichtung Ingenieurwissenschaften erworben haben,

2. danach eine praktische Tätigkeit in diesem Beruf mindestens zwei Jahre lang ausgeübt

   und

3. einen staatlichen oder von Unfallversicherungsträgern veranstalteten Ausbildungslehrgang

   oder

   einen staatlich oder von Unfallversicherungsträgern anerkannten Ausbildungslehrgang eines anderen Ausbildungsträgers mit Erfolg abgeschlossen haben.

Sicherheitsingenieure, die auf Grund ihrer Hochschul-/Fachhochschulausbildung berechtigt sind, die Berufsbezeichnung „Sicherheitsingenieur“ zu führen und eine einjährige praktische Tätigkeit als Ingenieur ausgeübt haben, erfüllen ebenfalls die Anforderungen.

(3) In der Funktion als Sicherheitsingenieur können auch Personen tätig werden, die über gleichwertige Qualifikationen verfügen.

(4) Sicherheitstechniker erfüllen die Anforderungen, wenn sie

1. eine Prüfung als staatlich anerkannter Techniker erfolgreich abgelegt haben,
2. danach eine praktische Tätigkeit als Techniker mindestens zwei Jahre lang ausgeübt haben

   und

3. einen staatlichen oder von Unfallversicherungsträgern veranstalteten Ausbildungslehrgang

   oder

   einen staatlich oder von Unfallversicherungsträgern anerkannten Ausbildungslehrgang eines anderen Veranstaltungsträgers mit Erfolg abgeschlossen haben.

Die Anforderungen erfüllt auch, wer ohne Prüfung als staatlich anerkannter Techniker mindestens vier Jahre lang als Techniker tätig war und einen staatlichen oder von Unfallversicherungsträgern veranstalteten Ausbildungslehrgang oder einen staatlich oder von Unfallversicherungsträgern anerkannten Ausbildungslehrgang eines anderen Veranstaltungsträgers mit Erfolg abgeschlossen hat.

(5) Sicherheitsmeister erfüllen die Anforderungen, wenn sie

1. die Meisterprüfung erfolgreich abgelegt haben,
2. danach eine praktische Tätigkeit als Meister mindestens zwei Jahre lang ausgeübt haben

   und

3. einen staatlichen oder von Unfallversicherungsträgern veranstalteten Ausbildungslehrgang

   oder

   einen staatlich oder von Unfallversicherungsträgern anerkannten Ausbildungslehrgang eines anderen Veranstaltungsträgers mit Erfolg abgeschlossen haben.

Die Anforderungen erfüllt auch, wer ohne Meisterprüfung mindestens vier Jahre lang als Meister oder in gleichwertiger Funktion tätig war und einen staatlichen oder von Unfallversicherungsträgern veranstalteten Ausbildungslehrgang oder einen staatlich oder von Unfallversicherungsträgern anerkannten Ausbildungslehrgang eines anderen Veranstaltungsträgers mit Erfolg abgeschlossen hat.

(6) Der Ausbildungslehrgang nach den Absätzen 2, 4 und 5 umfasst die Ausbildungsstufe I (Grundausbildung), Ausbildungsstufe II (Vertiefende Ausbildung), Ausbildungsstufe III

(Bereichsbezogene Ausbildung) und das begleitende Praktikum. Bestandteile der Ausbildungsstufe III sind die nachfolgenden Rahmenthemen:

- Brand- und Explosionsschutz
- Biologische Sicherheit

(7) Bei einem Wechsel einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, die die Ausbildungsstufe III (Bereichsbezogene Ausbildung) entsprechend den Festlegungen eines anderen Unfallversicherungsträgers absolviert hat, in eine andere Branche, hat der Unternehmer dafür zu sorgen, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit die erforderlichen bereichsbezogenen Kenntnisse durch Fortbildung erwirbt. Der Unfallversicherungsträger entscheidet über den erforderlichen Umfang an Fortbildung unter Berücksichtigung der Inhalte seiner Ausbildungsstufe III.

§ 5 Bericht

Der Unternehmer hat die gemäß § 2 dieser Unfallverhütungsvorschrift bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu 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.

Zweites Kapitel

Übergangsbestimmungen

§ 6 Übergangsbestimmungen

(1) Der Unternehmer kann abweichend von § 3 davon ausgehen, dass Ärzte über die erforderliche Fachkunde verfügen, wenn sie

1. eine Bescheinigung der zuständigen Ärztekammer darüber besitzen, dass sie vor dem 1. Januar 1985 ein Jahr klinisch oder poliklinisch tätig gewesen sind und an einem arbeitsmedizinischen Einführungslehrgang teilgenommen haben

   und

2. a) bis zum 31. Dezember 1985 mindestens 500 Stunden innerhalb eines Jahres betriebsärztlich tätig waren

   oder

   b) bis zum 31. Dezember 1987 einen dreimonatigen Kurs über Arbeitsmedizin absolviert haben

und

über die Voraussetzungen nach Nummer 2 Buchstabe a) oder b) eine von der zuständigen Ärztekammer erteilte Bescheinigung beibringen.

Die Bescheinigung der zuständigen Ärztekammer muss vor dem 31. Dezember 1996 ausgestellt worden sein.

(2) Der Nachweis der Fachkunde nach § 4 Abs. 2 bis 5 gilt als erbracht, wenn eine Fachkraft für Arbeitssicherheit im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Unfallverhütungsvorschrift als solche tätig ist und die Fachkundevoraussetzungen der Unfallverhütungsvorschrift „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A6) vom 1. Januar 1999 in der Fassung vom 1. Januar 2004 vorliegen.

(3) entfällt

(4) entfällt

Drittes Kapitel

In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten

§ 7 In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten

Diese Unfallverhütungsvorschrift tritt am 31. Dezember 2010 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A2) vom 1. Januar 2005 in der Fassung vom 1. Januar 2009 außer Kraft.

Anlage 1
(zu § 2 Abs. 2)

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten

Wesentliche Grundlage von Art und Umfang der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung sind die im Betrieb vorliegenden Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sowie die Aufgaben gemäß den §§ 3 bzw. 6 Arbeitssicherheitsgesetz.

Der Umfang der zu erbringenden betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung besteht in der Durchführung von **Grundbetreuungen und anlassbezogenen Betreuungen**. Sie können kombiniert werden.

Grundbetreuungen beinhalten die Unterstützung bei

- der Erstellung bzw.
- der Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung.

Bei der Grundbetreuung muss der Sachverstand von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit einbezogen werden. Dies kann dadurch geschehen, dass der Erstberatende den Sachverstand des jeweils anderen Sachgebietes hinzuzieht.

Die Grundbetreuung wird bei maßgeblicher Änderung der Arbeitsverhältnisse, spätestens aber nach den in Tabelle 1 angegebenen Abständen wiederholt:

Tabelle 1: Wiederholung der Grundbetreuung

Gruppe I	nach höchstens 1 Jahr
Gruppe II	nach höchstens 3 Jahren
Gruppe III	nach höchstens 5 Jahren

Die Zuordnung der Gruppen zu den Betriebsarten gemäß Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008) kann der Tabelle in Anlage 2 Abschnitt 4 entnommen werden.

Fristen für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bleiben unberührt.

Die **Gefährdungsbeurteilung** besteht aus einer systematischen Feststellung und Bewertung von relevanten Gefährdungen der Beschäftigten. Aus der Gefährdungsbeurteilung sind entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen abzuleiten. Die Gefährdungsbeurteilung und die Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls an sich ändernde Gegebenheiten anzupassen.

Anlassbezogene Betreuungen:

Der Unternehmer ist verpflichtet, sich bei besonderen Anlässen durch einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit mit branchenbezogener Fachkunde in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes betreuen zu lassen.

Besondere Anlässe für eine Betreuung durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit können unter anderem sein die

- Planung, Errichtung und Änderung von Betriebsanlagen,
- Einführung neuer Arbeitsmittel, die ein erhöhtes Gefährdungspotenzial zur Folge haben,
- grundlegende Änderung von Arbeitsverfahren,
- Einführung neuer Arbeitsverfahren,
- Gestaltung neuer Arbeitsplätze und -abläufe,
- Einführung neuer Arbeitsstoffe bzw. Gefahrstoffe, die ein erhöhtes Gefährdungspotenzial zur Folge haben,
- Beratung der Beschäftigten über besondere Unfall- und Gesundheitsgefahren bei der Arbeit,
- Untersuchung von Unfällen und Berufskrankheiten,
- Erstellung von Notfall- und Alarmplänen.

Ein weiterer Anlass für das Tätigwerden einer Fachkraft für Arbeitssicherheit kann unter anderem die

- Durchführung sicherheitstechnischer Überprüfungen und Beurteilungen von Anlagen, Arbeitssystemen und Arbeitsverfahren sein.

Weitere Anlässe für das Tätigwerden eines Betriebsarztes können unter anderem sein

- eine grundlegende Umgestaltung von Arbeitszeit-, Pausen- und Schichtsystemen,
- die Erforderlichkeit der Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen, Beurteilungen und Beratungen,
- Suchterkrankungen, die ein gefährdungsfreies Arbeiten beeinträchtigen,
- Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung behinderter Menschen und der (Wieder-) Eingliederung von Rehabilitanden,
- die Häufung gesundheitlicher Probleme,
- das Auftreten posttraumatischer Belastungszustände.

Die Durchführung der Grundbetreuung und der anlassbezogenen Betreuung muss der Berufsgenossenschaft auf Verlangen nachgewiesen werden.

Der Betrieb muss über angemessene und aktuelle Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die abgeleiteten Maßnahmen und das Ergebnis der Überprüfung ersichtlich sind. Solche Unterlagen können auch Berichte nach § 5 dieser Unfallverhütungsvorschrift sein.

Ergänzend zur Grundbetreuung können anlassbezogene Beratungen zu spezifischen Fachthemen im Einzelfall auch durch Personen mit spezieller anlassbezogener Fachkunde erbracht werden, die nicht über eine Qualifikation als Betriebsarzt bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügen. Dies kann beispielsweise für Beratungen im Zusammenhang mit Lärmminderungs-, Brandschutz- und Lüftungsmaßnahmen zutreffen. Eine Kombination mit der Grundbetreuung ist in diesen Fällen nicht zulässig.

Unternehmer können sich zur gemeinsamen Nutzung betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Regelbetreuung zusammenschließen, soweit die Möglichkeiten zur Organisation im Betrieb nicht ausreichen.

Die Beschäftigten sind über die Art der praktizierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung zu informieren und darüber in Kenntnis zu setzen, welcher Betriebsarzt und welche Fachkraft für Arbeitssicherheit anzusprechen ist.

Anlage 2
(zu § 2 Abs. 3)

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten

1. Allgemeines

Grundlagen von Art und Umfang der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung sind die im Betrieb vorliegenden Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sowie die Aufgaben gemäß den §§ 3 bzw. 6 Arbeitssicherheitsgesetz.

Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung besteht aus der **Grundbetreuung** und dem **betriebsspezifischen Teil der Betreuung**. Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung bilden zusammen die **Gesamtbetreuung**.

Der Unternehmer hat die Aufgaben der 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.

Die Aufgaben der in allen Betrieben anfallenden **Grundbetreuung** nach Abschnitt 2 werden in Anhang 3 näher erläutert. Maßgeblich für die Bemessung des Betreuungsumfangs der Grundbetreuung sind die für alle Betriebe geltenden Einsatzzeiten gemäß Abschnitt 2.

Zweiter Bestandteil der Gesamtbetreuung ist der **betriebsspezifische Teil**, dessen Aufgaben nach Abschnitt 3 in Anhang 4 näher erläutert werden. Relevanz und Umfang des betriebsspezifischen Teils der Betreuung werden durch den Unternehmer gemäß Abschnitt 3 ermittelt und regelmäßig überprüft.

Der Unternehmer hat sich durch Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Festlegung der Grundbetreuung und des betriebsspezifischen Teils der Betreuung beraten zu lassen.

Die Beschäftigten sind über die Art der praktizierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung zu informieren und darüber in Kenntnis zu setzen, welcher Betriebsarzt und welche Fachkraft für Arbeitssicherheit anzusprechen ist.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind nicht auf die Einsatzzeiten der Grundbetreuung anzurechnen, sondern Bestandteil des betriebsspezifischen Teils der Betreuung.

Wegezeiten können nicht als Einsatzzeiten angerechnet werden.

Maßnahmen und Ergebnisse der Leistungserbringung sind im Rahmen der regelmäßigen Berichte von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit nach § 5 zu dokumentieren.

2. Grundbetreuung

Die Grundbetreuung weist drei Betreuungsgruppen auf, für die jeweils feste Einsatzzeiten als Summenwerte für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit gelten. Die Betriebe sind über ihre jeweilige Betriebsart den Betreuungsgruppen gemäß Abschnitt 4 zugeordnet. Für die Grundbetreuung ist je nach Zuordnung in eine der drei Gruppen folgende Einsatzzeit in Stunden pro Beschäftigtem/r und Jahr erforderlich:

	Gruppe I	Gruppe II	Gruppe III
Einsatzzeit (Std./Jahr pro Beschäftigtem/r)	2,5	1,5	0,5

Bei der Aufteilung der Zeiten auf Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist ein Mindestanteil von 20% der Grundbetreuung, jedoch nicht weniger als 0,2 Std./Jahr pro Beschäftigtem/r, für jeden Leistungserbringer anzusetzen.

