

Weiterentwicklung des Gesundheitsschutzes in den Betrieben

Positionspapier des VDBW zur geplanten Änderung der DGUV Vorschrift 2

Mit dem Arbeitssicherheitsgesetz aus dem Jahr 1973 wurden Grundlagen geschaffen, die eine beispiellose positive Entwicklung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Bundesrepublik ermöglichten. Gemeinsam mit den Anstrengungen der Betriebe und unterstützt durch die Unfallversicherungsträger hat dies zu einem starken Rückgang von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Erkrankungen und einem wesentlich verbesserten Standard im Gesundheitsschutz und in der Arbeitssicherheit geführt. Nun gilt es, diesen Trend auf dem schon erreichten hohen Niveau zu sichern, aber auch langfristig weiterzuentwickeln.

Das Arbeitssicherheitsgesetz ist somit ein Erfolgsmodell für Deutschland.

Ein wesentliches Grundmerkmal dieses Gesetzes ist sein ganzheitlicher Ansatz. Es verpflichtet die Betriebe, Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen.

Der ganzheitliche Auftrag – zum einen aus der Sicht des technisch Möglichen, zum anderen aus der Perspektive des arbeitenden Menschen und seiner Gesunderhaltung – hilft Arbeitgebern und Führungskräften, die richtigen Entscheidungen zum Wohle ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu treffen. Durch die im Gesetz vorgesehene enge Zusammenarbeit von Arbeitgebern, Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit in Verbindung mit der Einbeziehung der Mitarbeiter bzw. der Mitarbeitervertretungen wird das Ziel eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes gewährleistet.

Wandel in der Arbeitswelt und Weiterentwicklung der Arbeitsschutzgesetzgebung

Die Arbeitswelt befindet sich in einer Umbruchsituation. Neue Arbeitsformen und der technische Fortschritt führen zu Verschiebungen der Belastungssituation für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben. Gleichzeitig bleiben auch alte Arbeitsformen längerfristig bestehen. Diese Veränderungen haben wir Betriebsärzte fest im Blick. In dem Thesenpapier des VDBW "Arbeit 4.0 - Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig sichern" werden Lösungsansätze für eine sich verändernde Arbeitswelt beschrieben.

Das Erfolgsrezept des Arbeitssicherheitsgesetzes beruht auf seinem ganzheitlichen Ansatz. Die umfassende Beratung der Unternehmen durch das Tandem Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft ist das Kernstück dieses Gedankens. Dieses Erfolgsrezept hat sich bei allen Veränderungen der Arbeitswelt in den vergangenen mehr als 30 Jahren bewährt und erscheint bestens geeignet, auch die zukünftigen Herausforderungen zu meistern, die sich durch Veränderungen der Arbeitswelt ergeben werden. Die enge Einbeziehung der Aufsichtsbehörden unterstützt dabei die Einhaltung der notwendigen Qualitätsstandards.

Trotz großer Erfolge und umfassender Bemühungen sind allerdings bei der Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Bereich der Klein- und Kleinstbetriebsbetreuung noch Defizite zu verzeichnen. Hier gilt es zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln.

Arbeitnehmer/Beschäftigter/Solo-Selbständiger

Die Arbeitsschutzgesetzgebung muss sicherstellen, dass niemand ungeschützt arbeitet. Das Arbeitssicherheitsgesetz ging noch von Arbeitnehmern aus. Später prägte das Arbeitsschutzgesetz den Begriff der Beschäftigten und bezog Beamte, Soldaten und arbeitnehmerähnliche Personen mit ein. Jetzt gilt es sicherzustellen, dass neue Formen der Beschäftigung, wie Solo-Selbständige, Crowd-Working, Zeitarbeiter, freie

Mitarbeiter, Ich-AGs und ähnliche mit einbezogen werden. Die menschlichen und volkswirtschaftlichen Folgen dieser Entwicklung nicht zu berücksichtigen, wäre fatal.

Weiterentwicklung DGUV Vorschrift 2

Unter dem Gedanken für die unterschiedlichen Unternehmensbranchen eine möglichst hohe Flexibilität zu gewährleisten, wurde die DGUV Vorschrift 2 zu einem komplexen, aber auch alle Handlungsfelder des Arbeits- und Gesundheitsschutz umfassenden Regelwerk. Dies wird gerade von kleinen und mittleren Betrieben als besondere Erschwernis bei der Umsetzung angesehen. Eine Strategie: Konzentration auf das Wesentliche ist bei der Überarbeitung zwingend erforderlich. Ein besonderes Augenmerk muss auf der Sicherstellung der Versorgung von Klein- und Kleinstbetrieben liegen.