Die Grundbetreuung umfasst folgende Aufgabenfelder:

1. Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)

1.1 Unterstützung bei der Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung

1.2 Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

1.3 Beobachtung der gelebten Praxis und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung

2 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention

2.1 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention an bestehenden Arbeitssystemen

2.2 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention bei Veränderung der Arbeitsbedingungen

3 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhaltensprävention

3.1 Unterstützung bei Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Qualifizierungsmaßnahmen

3.2 Motivieren zum sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten

3.3 Information und Aufklärung

3.4 Kollektive arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten

4 Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit

4.1 Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation

4.2 Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung

4.3 Beratung zu erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen

4.4 Kommunikation und Information sichern

4.5 Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange in betrieblichen Prozessen

4.6 Betriebliche arbeitsschutzspezifische Prozesse organisieren

4.7 Ständige Verbesserung sicherstellen

5 Untersuchung nach Ereignissen

5.1 Untersuchungen von Ereignissen, Ursachenanalysen und deren Auswertungen

5.2 Ermitteln von Unfallschwerpunkten sowie Schwerpunkten arbeitsbedingter Erkrankungen

5.3 Verbesserungsvorschläge

6 Allgemeine Beratung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen, Beschäftigten

6.1 Beratung zu Rechtsgrundlagen, Stand der Technik und Arbeitsmedizin, wissenschaftlichen Erkenntnissen

6.2 Beantwortung von Anfragen

6.3 Verbreitung der Information im Unternehmen, einschließlich Teambesprechungen

6.4 Externe Beratung zu speziellen Problemen des Arbeitsschutzes organisieren

7 Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten

7.1 Unterstützung bei der Erstellung von Dokumentationen

7.2 Unterstützung bei der Erfüllung von Meldepflichten gegenüber den zuständigen Behörden und Unfallversicherungsträgern

7.3 Dokumentation von Vorschlägen an den Arbeitgeber einschließlich Angabe des jeweiligen Umsetzungsstandes

7.4 Dokumentation zur eigenen Tätigkeit und zur Inanspruchnahme der Einsatzzeiten

8 Mitwirken in betrieblichen Besprechungen

8.1 Direkte persönliche Beratung von Arbeitgebern

8.2 Teilnahme an Dienstgesprächen des Arbeitgebers mit seinen Führungskräften

8.3 Teilnahme an Besprechungen der betrieblichen Beauftragten entsprechend §§ 9, 10 und 11 Arbeitssicherheitsgesetz

8.4 Teilnahme an sonstigen Besprechungen, einschließlich Betriebsversammlung

8.5 Nutzung eines ständigen Kontaktes mit Führungskräften

8.6 Sitzung des Arbeitsschutzausschusses

9 Selbstorganisation

9.1 Ständige Fortbildung organisieren (Aktualisierung und Erweiterung)

9.2 Wissensmanagement entwickeln und nutzen

9.3 Erfassen und Aufarbeiten von Hinweisen der Beschäftigten

9.4 Erfahrungsaustausch insbesondere mit den Unfallversicherungsträgern und den zuständigen Behörden nutzen

3. Betriebsspezifischer Teil der Betreuung

Der Bedarf an betriebsspezifischer Betreuung wird vom Unternehmer in einem Verfahren ermittelt, das die nachfolgend aufgeführten Aufgabenfelder sowie Auslöse- und Aufwandskriterien berücksichtigt. Das Verfahren erfordert, dass der Unternehmer alle Aufgabenfelder hinsichtlich ihrer Relevanz für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung regelmäßig, insbesondere nach wesentlichen Änderungen, prüft. Die Aufgabenfelder sind:

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

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 im Zusammenhang mit der Arbeit

1.8 Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements

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.

Ein Verfahren zur Ermittlung der Betreuungsleistungen einschließlich der Anwendung der Auslöse- und Aufwandskriterien ist in Anhang 4 näher erläutert.

Die Ermittlung von Dauer und Umfang der betriebsspezifischen Betreuung beinhaltet die Prüfung durch den Unternehmer, welche Aufgaben im Betrieb erforderlich sind und die Festlegung des entsprechenden Personalaufwandes für die Aufgabenerledigung. Er hat auf der Grundlage des ermittelten Personalaufwandes die Betreuungsleistung mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit festzulegen und schriftlich zu vereinbaren.

4. Zuordnung der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen

Die nachfolgende Tabelle weist die Zuordnung der Betriebe anhand des WZ-Schlüssels der jeweiligen Betriebsart zu den Betreuungsgruppen der Grundbetreuung nach Abschnitt 2 aus.

Auszug für die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten aus der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Eine vollständige Liste mit den Angaben aller Unfallversicherungsträger wird bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) geführt.

Lfd. Nr.	WZ 2008 Kode	WZ 2008 – Bezeichnung (a. n. g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe I 2,5 h	Gruppe II 1,5 h	Gruppe III 0,5 h
158	10.2	Fischverarbeitung		X	
161	10.3	Obst- und Gemüseverarbeitung		X	
168	10.4	Herstellung von pflanzlichen und tierischen Ölen und Fetten		X	
174	10.51	Milchverarbeitung (ohne Herstellung von Speiseeis)		X	
176	10.52	Herstellung von Speiseeis		X	
178	10.6	Mahl- und Schälmühlen, Herstellung von Stärke und Stärkeerzeugnissen		X	
183	10.7	Herstellung von Back- und Teigwaren		X	
193	10.82	Herstellung von Süßwaren (ohne Dauerbackwaren)			X
203	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.		X	
205	10.9	Herstellung von Futtermitteln		X	
	11.01.1	Herstellung von Spirituosen		X	
	11.01.2	Herstellung von Spirituosen (ohne Brennereien)			X
214	11.02	Herstellung von Traubenwein			X
220	11.05	Herstellung von Bier		X	
222	11.06	Herstellung von Malz		X	
224	11.07	Herstellung von Erfrischungsgetränken; Gewinnung natürlicher Mineralwässer		X	
	11.08	Herstellung von sonstigen Getränken a. n. g.			X
227	12.0	Tabakverarbeitung			X
1243	55.1	Hotels, Gasthöfe und Pensionen		X	
1763	93.29	Erbringung von Dienstleistungen der Unterhaltung und der Erholung a. n. g.		X	

Anlage 3
(zu § 2 Abs. 4) entfällt

Anlage 4
(zu § 2 Abs. 4)

Alternative bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten durch Kompetenzzentren

Als Voraussetzung für die Teilnahme am alternativen Betreuungsmodell der bedarfsorientierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung durch Kompetenzzentren wird der Unternehmer zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb informiert und für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen motiviert. Die alternative bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung besteht aus Motivations- und Informationsmaßnahmen, und der Inanspruchnahme der bedarfsorientierten Betreuung.

Die Motivations- und Informationsmaßnahmen umfassen alternativ drei Module:

Modul 1: Seminar nach Vorgaben der BGN

Modul 2: Fernlehrgang der BGN

Modul 3: Regionales Arbeitsschutzförderungsprogramm der BGN

Die drei Module sind inhaltlich gleichwertig.

Die Module befassen sich mit arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fachthemen. Die Auswahl der Themen erfolgt unter Berücksichtigung von anerkannten Grundsätzen der Prävention sowie nach fachdidaktischen Prinzipien.

Das Modul 1 (Seminar) setzt sich aus 1 Präsenztag (8 Lehreinheiten) bzw. 2 x 0,5 Präsenztagen zusammen. Der zeitliche Abstand zwischen den beiden Präsenztagen darf 6 Monate nicht überschreiten.

Das Modul 2 (Fernlehrgang) besteht aus der Bearbeitung von Lehrmaterialien mit sich daran anschließenden Lernerfolgskontrollen. Lernerfolgskontrollen sind unmittelbar im Anschluss an die Bearbeitung der Lehrmaterialien bei den zuständigen Dienststellen der BGN einzureichen.

Das Modul 3 (regionales Arbeitsschutzförderungsprogramm) besteht aus verschiedenen Bausteinen zur Verminderung von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken in den Betrieben. Die Bausteine werden durch die BGN festgelegt.

Inhalte der Motivationsmaßnahmen bei der alternativen bedarfsorientierten Betreuung sind insbesondere:

- Wirtschaftliche Aspekte von Sicherheits- und Gesundheitsschutz,
- Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz,
- Psychologische Aspekte der Gefahrenwahrnehmung und des sicheren Verhaltens,
- Organisation der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- Vorgehensweise bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen,
- Entwicklung von Handlungsprogrammen für den Unternehmer,
- Kriterien für die Inanspruchnahme bedarfsgerechter betriebsärztlicher und sicherheitstechnischer Betreuung.

Themen der Informationsmaßnahmen sind:

- Aufgaben der BG,
- Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren,
- Verantwortlichkeit für Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb,
- Handlungsfelder des Betriebsarztes,
- Anlässe zur Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen, einschließlich arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen,
- Typische Gefährdungen in den Branchen mit folgenden Schwerpunkten:
  - Technische und bauliche Einrichtungen und Elektrik
  - Transportieren, Heben und Tragen
  - Schadstoffe
  - Brand- und Explosionsschutz
  - Klima
  - Lärm
  - Belastungen der Haut, des Skeletts und der Atemwege
  - Psychische Belastungen.

Der Fortbildung dienen Veranstaltungsangebote der Kompetenzzentren sowie Fachinformationen des Unfallversicherungsträgers.

Nach dem Abschluss der Motivations- und Informationsmaßnahmen kann der Unternehmer über die Notwendigkeit und das Ausmaß einer externen Betreuung selbst entscheiden. Die Betreuung der Betriebe erfolgt über Kompetenzzentren.

Eine sachgerechte bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung im Betrieb erfolgt auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung. Zu deren Erstellung oder Aktualisierung kann der Unternehmer sein zuständiges Kompetenzzentrum hinzuziehen.

Darüber hinaus ist der Unternehmer verpflichtet, sich bei **besonderen Anlässen** qualifiziert in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes durch das Kompetenzzentrum betreuen zu lassen. Besondere Anlässe für eine Betreuung durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit können sein die

- Planung, Errichtung und Änderung von Betriebsanlagen,
- Einführung neuer Arbeitsmittel, die ein erhöhtes Gefährdungspotenzial zur Folge haben,
- grundlegende Änderung von Arbeitsverfahren,
- Einführung neuer Arbeitsverfahren,
- Gestaltung neuer Arbeitsplätze und -abläufe,
- Einführung neuer Arbeitsstoffe bzw. Gefahrstoffe, die ein erhöhtes Gefährdungspotenzial zur Folge haben,
- Untersuchung von Unfällen und Berufskrankheiten,
- Beratung der Beschäftigten über besondere Unfall- und Gesundheitsgefahren bei der Arbeit,
- Erstellung von Notfall- und Alarmplänen.

Ein weiterer Anlass für das Tätigwerden einer Fachkraft für Arbeitssicherheit kann sein die

- Durchführung sicherheitstechnischer Überprüfungen und Beurteilungen von Anlagen, Arbeitssystemen und Arbeitsverfahren.

Weitere Anlässe für das Tätigwerden eines Betriebsarztes können sein

- eine grundlegende Umgestaltung von Arbeitszeit-, Pausen- und Schichtsystemen,
- die Erforderlichkeit der Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen, Beurteilungen und Beratungen,
- Suchterkrankungen, die ein gefährdungsfreies Arbeiten beeinträchtigen,
- Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung behinderter Menschen sowie der (Wieder-) Eingliederung von Rehabilitanden,

- die Häufung gesundheitlicher Probleme,
- das Vorliegen posttraumatischer Belastungszustände.

Im Betrieb sind die nachfolgend aufgeführten schriftlichen Nachweise zur Einsichtnahme durch die zuständigen Aufsichtsorgane vorzuhalten

- Teilnahmenachweis an den Maßnahmen zur Motivation und Information,
- aktuelle Unterlagen über die im Betrieb durchgeführte Gefährdungsbeurteilung,
- die Berichte nach § 5 dieser Unfallverhütungsvorschrift über die Inanspruchnahme externer bedarfsorientierter Betreuung.

Die Beschäftigten werden über die Art der praktizierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung informiert und wissen, welches Kompetenzzentrum anzusprechen ist.

Erfüllt der Unternehmer seine Verpflichtungen im Rahmen der alternativen bedarfsorientierten Betreuungsform nicht, unterliegt er mit seinem Betrieb der Regelbetreuung nach § 2 Abs. 2 dieser Unfallverhütungsvorschrift.

Vorstehende Fassung wurde von der Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten am 11. November 2010 beschlossen.

Mannheim, den 11. November 2010

Der Vorstand
Im Auftrag
gez. Ass. Weis
Hauptgeschäftsführer

(Dienstsiegel)

Genehmigung

Die vorstehende Unfallverhütungsvorschrift **„Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2)** wird genehmigt.

Bonn, den 7. Dezember 2010

Az.: IIIb1-36051-18

Bundesministerium für Arbeit
und Soziales

Im Auftrag
(BMAS-Siegel)
gez. Koll

Anhang 1
(zu § 2)

Hinweise zur Bestellung und zum Tätigwerden der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Bei Feststellung der Zahl der Beschäftigten zur Zuordnung der Betreuungsmodelle sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Als Beschäftigte zählen 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. Gleiches gilt für Personen, die auf Grund von Werkverträgen im Betrieb tätig werden (z.B. Fremdfirmenmitarbeiter).

Betriebsbegriff

Ein Betrieb im Sinne dieser Unfallverhütungsvorschrift ist eine geschlossene Einheit, die durch organisatorische Eigenständigkeit mit eigener Entscheidungscharakteristik geprägt ist. Die Eingruppierung eines Betriebs in eine Betreuungsgruppe nach Anlage 2 erfolgt unter Berücksichtigung des jeweiligen Betriebszweckes, aber nicht nach Tätigkeiten. Die nachfolgenden Beispiele verdeutlichen die Zuordnung von Betrieben zu ihren jeweiligen Betreuungsgruppen und die Berechnung der Einsatzzeit für die Grundbetreuung:

Anhang zu § 2 Abs. 3 i.V.m. Anlage 2 Abschnitt 2 und Abschnitt 4

Berechnungsbeispiele für die Einsatzzeiten von Betriebsarzt (BA) und Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) nach Anlage 2:

A) Hinweise zum Vorgehen

1. Ermitteln der Beschäftigtenzahl
2. Ermitteln der Gruppenzuordnung entsprechend Anlage 2, Abschnitt 4
3. **Berechnen der Einsatzzeiten (Grundbetreuung gesamt) für (BA) und die (Sifa)** entsprechend der Gruppenzuordnung
4. Berechnen des Mindestzeitanteils für BA und Sifa entsprechend Anlage 2, Abschnitt 2. Dabei folgende Regeln benutzen, die sich aus der Berechnung nach Anlage 2, Abschnitt 2 ergeben:

   WZ 2008 Kodes, die den Gruppen I oder II zugeordnet werden:

Der Mindestzeitanteil beträgt 20% der Grundbetreuung.

WZ 2008 Kodes, die der Gruppe III zugeordnet werden:

Der Mindestzeitanteil beträgt 0,2 Stunden / Beschäftigten und Jahr

5. Die Aufteilung der Einsatzzeit der Grundbetreuung auf BA und Sifa ist auf der Grundlage der Aufgabenfelder der Grundbetreuung unter Berücksichtigung der Mindesteinsatzzeiten der Leistungserbringer vorzunehmen.

6. **Den Aufwand für die betriebsspezifische Betreuung gemäß Anhang 4 ermitteln und der Grundbetreuung hinzufügen.**

B) Berechnungsbeispiele

Beispiel 1: Backgewerbe (GWZ 11)
WZ 2008 Kode: 10.7
WZ 2008 – Bezeichnung: Herstellung von Back- und Teigwaren

1. 55 Beschäftigte
2. Gruppe II (entspricht 1,5 Std / Jahr)
3. **1,5 x 55 = 82,5 Std / Jahr (Grundbetreuung gesamt)**
4. 20% x 82,5 = 16,5 Std / Jahr
5. 2 x 16,5 = 33 Std / Jahr von 82,5 Std / Jahr sind als Mindestzeitanteile festgelegt.

   Die Aufteilung der Einsatzzeit der Grundbetreuung auf BA und Sifa ist auf der Grundlage der Aufgabenfelder der Grundbetreuung unter Berücksichtigung der Mindesteinsatzzeiten der Leistungserbringer vorzunehmen.

6. **Aufwand für betriebsspezifische Betreuung hinzufügen**

Beispiel 2: Gaststätten und Beherbergungsbetriebe (GWZ 16)
WZ 2008 Kode: 55.1
WZ 2008 – Bezeichnung: Hotels, Gasthöfe und Pensionen

1. 40 Beschäftigte
2. Gruppe II (entspricht 1,5 Std / Jahr)
3. **1,5 x 40 = 60 Std / Jahr (Grundbetreuung gesamt)**
4. 20% x 60 = 12 Std / Jahr
5. 2 x 12 = 24 Std / Jahr von 60 Std / Jahr sind als Mindestzeitanteile festgelegt.

Die Aufteilung der Einsatzzeit der Grundbetreuung auf BA und Sifa ist auf der Grundlage der Aufgabenfelder der Grundbetreuung unter Berücksichtigung der Mindesteinsatzzeiten der Leistungserbringer vorzunehmen.

6. **Aufwand für betriebsspezifische Betreuung hinzufügen**

Beispiel 3: Zigarettenherstellung (GWZ 86)
WZ 2008 Kode: 12.0
WZ 2008 – Bezeichnung: Tabakverarbeitung

1. 250 Beschäftigte
2. Gruppe III (entspricht 0,5 Std / Jahr)
3. **0,5 x 250 = 125 Std / Jahr (Grundbetreuung gesamt)**
4. 0,2 Std / (Besch. x Jahr) x 250 Besch. = 50 Std / Jahr
5. 2 x 50 = 100 Std / Jahr von 125 Std / Jahr sind als Mindestzeitanteile festgelegt.

   Die Aufteilung der Einsatzzeit der Grundbetreuung auf BA und Sifa ist auf der Grundlage der Aufgabenfelder der Grundbetreuung unter Berücksichtigung der Mindesteinsatzzeiten der Leistungserbringer vorzunehmen.

6. **Aufwand für betriebsspezifische Betreuung hinzufügen**

Beispiel 4: Nährmittelherstellung (GWZ 37)
WZ 2008 Kode: 10.89
WZ 2008 – Bezeichnung: Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.

1. 1000 Beschäftigte
2. Gruppe II (entspricht 1,5 Std / Jahr)
3. **1,5 x 1000 = 1500 Std / Jahr (Grundbetreuung gesamt)**
4. 20% x 1500 = 300 Std / Jahr
5. 2 x 300 = 600 Std / Jahr von 1500 Std / Jahr sind als Mindestzeitanteile festgelegt.

   Die Aufteilung der Einsatzzeit der Grundbetreuung auf BA und Sifa ist auf der Grundlage der Aufgabenfelder der Grundbetreuung unter Berücksichtigung der Mindesteinsatzzeiten der Leistungserbringer vorzunehmen.

6. **Aufwand für betriebsspezifische Betreuung hinzufügen**

Anhang 2
(zu § 4)

Branchenspezifische Themen der Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Die Ausbildungslehrgänge werden nach den Grundsätzen gestaltet, die das frühere BMA mit Schreiben vom 29. Dezember 1997 an die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Rahmen der Fachaufsicht festgelegt hat.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die einen Ausbildungslehrgang mit Erfolg abgeschlossen haben, der nach den Grundsätzen gestaltet war, die das BMA mit Fachaufsichtsschreiben vom 2. Juli 1979 festgelegt hatte, dürfen weiterhin bestellt werden.

Anforderungen an Ausbildung und Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit enthält die Broschüre „Fachkraft für Arbeitssicherheit – eine anspruchsvolle Zusatzqualifikation“. Sie wird dem Unternehmer und der angehenden Fachkraft im Vorfeld der Ausbildungsmaßnahmen zugestellt.

Entsprechend Ziffer 7 des Fachaufsichtsschreibens des BMA vom 29. Dezember 1997 (Az: IIIb7-36042-5) zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit werden in der Ausbildungsstufe III (Bereichsbezogene Ausbildung) die erforderlichen bereichsbezogenen Kenntnisse vermittelt, wobei in der Regel auf das in den Ausbildungsstufen I und II erworbene Wissen aufgebaut wird. Dabei werden die Rahmenanforderungen gemäß der Ausbildungskonzeption berücksichtigt, wonach die Rahmenthemen der Ausbildungsstufe III den nachfolgenden 5 Themenfeldern zugeordnet werden:

1. Spezifische Gefährdungsfaktoren,
2. Spezifische Maschinen/Geräte/Anlagen,
3. Spezifische Arbeitsverfahren,
4. Spezifische Arbeitsstätten,
5. Spezifische personalbezogene Themen.

Die Rahmenthemen werden wie folgt untergliedert:

- Rahmenthema 1 „Brand- und Explosionsschutz“ (10 Lehreinheiten) aus den Themenfeldern „Spezifische Gefährdungsfaktoren“, „Spezifische Maschinen/Geräte/Anlagen“, „Spezifische Arbeitsstätten“ und „Spezifische personalbezogene Themen“

Angesprochen werden insbesondere die Themen

- Baulicher Brand- und Explosionsschutz
- Technischer Brand- und Explosionsschutz
- Organisatorischer Brand- und Explosionsschutz

- Rahmenthema 2 „Biologische Sicherheit“ (6 Lehreinheiten) aus den Themenfeldern „Spezifische Gefährdungsfaktoren“ und „Spezifische Arbeitsverfahren“

  Schwerpunktthemen sind:

  - Mikroorganismen und Hygiene
  - Praktische Umsetzung der Vorschriften
  - Reinigung und Desinfektion, Schädlingsbekämpfung.

Ausbildungsmaßnahmen der Stufe III können bereits in den Zeiträumen zwischen den Präsenzphasen der Ausbildungsstufen I (Grundausbildung) und II (Vertiefende Ausbildung) durchgeführt werden, soweit die erforderlichen fachlichen Kenntnisse vorhanden sind.

Anhang 3
(zu Anlage 2 Abschnitt 2)

Aufgabenfelder der Grundbetreuung und Beschreibung möglicher Aufgaben

Anhang 3 listet zu den Aufgabenfeldern der Grundbetreuung nach Anlage 2 Abschnitt 2 unverbindlich mögliche Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit auf, die im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben nach §§ 3 und 6 Arbeitssicherheitsgesetz anfallen können.

1 Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)

1.1 Unterstützung bei der Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung

- Beratung des Arbeitgebers/Leiters des Betriebs bei der Organisation der Gefährdungsbeurteilung
  - Zum Grundanliegen informieren und sensibilisieren
  - Betriebliches Konzept zur Umsetzung entwickeln
  - Regelungen zur Durchführung entwickeln
  - Konzept zur Implementierung eines ständigen Verbesserungsprozesses entwickeln
- Unterstützung der Führungskräfte
  - Zum Grundanliegen, zu betrieblichem Konzept und zu Regelungen zur Durchführung informieren und sensibilisieren
  - Führungskräfte zur eigenständigen Durchführung qualifizieren
  - Hilfsmittel einschl. Dokumentationsvorlagen für Führungskräfte entwickeln und einführen; unter Beteiligung der Führungskräfte bedarfsgerecht anpassen
  - Betriebliche Musterbeispiele entwickeln

1.2 Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

- Führungskräfte bei unterschiedlichen Anlässen direkt beraten
- Fachkunde insbesondere bei der Gefährdungsermittlung, Risikobeurteilung und der Ableitung der erforderlichen Maßnahmen als Grundbetreuung einbringen

- Motivierung der Beschäftigten zur Beteiligung unterstützen
- Bei der Wirkungskontrolle erforderlicher Maßnahmen beraten
- Bei der Dokumentation im Sinne von § 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) unterstützen

1.3 Beobachtung der gelebten Praxis und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung

- Stichprobenhaft prüfen, ob Beurteilungen der Arbeitsbedingungen bei den relevanten Anlässen in der vorgesehenen Qualität durchgeführt werden (Auditieren)
- Auswertungen zusammenfassen und vergleichen sowie Verbesserungsbedarfe ableiten (z. B. im Rahmen des Jahresberichts)
- Schwerpunktprogramme zur kontinuierlichen Verbesserung vorschlagen

2 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention

2.1 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention an bestehenden Arbeitssystemen

- Erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen überprüfen und Durchführung (Umsetzung) beobachten: Zustand der Arbeitssysteme ermitteln und beurteilen sowie Soll-Zustände festlegen im Hinblick auf Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Arbeitsorganisation usw. (Erfüllung der Anforderungen nach § 4 ArbSchG)
  - In regelmäßigen Abständen Begehungen durchführen, Gefährdungsermittlungen und -beurteilungen mit geeigneten Methoden; Gesundheitsfaktoren in Arbeitssystemen ermitteln und deren Potenziale beurteilen
  - Arbeitsmittel, Betriebsanlagen, Arbeitsverfahren, Einsatz von Arbeitsstoffen, Arbeitsplatzgestaltung, soziale und sanitäre Einrichtungen überprüfen – unter Beachtung arbeitsphysiologischer, arbeitspsychologischer und sonstiger ergonomischer sowie arbeitshygienischer Fragen
  - Arbeitsablauforganisation einschließlich Arbeitsaufgaben, -rhythmus und Arbeitszeit- und Pausengestaltung überprüfen
  - Arbeitsstätten und Arbeitsumgebung überprüfen
  - Personaleinsatz (Arbeitsplatzwechsel, Alleinarbeit) überprüfen

- Lösungssuche unterstützen, Gestaltungsvorschläge unterbreiten, Durch- und Umsetzung begleiten und darauf hinwirken
  - Technische Maßnahmen (Sicherheitstechnik, Ergonomie, einschließlich Instandhaltung der Schutzeinrichtungen)
  - Organisatorische Maßnahmen
  - Hygienemaßnahmen
  - Auswahl, Erprobung, Einsatz, Benutzung, Instandhaltung von persönlichen Schutzausrüstungen (PSA)
  - Gestaltung organisationsbezogener Gesundheitsfaktoren (Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung zur Förderung der Gesundheit)
  - Arbeitsplatzwechsel sowie Eingliederung und Wiedereingliederung behinderter Menschen
- Wirkungskontrollen durchführen
  - Durchführung überprüfen
  - Wirksamkeit von durchgeführten Schutzmaßnahmen
  - Auf neue Gefährdungen überprüfen

2.2 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention bei Veränderung der Arbeitsbedingungen

Z. B. bei Veränderungen von Arbeitsplätzen, Ersatzbeschaffung von Maschinen, Geräten, Änderung von Arbeitsverfahren, Veränderung betrieblicher Abläufe, Prozesse, Einführung von Arbeitsstoffen, Materialien, Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung

- Vor Inbetriebnahme bzw. Einführung prüfen auf
  - Erfüllung von sicherheitstechnischen und ergonomischen Anforderungen
  - Vorhandensein von Betriebsanleitungen, Betriebsanweisungen, Sicherheitsdatenblättern usw.
  - Vorhandensein von Warn- und Gefahrenhinweisen
  - Bereitstellung erforderlicher PSA
  - Fortschreibung Gefährdungsbeurteilung
  - Ggf. Ableitung ergänzender Maßnahmen

- Auf grundlegende Änderungen im Sinne des Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes (GPSG) prüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen einfordern (einschl. Dokumentationen und Nachweise)
- Zu Festlegungen von erforderlichen Prüfungen im Sinne der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) beraten

3 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhaltensprävention

3.1 Unterstützung bei Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Qualifizierungsmaßnahmen

Hinwirken auf und Mitwirken bei insbesondere

- Aufbau eines Unterweisungssystems und der Durchführung von Unterweisungen
- Erstellung von Betriebsanweisungen
- Entwicklung von Verhaltensregeln
- Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen mit Arbeitsschutzbezug

3.2 Motivieren zum sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten

Insbesondere

- auf sicherheitsgerechtes und gesundheitsgerechtes Verhalten hinwirken
- auf die Benutzung der PSA hinwirken

3.3 Information und Aufklärung

Beschäftigte informieren und aufklären insbesondere über

- Unfall- und Gesundheitsgefahren
- sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten
- Sicherheits- und Schutzeinrichtungen

3.4 Kollektive arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten

4 Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit

4.1 Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation

Unterstützen insbesondere bei

- Übertragung von Aufgaben und Befugnissen im Arbeitsschutz
- Kontrolle der Erfüllung der Aufgaben
- Gewährleistung der Beauftragtenorganisation (Arbeitsschutzorganisation: Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer, ...)
- Kooperationsverpflichtung der Führungskräfte mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber im Sinne des § 8 ArbSchG (Unteraufträge, Zeitarbeit, Baustellen u. Ä.)

4.2 Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung

Unterstützen insbesondere bei

- Entwicklung einer betrieblichen Arbeitsschutzstrategie durch die oberste Leitung und Bekanntmachen im Betrieb
- Förderung des arbeitsschutzgerechten Führens
- Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange bei strategischen und operativen Entscheidungen

4.3 Beratung zu erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen

Unterstützen bei der Organisation der Ressourcenbereitstellung, insbesondere hinsichtlich

- erforderlicher Mittel (gemäß § 3 Abs. 2 ArbSchG) zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen
- Schaffen personeller Voraussetzungen und Sicherstellen erforderlicher Qualifikation:
  - Mitwirken bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten
  - Mitwirken bei der Schulung der Ersthelfer
- Schaffen der organisatorischen Voraussetzungen für die Mitwirkungspflichten der Beschäftigten (gemäß § 3 Abs. 2 ArbSchG)

4.4 Kommunikation und Information sichern

Insbesondere unterstützen beim

- Einrichten und Betreiben des Arbeitsschutzausschusses
- Bereitstellen erforderlicher Informationen für alle Beteiligten

4.5 Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange in betrieblichen Prozessen

Unterstützen, um Arbeitsschutzbelange in betrieblichen Prozessen durch Regelungen organisatorisch sicherzustellen, insbesondere

- in allen Produktions- und Dienstleistungsprozessen (Integration in den betrieblichen Alltag)
- für Investitions- und Planungsprozesse
- für Neubau-, Umbau-, Anbauvorhaben
- für Beschaffung von Arbeitsmitteln (Maschinen, Anlagen, Werkzeuge, Arbeitsstoffe)
- für Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen; Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber
- für Instandhaltung (z. B. Baulichkeiten, Maschinen, Anlagen)
- für Einstellung neuer Mitarbeiter, Umsetzung von Mitarbeitern

4.6 Betriebliche arbeitsschutzspezifische Prozesse organisieren

Unterstützen, um arbeitsschutzspezifische Prozesse zu organisieren, insbesondere bei

- Umgang mit dem Vorschriften- und Regelwerk zum Arbeitsschutz (Vorschriften- und Regelwerksmanagement)
- Überwachen des Zustands der Arbeitsbedingungen
- Umgang mit externen Vorgaben zum Arbeitsschutz (Auflagenmanagement)
- Organisation der Ersten Hilfe; Einsatzplanung der Ersthelfer
- Notfallmanagement, Störfallorganisation
- Unfallmeldewesen
- Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen

4.7 Ständige Verbesserung sicherstellen

Unterstützen insbesondere bei

- der Ableitung und Vorgabe von Zielen aus der Bestandsaufnahme
- der Durchführung von Maßnahmen
- der Bewertung von Stand und Entwicklung
- der Durchführung von Verbesserungsmaßnahmen

5 Untersuchungen nach Ereignissen

5.1 Untersuchung nach Ereignissen, Ursachenanalysen und deren Auswertungen

- Meldepflichtige Unfälle, nicht-meldepflichtige Unfälle, Beinaheunfälle, Erste-Hilfe-Fälle, relevante Zwischenfälle ohne Personenschäden; speziell auch tödliche, lebensbedrohliche und Massenunfälle
- Berufskrankheiten (Verdachtsfälle, anerkannte Berufskrankheiten)
- Arbeitsbedingte Erkrankungen; Auswertung von Gesundheitsberichten von Krankenkassen
- Wegeunfälle

5.2 Ermittlung von Unfallschwerpunkten sowie Schwerpunkten arbeitsbedingter Erkrankungen

5.3 Verbesserungsvorschläge

Ableiten von Verbesserungsvorschlägen aus den Analysen und Untersuchungen zur

- Vermeidung der Wiederholung der eingetretenen Unfälle und Erkrankungen und anderer Ereignisse
- Vermeidung vergleichbarer Unfälle, Erkrankungen und anderer Ereignisse
- Bekämpfung von Unfallschwerpunkten und Schwerpunkten arbeitsbedingter Erkrankungen

6 Allgemeine Beratung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen, Beschäftigten

6.1 Beratung zu Rechtsgrundlagen, Stand der Technik und Arbeitsmedizin, wissenschaftlichen Erkenntnissen

Beobachtung und Auswertung

- von Vorschriften und ihrer Weiterentwicklung
- der Weiterentwicklung des für den Betrieb relevanten Stands der Technik und Arbeitsmedizin bezüglich
  - des Wissensstandes zu Gefährdungen und zu Gesundheitsfaktoren
  - Fortschritt bei Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit einschl. menschengerechter Arbeitsgestaltung

6.2 Beantwortung von Anfragen

6.3 Verbreitung der Information im Unternehmen, einschließlich Teambesprechungen

6.4 Externe Beratung zu speziellen Problemen des Arbeitsschutzes organisieren

7 Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten

7.1 Unterstützung bei der Erstellung von Dokumentationen

Insbesondere bei

- Erfüllung spezieller Forderungen (z. B. Explosionsschutz-Dokument)
- Untersuchung von Unfällen und Berufskrankheiten
- Prüfung von Geräten nach BetrSichV
- Unterstützung bei der Dokumentation von Zugangsberechtigungen zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen (§ 9 ArbSchG)
- Unterweisung
- Unterrichtung über Schutzmaßnahmen bei besonderen Gefahren
- Freigabe von Anlagen usw. für spezielle Tätigkeiten
- Übertragung von Aufgaben
- Kontrollen für Alleinarbeit

7.2 Unterstützung bei der Erfüllung von Meldepflichten gegenüber den zuständigen Behörden und Unfallversicherungsträgern

7.3 Dokumentation von Vorschlägen an den Arbeitgeber einschließlich Angabe des jeweiligen Umsetzungsstandes

7.4 Dokumentation zur eigenen Tätigkeit und zur Inanspruchnahme der Einsatzzeiten

8 Mitwirken in betrieblichen Besprechungen

8.1 Direkte persönliche Beratung von Arbeitgebern

8.2 Teilnahme an Dienstgesprächen des Arbeitgebers mit seinen Führungskräften

Insbesondere zu Themen wie

- Aufarbeitungen der bestehenden Risiken im Unternehmen sowie Gesundheitsfaktoren in den Arbeitssystemen
- Umsetzung von Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit in den Arbeitssystemen
- Analysen der Verankerung des Arbeitsschutzes in allen Tätigkeiten und in die betrieblichen Führungsstrukturen
- Planungen zu Veränderungen von Arbeitssystemen und der betrieblichen Organisation
- Schlussfolgerungen für die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit

8.3 Teilnahme an Besprechungen der betrieblichen Beauftragten entsprechend §§ 9, 10 und 11 Arbeitssicherheitsgesetz

8.4 Teilnahme an sonstigen Besprechungen, einschließlich Betriebsversammlungen

8.5 Nutzung eines ständigen Kontaktes mit Führungskräften

8.6 Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses

Insbesondere

- Vorbereitung
- Teilnahme
- Auswertungen

9 Selbstorganisation

9.1 Ständige Fortbildung organisieren (Aktualisierung und Erweiterung)

9.2 Wissensmanagement entwickeln und nutzen

9.3 Erfassen und Aufarbeiten von Hinweisen der Beschäftigten

9.4 Erfahrungsaustausch insbesondere mit den Unfallversicherungsträgern und den zuständigen Behörden nutzen

Anhang 4
(zu Anlage 2 Abschnitt 3)

Betriebsspezifischer Teil der Betreuung

Anhang 4 beschreibt unverbindlich die zu berücksichtigenden Aufgabenfelder sowie Auslöse- und Aufwandskriterien und Leistungen, die im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben nach §§ 3 und 6 Arbeitssicherheitsgesetz ergänzend zur Grundbetreuung betriebsspezifisch erforderlich sein können. Weitere Aufgaben können sich anhand der betrieblichen Erfordernisse und der Gefährdungsbeurteilung ergeben.

A Verfahren zur Ermittlung der Betreuungsleistungen des betriebsspezifischen Teils der Betreuung

Relevanz und Umfang des betriebsspezifischen Teils der Betreuung sind durch den Arbeitgeber zu ermitteln und regelmäßig zu überprüfen. Dabei hat er sich durch Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten zu lassen. Die folgenden Tabellen beschreiben die bei der Ermittlung und Überprüfung zu berücksichtigenden Aufgabenfelder, Auslöse- und Aufwandskriterien sowie zu erbringende Leistungen, die im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben nach §§ 3 und 6 Arbeitssicherheitsgesetz ergänzend zur Grundbetreuung betriebsspezifisch erforderlich sein können.

Für jedes Aufgabenfeld der nachfolgenden Tabellen sind in zwei Spalten Auslösekriterien und Aufwandskriterien beschrieben. Die Ermittlung und Überprüfung erfolgt in zwei Schritten, die jeweils in Teilschritte unterteilt sind.

Schritt 1: **Prüfung der Relevanz der Aufgabenfelder**

Jedes Aufgabenfeld ist anhand der beschriebenen Auslösekriterien auf seine Relevanz für eine betriebsspezifische Betreuung zu prüfen. Die Auslösekriterien beschreiben betriebliche Zustände für die einzelnen Aufgabenfelder, deren Zutreffen mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten ist. Bei mindestens einem „ja“ in einem Aufgabenfeld ist die Auslöseschwelle für die betriebsspezifische Betreuung für das jeweilige Aufgabenfeld überschritten.

Teilschritt 1.1: Pro Aufgabenfeld jedes Auslösekriterium bewerten nach trifft zu: „ja“ oder „nein“.

Die Zusammenstellung der Auslösekriterien in den nachfolgenden Tabellen ist nicht abschließend. In der jeweils letzten Zeile (gekennzeichnet mit fortlaufendem Buchstaben und ...) können weitere betriebsspezifische Auslösekriterien ergänzt werden.

Teilschritt 1.2: Jedes Aufgabenfeld überprüfen, ob die Auslöseschwelle überschritten ist.

Wenn mindestens eines der Auslösekriterien in einem Aufgabenfeld zutrifft, ist die Auslöseschwelle überschritten, und für dieses Aufgabenfeld ist dann eine betriebsspezifische Betreuung erforderlich.

Pro Aufgabenfeld bestimmen: Betriebsspezifische Betreuung erforderlich: „ja“ oder „nein“.

Teilschritt 1.3: Feststellen der zeitlichen Dauer des Erfordernisses betriebsspezifischer Betreuung.

Nur wenn einzelne Auslösekriterien aufgrund spezifischer Bedingungen zeitlich befristet zutreffen, kann auch die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung für diesen Teil des Aufgabenfeldes zeitlich befristet sein.

Treten temporäre Anlässe betriebsspezifisch wiederholend auf, ergibt sich dafür eine ständige betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung.

Schritt 2: Festlegen der Leistungen und des Personalaufwandes

Die Festlegung der Leistungen und des Personalaufwandes erfolgt mithilfe von Aufwandskriterien. Aufwandskriterien sind Beschreibungen der möglichen Leistungen von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit, aus denen sich der Aufwand für die betriebsspezifische Betreuung ableiten und quantitativ abschätzen lässt.

Teilschritt 2.1: Ermitteln und Festlegen der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Leistungen für jedes Aufgabenfeld, bei dem die Auslöseschwelle überschritten ist.

Mithilfe der Spalte „Beschreibung der Leistungen“ in den nachfolgenden Tabellen sind die Leistungen für den betriebsspezifischen Teil der Betreuung bezogen auf die konkreten betrieblichen Bedingungen inhaltlich zu beschreiben und betrieblich zu vereinbaren.

Teilschritt 2.2: Ermitteln und Festlegen des betrieblich erforderlichen Personalaufwandes für jedes Aufgabenfeld, getrennt für den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Anhand der Leistungsbeschreibung ist in der Spalte „Personalaufwand“ jeweils getrennt für den Betriebsarzt und für die Fachkraft für Arbeitssicherheit für das jeweilige gesamte Aufgabenfeld der Personalaufwand in Stunden festzulegen.

Der Aufwand soll möglichst als Stunden/pro Jahr bezogen auf ein Jahr festgelegt werden. Handelt es sich um eine temporäre Aufgabe, die über mehrere Jahre auftritt, soll der Jahresaufwand getrennt für die relevanten Jahre ermittelt werden.

B Leistungsermittlung

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

1.1 Besondere Tätigkeiten

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Trifft zu		Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis j)	Personalaufwand	
	ja	nein		BA	Sifa
a) Feuerarbeiten in brand- und explosionsgefährdeten Bereichen	☐	☐	• Ermitteln und Analysieren der spezifischen Gefährdungssituation (Gefährdungsfaktoren, Quellen, gefahrbringende Bedingungen, Wechselwirkungen) • Spezifische tätigkeitsbezogene Risikobeurteilungen • Ermitteln des relevanten Stands der Technik und Arbeitsmedizin • Beratung zum Festlegen von Soll-Zuständen für die ermittelten Risiken • Entwickeln von Schutzkonzepten • Umsetzen der Schutzkonzepte unterstützen und begleiten • Durchführen von regelmäßigen Wirkungskontrollen • Gefährdungsbeurteilung fortschreiben		
b) Gefährliche Arbeiten an unter Druck stehenden Anlagen	☐	☐			
c) Arbeiten in gasgefährdeten Bereichen	☐	☐			
d) Andere gefährliche Arbeiten (Schweißen in engen Räumen, Sprengarbeiten, Fällen von Bäumen, ...)	☐	☐			
e) Arbeiten unter Infektionsgefahren	☐	☐			
f) Umgang mit ionisierender Strahlung, Arbeiten im Bereich elektromagnetischer Felder	☐	☐			
g) Alleinarbeit	☐	☐			
h) Andere Tätigkeiten, die besondere Schutzmaßnahmen erfordern	☐	☐			
i) Tätigkeiten, die nicht typisch für den Wirtschaftszweig bzw. für das Kerngeschäft des Betriebes sind	☐	☐			
j) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	ja ☐	nein ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	Std.	Std.

1.2 Arbeitsplätze und Arbeitsstätten, die besondere Risiken aufweisen

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis j)**	**Personalaufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
a) Vielzahl von unterschiedlichen Quellen bzw. besondere gefahrbringende Bedingungen für spezifische Gefährdungen (z. B. Lärmquellen)	☐	☐	• Ermitteln und Analysieren der spezifischen Gefährdungssituation (Gefährdungsfaktoren, Quellen, gefahrbringende Bedingungen, Wechselwirkungen, ...) • Spezifische Risikobeurteilungen für die Arbeitsplätze, -stätten • Beratung zum Festlegen von Soll-Zuständen • Ermitteln des relevanten Stands der Technik und Arbeitsmedizin • Entwickeln von Schutzkonzepten • Umsetzung der Schutzkonzepte unterstützen und begleiten • Durchführen von regelmäßigen Wirkungskontrollen • Gefährdungsbeurteilung fortschreiben		
b) Vielzahl von unterschiedlichen Gefahrstoffen	☐	☐			
c) Arbeitsplätze, die besondere Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden, erbgutverändernden und fruchtbarkeitsgefährdenden Gefahrstoffen gemäß Gefahrstoffverordnung erfordern	☐	☐			
d) Arbeitsplätze, an denen mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 4 gemäß Biostoffverordnung umgegangen wird	☐	☐			
e) Gefährliche Arbeitsgegenstände (Abmessungen, Gewichte, Oberflächenbeschaffenheit, thermische Zustände, ...) bzw. besondere gefahrbringende Bedingungen im Umgang	☐	☐			
f) Arbeiten an hohen Masten, Türmen und an anderen hoch gelegenen Arbeitsplätzen	☐	☐			
g) Unübersichtliches Werksgelände mit innerbetrieblichem Transport und Verkehr	☐	☐			
h) Arbeitsplätze, die besondere Schutzmaßnahmen erfordern	☐	☐			
i) Arbeitsplätze mit speziellen Anforderungen an die Funktionsfähigkeit sowie an die Überprüfung der Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen (Beispiel: Umfangreiche Prüfungen nach BetrSichV – beachte insbes. § 3 Abs. 3, sowie §§ 10 und 14 ff. BetrSichV)	☐	☐			
j) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	**ja** ☐	**nein** ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	**Std.**	**Std.**

1.3 Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterien a) bis c)**	**Personal-aufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
Tätigkeiten mit Potenzialen psychischer und physischer Fehlbeanspruchung:					
a) Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe (hohe Aufmerksamkeitsanforderungen, große Arbeitsmenge, besonderer Schwierigkeitsgrad, ...) mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchungen	☐	☐	• Analyse der Anforderungen aus Arbeitsaufgabe und -organisation an die Psyche • Ermitteln spezifischer Quellen und Bedingungen der psychischen Belastungen im Arbeitssystem • Beurteilen der Gesundheitsrisiken durch psychische Fehlbeanspruchungen • Beratung zum Bestimmen von Soll-Zuständen zur Vermeidung von psychischen Fehlbeanspruchungen • Ermitteln des Stands der Technik und Arbeitsmedizin zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitsaufgaben- und der Arbeitsorganisation • Unterstützen bei der Entwicklung von Gestaltungslösungen • Umsetzung der Gestaltungslösungen unterstützen und begleiten • Durchführen von regelmäßigen Wirkungskontrollen • Gefährdungsbeurteilung fortschreiben		
b) Anforderungen aus der Arbeitsorganisation (Arbeitsablauf, Störungshäufigkeiten, Art der Zusammenarbeit, ...) mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchungen	☐	☐			
c) Andere Anforderungen mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchungen	☐	☐			
			Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterien d) bis g)		
d) Tätigkeiten mit Potenzialen physischer Fehlbeanspruchungen: Manuelle Handhabung von Lasten (Hohe Risikostufe gem. Leitmerkmalmethode)	☐	☐	• Analyse der Anforderungen an die Physis • Ermitteln spezifischer Quellen und Bedingungen physischer Belastungen im Arbeitssystem • Beurteilen der Gesundheitsrisiken durch physische Fehlbeanspruchungen • Beratung zum Bestimmen von Soll-Zuständen zur Vermeidung von physischen Fehlbeanspruchungen		
e) Tätigkeiten mit Potenzialen physischer Fehlbeanspruchungen: Häufig wiederkehrende kurzzyklische Bewegung kleiner Muskelgruppen	☐	☐			
f) Tätigkeiten mit Potenzialen physischer Fehlbeanspruchungen: Arbeit in Zwangshaltungen	☐	☐			

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Trifft zu		Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterien d) bis g)	Personal-aufwand	
	ja	nein		BA	Sifa
g) Tätigkeiten mit Potenzialen physischer Fehlbeanspruchungen: Statische Arbeit (z. B. Haltearbeit)	☐	☐	• Ermitteln des Stands der Technik und Arbeitsmedizin zur Reduzierung physischer Fehlbeanspruchungen und zur menschengerechten Arbeitsgestaltung • Unterstützen bei der Entwicklung von Gestaltungslösungen • Umsetzung der Gestaltungslösungen unterstützen und begleiten • Durchführen von regelmäßigen Wirkungskontrollen • Gefährdungsbeurteilung fortschreiben		
			Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterium h)		
h) Schichtarbeit mit Nachtarbeitsanteilen	☐	☐	• Analyse der betrieblichen Schichtarbeitssituation und ihrer Bedingungen • Beurteilen der gesundheitlichen Risiken der Schichtarbeit • Ermitteln des relevanten Stands der Technik und Arbeitsmedizin zur Schichtarbeit • Beratung zum Bestimmen von Soll-Zuständen zur Schichtarbeit • Unterstützen bei der Entwicklung von Gestaltungslösungen • Umsetzung der Gestaltungslösungen unterstützen und begleiten • Durchführen von regelmäßigen Wirkungskontrollen • Gefährdungsbeurteilung fortschreiben		
			Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterium i)		
i) Einsatz von Fremdfirmen mit einem betriebs- bzw. tätigkeitsspezifischen Gefährdungspotenzial	☐	☐	• Ermitteln betrieblicher Einsatzbedingungen von Fremdfirmen • Ermitteln der Gefährdungen und spezifischen gefahrbringenden Bedingungen im Zusammenhang mit dem Fremdfirmeneinsatz • Risikobeurteilung zum Fremdfirmeneinsatz		

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Trifft zu		Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterium i)	Personal-aufwand	
	ja	nein		BA	Sifa
			• Unterstützen bei der Erfüllung der Auswahl-, Informations- und Koordinierungspflichten, Vertragsgestaltung, Erlass betrieblicher Regelungen • Regelmäßige Kontrollen des Fremdfirmeneinsatzes • Gefährdungsbeurteilung fortschreiben		
j) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	ja ☐	nein ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	Std.	Std.

1.4 Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorge

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Trifft zu		Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterien a) bis c)	Personal-aufwand	
	ja	nein		BA	Sifa
a) Pflichtuntersuchungen erforderlich	☐	☐	• Erkenntnisse beschaffen über die konkreten Arbeitsbedingungen • Individuelles Aufklären der Beschäftigten über die Untersuchungen • Durchführen der Untersuchungen • Beraten der Beschäftigten zum Ergebnis • Bescheinigungen erstellen • Auswerten und Ableiten von Konsequenzen für Schutzmaßnahmen • Umsetzung der Maßnahmen begleiten • Wirkungskontrollen		
b) Angebotsuntersuchungen erforderlich	☐	☐			
c) Wunschuntersuchungen gefordert	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	ja ☐	nein ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	Std.	Std.

1.5 Erfordernis besonderer betriebsspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterien a) und b)**	**Personal-aufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
a) Anforderungen an die Qualifikation und andere personelle Voraussetzungen der Beschäftigten entsprechend Forderungen in speziellen Vorschriften	☐	☐	• Ermitteln spezifischer personeller Anforderungen • Beraten und Unterstützen bei der Erfüllung besonderer Qualifikationsanforderungen und anderer personenbezogener Anforderungen		
b) Qualifikationsanforderungen für Notfallsituationen	☐	☐	• Unterstützen bei der Erarbeitung betrieblicher Regelungen zur Beachtung personeller Anforderungen • Regelmäßige Kontrolle der Erfüllung der Anforderungen		
			Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterium c)		
c) Personalentwicklungsmaßnahmen (PE) zum Arbeitsschutz	☐	☐	• Ermitteln des Qualifizierungsbedarfs im Arbeitsschutz • Ermitteln von betrieblichen zielgruppenspezifischen PE-Maßnahmen und der Integration von Arbeitsschutzbelangen • Unterstützen bei der Entwicklung von PE-Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit • Hinwirken auf die Berücksichtigung von Arbeitsschutzbelangen in PE-Maßnahmen • Regelmäßiges Beobachten und Auswerten der Wirkungen von PE-Maßnahmen		
			Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterium d)		
d) Besondere Personengruppen (Schwangere, Jugendliche, ...)	☐	☐	• Ermitteln besonders schutzbedürftiger Personen • Ermitteln der Gefährdungen, denen besonders schutzbedürftige Personen ausgesetzt sind • Beurteilen gesundheitlicher Risiken • Beratung zum Festlegen von Soll-Zuständen für den Schutz solcher Personen		

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Trifft zu		Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterium d)	Personal-aufwand	
	ja	nein		BA	Sifa
	☐	☐	• Unterstützen bei der Entwicklung von Gestaltungslösungen und Einsatzmöglichkeiten • Umsetzung der Gestaltungslösungen unterstützen und begleiten • Durchführen von Wirkungskontrollen • Gefährdungsbeurteilung fortschreiben		
			Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterium e)		
e) Einsatz von Zeitarbeitnehmern	☐	☐	• Unterstützen bei der erstmaligen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen für Zeitarbeitnehmer • Beraten bei der Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen • Beraten bei der Vertragsgestaltung • Regelmäßige Überprüfung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitnehmer • Unterstützen bei der Einweisung und Unterweisung der Zeitarbeitnehmer • Beraten zu besonderen Problemen der Zeitarbeit		
			Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterium f)		
f) Anforderungen an den Arbeitsprozess zur Teilhabe behinderter Menschen	☐	☐	• Systematische Analyse der Bedingungen zur Teilhabe • Analysieren von Kompensationsmöglichkeiten • Vergleichen von Fähigkeits- und Anforderungsprofilen • Unterstützen bei Suche nach Teilhabemöglichkeiten • Unterstützen bei Entwicklung von spezifischen Arbeitsgestaltungsmaßnahmen • Zusammenarbeit mit den relevanten Beauftragten • Hinwirken auf und Mitwirken beim Abschluss von Integrationsvereinbarungen • Hinwirken auf die Einbindung überbetrieblicher Institutionen und Kooperieren mit diesen		

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterium g)**	**Personal-aufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
g) Wiedereingliederung von Beschäftigten	☐	☐	• Mitwirken im Rahmen eines betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements • Spezifizieren der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die besonderen Leistungsvoraussetzungen • Ermitteln des Anpassungsbedarfs der Arbeitssysteme • Mitwirken bei der Entwicklung von Gestaltungslösungen und -konzepten zur Wiedereingliederung • Unterstützen bei der Umsetzung der Gestaltungslösungen • Hinwirken auf die Einbindung überbetrieblicher Institutionen und Kooperieren mit diesen		
			Beschreibung der Leistungen für Auslösekriterium h)		
h) Betriebsspezifischer Aufwand für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit verursacht durch Dritte (z. B. Kinder, Schüler, Studenten, Publikumsverkehr, Kunden, ...)	☐	☐	• Unterstützen bei der erstmaligen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zur Berücksichtigung möglicher Gefährdungen der Beschäftigten durch dritte Personen • Regelmäßige Überprüfung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen hinsichtlich möglicher Gefährdungen durch dritte Personen • Beraten zu besonderen Problemen zu Sicherheit und Gesundheit		
i) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	**ja** ☐	**nein** ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	**Std.**	**Std.**

1.6 Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis e)**	**Personalaufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
a) Hoher Anteil von älteren Beschäftigten	☐	☐	• Analyse der Belegschaftssituation und des betrieblichen Umfeldes unter demografischen Aspekten von Sicherheit und Gesundheit		
b) Divergenz zwischen Fähigkeitsprofil der Beschäftigten und Anforderungsprofil durch die Arbeitsaufgabe unter den Bedingungen alternder Belegschaften	☐	☐	• Beurteilen des Bedarfs zur menschengerechten Arbeitsgestaltung unter demografischen Aspekten • Beurteilen der Risiken für älter werdende Belegschaften und ältere Beschäftigte • Ableiten von Soll-Zuständen		
c) Defizite in der altersadäquaten Arbeitsgestaltung	☐	☐	• Entwickeln von Gestaltungsvorschlägen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung • Unterstützen bei der Umsetzung von Gestaltungsmaßnahmen		
d) Entwicklung des Führungsverhaltens unter den Bedingungen älter werdender Belegschaften	☐	☐	• Unterstützen bei der Entwicklung des Führungsverhaltens im Hinblick auf älter werdende Belegschaften und ältere Beschäftigte • Beobachten der Entwicklungen und erzielten Wirkungen		
e) ...	☐	☐	• Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung		
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	**ja** ☐	**nein** ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	**Std.**	**Std.**

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

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis e)**	**Personal-aufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
a) Überdurchschnittlich hoher Krankenstand (Vergleichswerte innerhalb des Unternehmens, vergleichbare Betriebe, Branchendurchschnitt)	☐	☐	• Analyse der Ursachen von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und von Defiziten der menschengerechten Arbeitsgestaltung • Prüfen des relevanten Stands von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur menschen- und gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung • Ermittlung von Ansatzpunkten zur Erhöhung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten bei der Arbeit und zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zum Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen • Beratung zum Festlegen von Soll-Zuständen zur Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und zum Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen • Beraten, Informieren und Aufklären der Beschäftigten zur Befähigung, gesundheitsrelevante Faktoren bei der Arbeit selbst positiv zu beeinflussen; Initiieren, Unterstützen von Lernprozessen • Beraten und Unterstützen bei der Entwicklung von betrieblichen Aktivitäten und Angeboten zum Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen • Beraten und Unterstützen bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung zum Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen (Gestaltung der Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und Umgebung, soziale Arbeitsbedingungen) • Hinwirken auf die Realisierung solcher Gestaltungsansätze		
b) Defizite in der menschen- und gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung im Hinblick auf den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen	☐	☐			
c) Nicht hinreichende Angebote zu betrieblichen Aktivitäten zum Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit (Rückenschulen, Pausengymnastik, ...)	☐	☐			
d) Unzureichende Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zum Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit	☐	☐			
e) ...	☐	☐			

			• Begleiten der Umsetzung • Regelmäßiges Beobachten und Auswerten der Wirkungen der Maßnahmen		
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	**ja** ☐	**nein** ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	**Std.**	**Std.**

1.8 Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements

Auslösekriterien			**Aufwandskriterien**		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis c)**	**Personalaufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
a) Betriebliche Entscheidung für die Einführung eines Gesundheitsmanagements	☐	☐	• Mitwirken, Unterstützen bei der Entwicklung von betrieblichen Strukturen zum Gesundheitsmanagement (z. B. Einrichten von Steuerkreisen, Gesundheitszirkeln, Vernetzung mit dem Arbeitsschutzausschuss) • Zusammenwirken mit anderen Akteuren der betrieblichen Gesundheit (z. B. Gesundheitsbeauftragte, Akteure der Krankenkassen) • Unterstützen, Mitwirken bei der Steuerung von Prozessen eines Gesundheitsmanagements (Prozesse sind insbesondere Erstellen von Gesundheitsberichten, Durchführen von Mitarbeiterbefragungen und von Aktionstagen, PR- und Marketingmaßnahmen, Planung von Programmen, Evaluation und Qualitätsmanagement der entsprechenden Maßnahmen) • Hinwirken auf die dauerhafte Integration von Gesundheitsmanagement in Betriebsroutinen (Vernetzung mit dem Arbeitsschutzmanagement, Integration in die Betriebsorganisation und -führung)		
b) Betreiben eines Gesundheitsmanagements	☐	☐			
c) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	**ja** ☐	**nein** ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	**Std.**	**Std.**

2 Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation

2.1 Beschaffung von grundlegend neuartigen Maschinen, Geräten

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis i)**	**Personalaufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
a) Für den Betrieb gegenüber der Grundbetreuung neuartige/neue Risiken sind zu erwarten	☐	☐	• Unterstützen bei Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung der zu verändernden Arbeitssysteme durch die Beschaffung neuer Maschinen, Geräte • Beraten zur Ermittlung von Anforderungen an die zu beschaffenden Maschinen, Geräte • Beraten zu Anforderungen beim Einsatz neuartiger Maschinen, Geräte (Arbeitssystemgestaltung) • Mitwirken an der Erstellung von Pflichtenheften/Ausschreibungen • Mitwirken bei der Bewertung von Angeboten sowie Vertragsgestaltungen • Überprüfen auf Erfüllung vereinbarter Anforderung bei Lieferung, Aufstellung, Montage, ... • Mitwirken bei Realisierung der Veränderungen; Unterstützen bei der Abnahme • Wirkungskontrolle • Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung		
b) Neuartige Gefahrenquellen können auftreten	☐	☐			
c) Grundlegend veränderte Wirkungen auf die Arbeitsumgebung	☐	☐			
d) Bisherige Schutzmaßnahmen können nicht/nur bedingt übertragen werden	☐	☐			
e) Es bestehen keine standardisierten Lösungen	☐	☐			
f) Es sind grundlegend neuartige Anforderungen an die Qualifikation/das arbeitsschutzgerechte Verhalten zu erwarten	☐	☐			
g) Es wird eine grundlegend veränderte Organisation erforderlich	☐	☐			
h) Es entstehen andere/neue Schnittstellen zu bestehenden Arbeitssystemen	☐	☐			
i) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	**ja** ☐	**nein** ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	**Std.**	**Std.**

2.2 Grundlegende Veränderungen zur Einrichtung neuer Arbeitsplätze bzw. der Arbeitsplatzausstattung; Planung, Neuerrichtung von Betriebsanlagen; Umbau, Neubaumaßnahmen

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis j)**	**Personalaufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
a) Für den Betrieb gegenüber der Grundbetreuung neuartige/neue Risiken sind zu erwarten	☐	☐	• Unterstützen bei Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung der zu verändernden Arbeitssysteme • Unterstützen der Ermittlung und Festlegung von Anforderungen an die Arbeitsplatz-, Arbeitsstättengestaltung • Aufarbeiten relevanter Vorschriften und Regeln, des Stands der Technik und Arbeitsmedizin • Mitwirken an der Erstellung von Pflichtenheften/Ausschreibungen • Beraten zu Anforderungen beim Einsatz neuartiger Arbeitsplatzausstattung, Betriebsanlagen, Räume etc. (technisch, organisatorisch, personell) • Mitwirken bei der Bewertung von Angeboten sowie Vertragsgestaltungen • Unterstützen bei der Arbeitssystemgestaltung • Überprüfen auf Erfüllung vereinbarter Anforderungen bei Baumaßnahmen, Lieferung, Aufstellung, Montage, ... • Mitwirken bei der Realisierung der Veränderungen; Unterstützen bei der Abnahme • Wirkungskontrollen • Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung		
b) Neuartige Gefahrenquellen können auftreten	☐	☐			
c) Grundlegend veränderte Wirkungen auf die Arbeitsumgebung bzw. auf die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe	☐	☐			
d) Bisherige Schutzmaßnahmen können nicht/nur bedingt übertragen werden	☐	☐			
e) Es bestehen keine standardisierten Lösungen	☐	☐			
f) Es sind grundlegend veränderte Anforderungen an die Qualifikation/das arbeitsschutzgerechte Verhalten zu erwarten	☐	☐			
g) Es wird eine grundlegend veränderte Organisation erforderlich	☐	☐			
h) Es entstehen andere/neue Schnittstellen zu bestehenden Arbeitssystemen					
i) Es entstehen neue Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten	☐	☐			
j) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	**ja** ☐	**nein** ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	**Std.**	**Std.**

2.3 Einführung völlig neuer Stoffe, Materialien

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Trifft zu		Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis g)	Personalaufwand	
	ja	nein		BA	Sifa
a) Für den Betrieb gegenüber der Grundbetreuung andersartige/neue Risiken sind zu erwarten	☐	☐	• Unterstützen bei der Informationsermittlung hinsichtlich der neuen Stoffe, Materialien • Beurteilen der Risiken durch die neuen Stoffe, Materialien • Unterstützen bei der Auswahl risikoarmer Stoffe, Materialen • Festlegen von Soll-Zuständen für den Einsatz von Stoffen und Materialien • Unterstützen bei der betrieblichen Zulassung und Freigabe von Stoffen und Materialien • Unterstützen bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen • Mitwirken bei der Realisierung der Schutzmaßnahmen und Wirkungskontrollen • Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung		
b) Neuartige Gefahrenquellen können auftreten	☐	☐			
c) Veränderte Wirkungen auf die Arbeitsumgebung bzw. auf die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe	☐	☐			
d) Bisherige Schutzmaßnahmen können nicht/nur bedingt übertragen werden	☐	☐			
e) Es bestehen keine standardisierten Lösungen	☐	☐			
f) Es sind völlig veränderte Anforderungen an die Qualifikation/das arbeitsschutzgerechte Verhalten zu erwarten	☐	☐			
g) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	ja ☐	nein ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	Std.	Std.

2.4 Grundlegende Veränderung betrieblicher Abläufe und Prozesse; grundlegende Veränderung der Arbeitszeitgestaltung; grundlegende Änderung, Einführung neuer Arbeitsverfahren

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis j)**	**Personal-aufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
a) Für den Betrieb gegenüber der Grundbetreuung andersartige/ neue Risiken sind zu erwarten	☐	☐	• Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung der zu verändernden Arbeitssysteme • Unterstützen der Ermittlung und Festlegung von Anforderungen an die Gestaltung von Abläufen, Arbeitsverfahren, Arbeitszeit • Aufarbeiten relevanter Vorschriften und Regeln, des Stands der Technik und Arbeitsmedizin, entspr. umfassende Recherchen • Beraten zu Anforderungen bei der Veränderung von Abläufen, Arbeitsverfahren, Arbeitszeit • Unterstützen bei der Arbeitssystemgestaltung • Mitwirken bei der Realisierung der Veränderungen; Unterstützen bei der Abnahme • Wirkungskontrollen • Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung		
b) Neuartige Gefahrenquellen können auftreten	☐	☐			
c) Veränderte Wirkungen auf die Arbeitsumgebung bzw. auf die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe	☐	☐			
d) Bisherige Schutzmaßnahmen können nicht/nur bedingt übertragen werden	☐	☐			
e) Es bestehen keine standardisierten Lösungen	☐	☐			
f) Es sind völlig veränderte Anforderungen an die Qualifikation/das arbeitsschutzgerechte Verhalten zu erwarten	☐	☐			
g) Es wird eine völlig veränderte Organisation erforderlich	☐	☐			
h) Es entstehen andere/neue Schnittstellen zu bestehenden Arbeitssystemen	☐	☐			
i) Es entstehen neue Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten	☐	☐			
j) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	**ja** ☐	**nein** ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	**Std.**	**Std.**

2.5 Spezifische Erfordernisse zur Schaffung einer geeigneten Organisation zur Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie zur Integration in die Führungstätigkeit und zum Aufbau eines Systems der Gefährdungsbeurteilung

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis g)**	**Personalaufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
a) Erfordernisse zur Integration in die Führungstätigkeit und zum Aufbau einer geeigneten Organisation, soweit Bedarf über die Grundbetreuung hinaus besteht	☐	☐	• Aufbereiten und Darstellen von Sinnhaftigkeit, Notwendigkeit und Nutzen der Implementierung und Weiterentwicklung einer geeigneten Organisation und der Integration in die Führungstätigkeit bzw. eines Gesamtsystems der Gefährdungsbeurteilung, Beraten der Unternehmensleitung • Ermitteln des spezifischen Bedarfs für die Implementierung und Weiterentwicklung, Analyse des erreichten Stands; Systematisieren des weiteren Vorgehens • Entwickeln und Vereinbaren von Zielen mit der Unternehmensleitung • Entwickeln von betriebsspezifischen Konzepten für die Integration von Arbeitsschutzbelangen in das betriebliche Management, in Managementsysteme, zum Aufbau von Arbeitsschutzmanagementsystemen, für ein Gesamtsystem zur Gefährdungsbeurteilung • Unterstützen bei der Realisierung der Konzepte • Audits und Wirkungskontrollen • Kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterstützen		
b) Betriebsspezifische Erfordernisse zur Implementierung eines Gesamtsystems der Gefährdungsbeurteilung	☐	☐			
c) Grundlegende Veränderungen zur Integration des Arbeitsschutzes in das Management	☐	☐			
d) Einführung von Managementprinzipien und -systemen mit Relevanz zum Arbeitsschutz	☐	☐			
e) Integration des Arbeitsschutzes in bestehende Managementsysteme	☐	☐			
f) Aufbau eines Arbeitsschutzmanagementsystems	☐	☐			
g) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	**ja** ☐	**nein** ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	**Std.**	**Std.**

3 Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation

3.1 Neue Vorschriften, die für den Betrieb umfangreichere Änderungen nach sich ziehen

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis d)**	**Personal-aufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
a) Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung ist erforderlich	☐	☐	• Aufarbeiten grundlegender Konsequenzen für den Betrieb • Unterstützen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Maßgabe der neuen Vorschrift		
b) Veränderungen in den bestehenden Arbeitssystemen sind erforderlich	☐	☐	• Organisation von erforderlichen Qualifizierungsaktivitäten zur Vorschrift generell • Ableiten von Konsequenzen für die Zuweisung von Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortung		
c) Veränderungen in der Ausgestaltung einer geeigneten Organisation sind erforderlich	☐	☐	• Mitwirken bei Veränderungen betrieblicher Ablauforganisation • Unterstützen bei notwendigen technischen und organisatorischen Veränderungen in den Arbeitssystemen		
d) ...	☐	☐	• Unterstützen bei der Vorbereitung und Durchführung von Maßnahmen zum arbeitsschutzgerechten Verhalten der Beschäftigten		
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	**ja** ☐	**nein** ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	**Std.**	**Std.**

3.2 Weiterentwicklung des für den Betrieb relevanten Stands der Technik und Arbeitsmedizin

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	**Trifft zu**		**Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis e)**	**Personalaufwand**	
	ja	**nein**		**BA**	**Sifa**
a) Grundlegend neue Erkenntnisse zu Gefährdungen	☐	☐	• Ermitteln des betriebsspezifisch weiterentwickelten Stands der Technik und Arbeitsmedizin • Aufarbeiten der grundlegenden Konsequenzen für den Betrieb • Unterstützen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen entsprechend dem weiterentwickelten Stand der Technik und Arbeitsmedizin • Entwickeln von Gestaltungs- und Schutzkonzepten entsprechend dem weiterentwickelten Stand der Technik und Arbeitsmedizin • Unterstützen bei notwendigen technischen und organisatorischen Veränderungen in den Arbeitssystemen • Begleiten der Realisierung • Wirkungskontrolle • Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung		
b) Auswertung überbetrieblich auftretender Ereignisse (Großbrände, Epidemien, ...)	☐	☐			
c) Neuartige Lösungskonzepte zur Vermeidung/Bekämpfung von Gefährdungen	☐	☐			
d) Neuartige Ansätze zur Stärkung von Gesundheitsfaktoren	☐	☐			
e) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	**ja** ☐	**nein** ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	**Std.**	**Std.**

4 Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen

Schwerpunktprogramme, Kampagnen sowie Unterstützung von Aktionen zur Gesundheitsförderung

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Trifft zu		Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis j)	Personal-aufwand	
	ja	nein		BA	Sifa
a) Initiative, Entscheidung des Arbeitgebers bzw. Erfordernis zu Schwerpunktprogrammen zur Bekämpfung von Gefährdungsschwerpunkten: Anzahl der Exponierten gegenüber speziellen Gefährdungen (getrennt zu betrachten nach den verschiedenen Gefährdungen), zeitliche Häufigkeit der Expositionen	☐	☐	• Analyse des Problems, zu dem ein Programm durchgeführt werden soll • Vorbereiten von Zielsetzungen betrieblicher Schwerpunktprogramme • Entwickeln von Bewertungskriterien für den Erfolg des Programms • Klären der inhaltlichen Ausgestaltung (Programmplanung, Arbeitsschritte, ...) • Unterstützen bei der Planung erforderlicher Ressourcen und Vorbereitung entsprechender Entscheidungen • Beraten, Informieren und Aufklären der Beschäftigten zur Befähigung, gesundheitsrelevante Faktoren bei der Arbeit selbst positiv zu beeinflussen; Initiieren, Unterstützen von Lernprozessen • Entwickeln programmspezifischer Organisationsformen • Beiträge zur Organisation der Öffentlichkeitsarbeit • Aktive Mitwirkung bei der Umsetzung der Programmschritte; Koordinieren von Aktivitäten • Controlling; Ergebnismessung • Aufarbeiten von Erfahrungen und Schlussfolgerungen • Maßnahmen zur Nachhaltigkeit • Unterstützen bei der Entwicklung des Führungsverhaltens im Hinblick auf älter werdende Belegschaften und ältere Beschäftigte		
b) Initiative, Entscheidung des Arbeitgebers bzw. Erfordernis zu Schwerpunktprogrammen zum sicherheits-/gesundheitsgerechten Verhalten; Aktionen zur Kompetenzentwicklung/Qualifizierung im Arbeitsschutz	☐	☐			
c) Initiative, Entscheidung des Arbeitgebers bzw. Erfordernis zu Schwerpunktprogrammen nach besonders schwerwiegenden Unfällen	☐	☐			
d) Initiative, Entscheidung des Arbeitgebers bzw. Erfordernis zu Schwerpunktprogrammen zur Gesundheitsförderung	☐	☐			
e) Initiative, Entscheidung des Arbeitgebers bzw. Erfordernis zu Schwerpunktprogrammen zur Verbesserung der Arbeitskultur, des sozialen Umfeldes usw.	☐	☐			
f) Programme, Strategien und Kampagnen zur Bewältigung von körperlichen Belastungen	☐	☐			
g) Programme, Strategien und Kampagnen zur Bewältigung psychischer Belastungen	☐	☐			

Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Trifft zu		Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis j)	Personal-aufwand	
	ja	nein		BA	Sifa
h) Verbesserungsbedarf der psychosozialen Belastungs-Beanspruchungs-Situation durch die sozialen Arbeitsbedingungen im Hinblick auf den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen (Soziale Arbeitsbedingungen betreffen vor allem: positive soziale Bindungen, gegenseitige Unterstützungsmöglichkeiten, Mitwirkungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, mitarbeiterorientierte Führungstätigkeit, Entwicklung der Unternehmenskultur)	☐	☐			
i) Entwicklung eines betrieblichen Leitbildes zur Beschäftigung Älterer, einer entsprechenden Arbeitskultur	☐	☐			
j) ...	☐	☐			
Betriebsspezifische Betreuung erforderlich:					
Bei mindestens einem zutreffenden „Ja“ ist betriebsspezifische Betreuung erforderlich	ja ☐	nein ☐	**Personalaufwand in Stunden für das Aufgabenfeld insgesamt (siehe Teilschritt 2.2):**	Std.	Std.

Anhang 5
(zu Anlagen 1 und 2)

Bezeichnung der Gewerbe (GWZ) und Zuordnung zu den Gruppen

In der nachfolgenden Tabelle werden die Gewerbezweige der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008) zugeordnet. Die Spalten 3 bis 5 stimmen inhaltlich mit den entsprechenden Spalten der Tabelle in Anlage 2 Abschnitt 4 überein. Anhang 5 dient zur Orientierung und ist rechtlich nicht verbindlich.

GWZ	Bezeichnung der Gewerbe	WZ 2008 Kode	WZ 2008 – Bezeichnung (a. n. g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe
11	Backgewerbe	10.7	Herstellung von Back- und Teigwaren	II
13	Kleingewerbliche Speiseeisherstellung	10.82	Herstellung von Süßwaren (ohne Dauerbackwaren)	III
16	Gaststätten und Beherbergungsbetriebe	55.1	Hotels, Gasthöfe und Pensionen	II
17	Schokoladenherstellung	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	II
18	Zuckerwarenherstellung	10.82	Herstellung von Süßwaren (ohne Dauerbackwaren)	III
19	Dauerbackwaren	10.7	Herstellung von Back- und Teigwaren	II
20	Teigwarenherstellung	10.7	Herstellung von Back- und Teigwaren	II
21	industrielle Speiseeisherstellung	10.52	Herstellung von Speiseeis	II
22	Kaffeeröstereien	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	II
24	Fischindustrie	10.2	Fischverarbeitung	II
25	Laboratorien	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	II
30	Feinkostherstellung	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	II
32	Margarineherstellung	10.4	Herstellung von pflanzlichen und tierischen Ölen und Fetten	II

GWZ	Bezeichnung der Gewerbe	WZ 2008 Kode	WZ 2008 – Bezeichnung (a. n. g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe
33	Konservenherstellung	10.3	Obst- und Gemüseverarbeitung	II
35	Herstellung von Suppenerzeugnissen, Kaffeeersatzherstellung	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	II
36	Puddingpulverherstellung	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	II
37	Nährmittelherstellung	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	II
38	Herstellung von Senf und Gewürzen	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	II
40	Herstellung von Futtermitteln	10.9	Herstellung von Futtermitteln	II
41	Essenzenherstellung	11.08	Herstellung von sonstigen Getränken a. n. g.	III
42	Sektkellereien	11.02	Herstellung von Traubenwein	III
43	Obstmostereien	10.3	Obst- und Gemüseverarbeitung	II
45	Mineralbrunnen	11.07	Herstellung von Erfrischungsgetränken, Gewinnung natürlicher Mineralwässer	II
46	Erfrischungsgetränke	11.07	Herstellung von Erfrischungsgetränken, Gewinnung natürlicher Mineralwässer	II
47	Kühlhäuser	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	II
51	Mehlmühlen	10.6	Mahl- und Schälmühlen, Herstellung von Stärke und Stärkeerzeugnissen	II
52	Schrotmühlen	10.6	Mahl- und Schälmühlen, Herstellung von Stärke und Stärkeerzeugnissen	II
61	Molkereien – Käsereien	10.51	Milchverarbeitung (ohne Herstellung von Speiseeis)	II
62	Brennereien	11.01.1	Herstellung von Spirituosen	II
64	Spirituosenherstellung	11.01.2	Herstellung von Spirituosen (ohne Brennereien)	III
65	Essigherstellung	10.89	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a. n. g.	II

GWZ	Bezeichnung der Gewerbe	WZ 2008 Kode	WZ 2008 – Bezeichnung (a. n. g. = anderweitig nicht genannt)	Gruppe
67	Stärkeherstellung	10.6	Mahl- und Schälmühlen, Herstellung von Stärke und Stärkeerzeugnissen	II
81	Ortsfeste Schaustellungs- und Zirkusunternehmen	93.29	Erbringung von Dienstleistungen der Unterhaltung und der Erholung a. n. g.	II
82	Ambulante Schaustellungs- und Zirkusunternehmen	93.29	Erbringung von Dienstleistungen der Unterhaltung und der Erholung a. n. g.	II
83	Ambulante Schaustellungs- und Zirkusunternehmen	93.29	Erbringung von Dienstleistungen der Unterhaltung und der Erholung a. n. g.	II
85	Zigarrenherstellung	12.0	Tabakverarbeitung	III
86	Zigarettenherstellung	12.0	Tabakverarbeitung	III
91	Mälzereien	11.06	Herstellung von Malz	II
93	Brauereien	11.05	Herstellung von Bier	II

Anhang 6
Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit

vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Artikel 226 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)

Erster Abschnitt

§ 1 Grundsatz

Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe dieses Gesetzes Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen. Damit soll erreicht werden, dass

1. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den besonderen Betriebsverhältnissen entsprechend angewandt werden,
2. gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden können,
3. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erreichen.

Zweiter Abschnitt

Betriebsärzte

§ 2 Bestellung von Betriebsärzten

(1) Der Arbeitgeber hat Betriebsärzte schriftlich zu bestellen und ihnen die in § 3 genannten Aufgaben zu übertragen, soweit dies erforderlich ist im Hinblick auf

1. die Betriebsart und die damit für die Arbeitnehmer verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren,
2. die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft und
3. die Betriebsorganisation, insbesondere im Hinblick auf die Zahl und die Art der für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen.

(2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm bestellten Betriebsärzte ihre Aufgaben erfüllen. Er hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen; insbesondere ist er verpflichtet, ihnen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen. Er hat sie über den Einsatz von Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind.

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsärzten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Fortbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu ermöglichen. Ist der Betriebsarzt als Arbeitnehmer eingestellt, so ist er für die Zeit der Fortbildung unter Fortentrichtung der Arbeitsvergütung von der Arbeit freizustellen. Die Kosten der Fortbildung trägt der Arbeitgeber. Ist der Betriebsarzt nicht als Arbeitnehmer eingestellt, so ist er für die Zeit der Fortbildung von der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben freizustellen.

§ 3 Aufgaben der Betriebsärzte

(1) Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei

   a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,

   b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,

   c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,

   d) arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,

   e) der Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb,

   f) Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,

   g) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,

2. die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten,

3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit

   a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,

   b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,

   c) Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen,

4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in „Erster Hilfe“ und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken.

(2) Die Betriebsärzte haben auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem das Ergebnis arbeitsmedizinischer Untersuchungen mitzuteilen; § 8 Abs. 1 Satz 3 bleibt unberührt.

(3) Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen.

§ 4 Anforderungen an Betriebsärzte

Der Arbeitgeber darf als Betriebsärzte nur Personen bestellen, die berechtigt sind, den ärztlichen Beruf auszuüben, und die über die zur Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde verfügen.

Dritter Abschnitt

Fachkräfte für Arbeitssicherheit

§ 5 Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

(1) Der Arbeitgeber hat Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieure, -techniker, -meister) schriftlich zu bestellen und ihnen die in § 6 genannten Aufgaben zu übertragen, soweit dies erforderlich ist im Hinblick auf

1. die Betriebsart und die damit für die Arbeitnehmer verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren,
2. die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft,
3. die Betriebsorganisation, insbesondere im Hinblick auf die Zahl und Art der für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen,
4. die Kenntnisse und die Schulung des Arbeitgebers oder der nach § 13 Abs. 1 Nr. 1, 2 oder 3 des Arbeitsschutzgesetzes verantwortlichen Personen in Fragen des Arbeitsschutzes.

(2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm bestellten Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben erfüllen. Er hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen; insbesondere ist er verpflichtet, ihnen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen. Er hat sie über den Einsatz von Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind.

(3) Der Arbeitgeber hat den Fachkräften für Arbeitssicherheit die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Fortbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu ermöglichen. Ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Arbeitnehmer eingestellt, so ist sie für die Zeit der Fortbildung unter Fortentrichtung der Arbeitsvergütung von der Arbeit freizustellen. Die Kosten der Fortbildung trägt der Arbeitgeber. Ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht als Arbeitnehmer eingestellt, so ist sie für die Zeit der Fortbildung von der Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben freizustellen.

§ 6 Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei

   a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,

   b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,

   c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,

   d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,

   e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,

2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,

3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit

   a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,

   b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,

   c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,

4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

§ 7 Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit

(1) Der Arbeitgeber darf als Fachkräfte für Arbeitssicherheit nur Personen bestellen, die den nachstehenden Anforderungen genügen: Der Sicherheitsingenieur muss berechtigt sein, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen und über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen. Der Sicherheitstechniker

oder -meister muss über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen.

(2) Die zuständige Behörde kann es im Einzelfall zulassen, dass an Stelle eines Sicherheitsingenieurs, der berechtigt ist, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen, jemand bestellt werden darf, der zur Erfüllung der sich aus § 6 ergebenden Aufgaben über entsprechende Fachkenntnisse verfügt.

Vierter Abschnitt

Gemeinsame Vorschriften

§ 8 Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde

(1) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind bei der Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei. Sie dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden. Betriebsärzte sind nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten.

(2) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder, wenn für einen Betrieb mehrere Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind, der leitende Betriebsarzt und die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs.

(3) Können sich Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit über eine von ihnen vorgeschlagene arbeitsmedizinische oder sicherheitstechnische Maßnahme mit dem Leiter des Betriebs nicht verständigen, so können sie ihren Vorschlag unmittelbar dem Arbeitgeber und, wenn dieser eine juristische Person ist, dem zuständigen Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs unterbreiten. Ist für einen Betrieb oder ein Unternehmen ein leitender Betriebsarzt oder eine leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt, steht diesen das Vorschlagsrecht nach Satz 1 zu. Lehnt der Arbeitgeber oder das zuständige Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs den Vorschlag ab, so ist dies den Vorschlagenden schriftlich mitzuteilen und zu begründen; der Betriebsrat erhält eine Abschrift.

§ 9 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

(1) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten.

(2) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten; sie

haben ihm den Inhalt eines Vorschlags mitzuteilen, den sie nach § 8 Abs. 3 dem Arbeitgeber machen. Sie haben den Betriebsrat auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

(3) Die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzuberufen. Das gleiche gilt, wenn deren Aufgaben erweitert oder eingeschränkt werden sollen; im übrigen gilt § 87 in Verbindung mit § 76 des Betriebsverfassungsgesetzes. Vor der Verpflichtung oder Entpflichtung eines freiberuflich tätigen Arztes, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines überbetrieblichen Dienstes ist der Betriebsrat zu hören.

§ 10 Zusammenarbeit der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten. Dazu gehört es insbesondere, gemeinsame Betriebsbegehungen vorzunehmen. Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den anderen im Betrieb für Angelegenheiten der technischen Sicherheit, des Gesundheits- und des Umweltschutzes beauftragten Personen zusammen.

§ 11 Arbeitsschutzausschuss

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigen sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,
- Betriebsärzten,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

§ 12 Behördliche Anordnungen

(1) Die zuständige Behörde kann im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den die gesetzlichen Pflichten näher bestimmenden Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften ergebenden Pflichten, insbesondere hinsichtlich der Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit, zu treffen hat.

(2) Die zuständige Behörde hat, bevor sie eine Anordnung trifft,

1. den Arbeitgeber und den Betriebsrat zu hören und mit ihnen zu erörtern, welche Maßnahmen angebracht erscheinen und
2. dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Gelegenheit zu geben, an der Erörterung mit dem Arbeitgeber teilzunehmen und zu der von der Behörde in Aussicht genommenen Anordnung Stellung zu nehmen.

(3) Die zuständige Behörde hat dem Arbeitgeber zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist zu setzen.

(4) Die zuständige Behörde hat den Betriebsrat über eine gegenüber dem Arbeitgeber getroffene Anordnung schriftlich in Kenntnis zu setzen.

§ 13 Auskunfts- und Besichtigungsrechte

(1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde auf deren Verlangen die zur Durchführung des Gesetzes erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Er kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

(2) Die Beauftragten der zuständigen Behörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

§ 14 Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen

(1) 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.

(2) (weggefallen)

§ 15 Ermächtigung zum Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlässt mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz und den auf Grund des Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen.

§ 16 Öffentliche Verwaltung

In Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist ein den Grundsätzen dieses Gesetzes gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten.

§ 17 Nichtanwendung des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden, soweit Arbeitnehmer im Haushalt beschäftigt werden.

(2) Soweit im Bereich der Seeschiffahrt die Vorschriften der Verordnung über die Seedienst-tauglichkeit und der Verordnung über die Krankenfürsorge auf Kauffahrteischiffen gleichwertige Regelungen enthalten, gelten diese Regelungen für die beschäftigten Kapitäne, Besatzungsmitglieder und sonstige, an Bord tätigen Personen deutscher Seeschiffe. Soweit dieses Gesetz auf die Seeschiffahrt nicht anwendbar ist, wird das Nähere durch Rechtsverordnung geregelt.

(3) Soweit das Bergrecht diesem Gesetz gleichwertige Regelungen enthält, gelten diese Regelungen. Im Übrigen gilt dieses Gesetz.

§ 18 Ausnahmen

Die zuständige Behörde kann dem Arbeitgeber gestatten, auch solche Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen, die noch nicht über die erforderliche Fachkunde im Sinne des § 4 oder § 7 verfügen, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, in einer festzulegenden Frist den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit entsprechend fortbilden zu lassen.

§ 19 Überbetriebliche Dienste

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen, kann auch dadurch erfüllt werden, dass der Arbeitgeber einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 3 oder § 6 verpflichtet.

§ 20 Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. einer vollziehbaren Anordnung nach § 12 Abs. 1 zuwiderhandelt,
2. entgegen § 13 Abs. 1 Satz 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt oder
3. entgegen § 13 Abs. 2 Satz 1 eine Besichtigung nicht duldet.

(2) Eine Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro, eine Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 2 und 3 mit einer Geldbuße bis zu fünfhundert Euro geahndet werden.

§ 21

–

§ 22 Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die aufgrund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 23 Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz, ausgenommen § 14 und ***§ 21***, tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden zwölften Kalendermonats in Kraft. § 14 und ***§ 21*** treten am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft.*

(2)

* § 23 Abs. 1 Satz 1 u. 2: IdF d. § 70 Nr. 3 G v. 12.4.1976 I 965 mWv 1.5.1976, Kursivdruck gegenstandslos

Anhang EV Auszug aus EinigVtr Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet B Abschnitt III (BGBl. II 1990, 889, 1029)

– Maßgaben für das beigetretene Gebiet (Art. 3 EinigVtr) –

Abschnitt III

Bundesrecht tritt in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet mit folgenden Maßgaben in Kraft:

...

12. Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), geändert durch § 70 des Gesetzes vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), mit folgenden Maßgaben:

    a) Die Verpflichtung der Arbeitgeber nach § 2 gilt als erfüllt, wenn die betriebsärztlichen Aufgaben durch eine Einrichtung des betrieblichen Gesundheitswesens wahrgenommen werden. Die Buchstaben b) und d) sind anzuwenden.

    b) Der Arbeitgeber kann die Fachkunde als Betriebsarzt nach § 4 als nachgewiesen ansehen bei Fachärzten für Arbeitsmedizin oder Arbeitshygiene und Fachärzten mit staatlicher Anerkennung als Betriebsarzt.

    c) Der Arbeitgeber kann die Fachkunde als Fachkraft für Arbeitssicherheit nach § 7 als nachgewiesen ansehen bei Fachkräften, die eine Hochschul-, Fachschul- oder Meisterqualifikation besitzen und eine der Ausbildung entsprechende praktische Tätigkeit mindestens zwei Jahre lang ausgeübt haben und eine Ausbildung als Fachingenieur oder Fachökonom für Arbeitsschutz oder Arbeitsschutzinspektor oder Sicherheitsingenieur oder Fachingenieur für Brandschutz oder den Erwerb der anerkannten Zusatzqualifikation im Gesundheits- und Arbeitsschutz für Sicherheitsinspektoren oder eine entsprechende Ausbildung auf dem Gebiet der Arbeitshygiene nachweisen können. Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfüllen die Anforderungen auch, wenn sie vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes mindestens zwei Jahre lang auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit tätig waren.

    d) Für die Ermittlung der Einsatzzeit der Betriebsärzte sind folgende Mindestwerte zugrunde zu legen:

        aa) 0,25 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe mit geringfügigen Gefährdungen,

        bb) 0,6 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe, in denen eine arbeitsmedizinische Betreuung durchzuführen ist, weil besondere Arbeitserschwernisse vorliegen oder besonderen Berufskrankheiten vorzubeugen ist oder beson-

dere arbeitsbedingte Gefährdungen für die Arbeitnehmer oder Dritte vorliegen,

cc) 1,2 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe, in denen diese arbeitsmedizinischen Untersuchungen in jährlichen oder kürzeren Zeitabständen durchzuführen sind.

Die auf der Grundlage der Mindestwerte ermittelte Einsatzzeit ist zu erhöhen, wenn der Umfang der vom Betriebsarzt durchzuführenden arbeitsmedizinischen Untersuchungen überdurchschnittlich hoch ist oder in Durchsetzung von Rechtsvorschriften zusätzliche Aufgaben im Betrieb zu lösen sind.

e) Für die Ermittlung der Einsatzzeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind folgende Mindestwerte zugrunde zu legen:

aa) 0,2 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe mit geringfügigen Gefährdungen,

bb) 1,5 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe mit mittleren Gefährdungen,

cc) 3,0 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe mit hohen Gefährdungen,

dd) 4,0 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe mit sehr hohen Gefährdungen.

Die auf der Grundlage der Mindestwerte ermittelte Einsatzzeit ist zu erhöhen, wenn der Schwierigkeitsgrad der arbeitssicherheitlichen Aufgabe oder der Umfang der Aufgaben der technischen Arbeitshygiene überdurchschnittlich hoch ist oder zusätzliche Aufgaben, z.B. für die Bereiche des Brand- oder Strahlenschutzes, zu lösen sind.

f) Wird der Arbeitgeber Mitglied eines Unfallversicherungsträgers und hat dieser Unfallverhütungsvorschriften gemäß § 14 Abs. 1 erlassen, so treten an die Stelle der Bestimmungen in den Buchstaben b) bis e) die entsprechenden Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften. Die erforderliche Fachkunde kann auch weiterhin als nachgewiesen angesehen werden, wenn die Voraussetzungen der Buchstaben b) und c) erfüllt sind.

g) Für den öffentlichen Dienst der in Artikel 1 des Vertrages genannten Länder und des Landes Berlin für den Teil, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, ist bis zum Erlass entsprechender Vorschriften durch die für den öffentlichen Dienst zuständigen Minister der Länder die Richtlinie des Bundesministers des Innern für den betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienst in den Verwaltungen und Betrieben des Bundes vom 28. Januar 1978 (GMBl. S. 114 ff.) anzuwenden.

...

Anhang 7

Bezugsquellenverzeichnis

Nachstehend sind die Bezugsquellen der aufgeführten Vorschriften und Regeln zusammengestellt:

1. **Gesetze, Verordnungen**

   Bezugsquelle: Buchhandel

2. **Unfallverhütungsvorschriften, Berufsgenossenschaftliche Regeln und Informationen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie Berufsgenossenschaftliche Grundsätze**

   Bezugsquelle: Berufsgenossenschaft

3. **Normen**

   Bezugsquelle: Beuth Verlag GmbH
   Burggrafenstraße 6, 10787 Berlin

4. **EG-Richtlinien**

   Bezugsquelle: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH
   Postfach 100534, 50445 Köln

**Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel
und Gastgewerbe (BGN)**

Dynamostraße 7
68165 Mannheim
Tel. 0621 4456-0
Fax 0621 4456-3402
www.bgn.de

4073.12.10