Evaluationen

Die notwendige Evaluation einer geänderten DGUV Vorschrift 2 sollte auf einer unabhängigen wissenschaftlichen Expertise beruhen. Eine unabhängige Bewertung der bisherigen alternativen Betreuungsformen nach Anlage 3 und 4 und der Kleinbetriebsbetreuung nach Anlage 1 der Vorschrift 2 ist bisher nicht erfolgt. Dies sollte umgehend erfolgen, damit diese Ergebnisse bei der geplanten Änderung der Vorschrift 2 berücksichtigt werden können.

Einbeziehung weiterer Professionen

Weitere Professionen können bereits jetzt bei festgestelltem Bedarf für spezielle Fragestellungen, sowohl von der Sicherheitsfachkraft als auch vom Betriebsarzt in der betriebspezifischen Betreuung, hinzugezogen werden. Die Einbeziehung der Experten, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit, bei der Auswahl und dem Einsatz weiterer Professionen, gewährleistet den ganzheitlichen Ansatz des Arbeitssicherheitsgesetzes sowie die Qualität von Leistungen und spart Ressourcen. Aus diesem Grund lehnen wir eine Einbeziehung anderer Professionen in die Grundbetreuung ab.

Qualifikation der Betriebsärzte

Nach dem mindestens sechsjährigen Medizinstudium und dem Erlangen der Approbation müssen Ärzte eine mehrjährige Weiterbildung durchlaufen, um die Facharztbezeichnung Arbeitsmedizin oder die Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin zu erlangen. Hierbei werden umfassende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Gesundheitsversorgung der arbeitenden Bevölkerung vermittelt.

Im Mittelpunkt stehen dabei der Erhalt und die Förderung der physischen sowie psychischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen, die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die Vorbeugung, Erkennung, Behandlung und Begutachtung arbeits- und umweltbedingter Risikofaktoren, Erkrankungen und Berufskrankheiten, die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren einschließlich individueller Gesundheitsberatung, sowie die berufsfördernde Rehabilitation und Wiedereingliederung.

Die Qualität der Weiterbildung wird von den Ärztekammern kontinuierlich überwacht und im Rahmen einer Abschlussprüfung des Facharztes bestätigt.

Nach der insgesamt elfjährigen Aus- und Weiterbildung nehmen Betriebsärzte an regelmäßigen Fortbildungsveranstaltungen teil. Dazu sind alle Ärzte und Ärztinnen nach ihrer Berufsordnung verpflichtet. Der Nachweis erfolgt durch das Fortbildungszertifikat der zuständigen Ärztekammer. Dieses wird alle fünf Jahre überprüft und erneuert. In diesen Fortbildungen werden auch die ständigen Veränderungen der Arbeitswelt thematisiert und vermittelt. Ein Schwerpunktthema der letzten Jahre waren die psychischen Belastungen. Einer Aufnahme des Fortbildungszertifikat als geeigneten Fortbildungsnachweis der Betriebsärzte in die DGUV Vorschrift 2 kann nicht widersprochen werden.

Beteiligung von Psychologen

In den letzten Jahren sind psychischen Gefährdungen zunehmend thematisiert worden. Die bisherigen Gefährdungen in der Arbeitswelt bestehen aber auch weiterhin. Die psychischen Belastungen sind u.a. auch

Bestandteil einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung, die jeder Unternehmer durchzuführen hat. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben den Unternehmer hierbei zu unterstützen und zu beraten. Sie sind aber nicht verantwortlich für die Durchführung. Schon jetzt kann der Unternehmer die Hilfe von Psychologen für den Block der psychischen Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung in Anspruch nehmen, genauso wie er spezialisierte Techniker mit der Beurteilung bestimmter Techniken beauftragt. Eine Änderung des Arbeitssicherheitsgesetzes ist hierfür nicht erforderlich.

Erhalt der Mindesteinsatzzeit

In der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 ist ein Mindestanteil der Einsatzzeit sowohl für Fachkräfte für Arbeitssicherheit als auch für Betriebsärzte von 20% in der Grundbetreuung, jedoch nicht weniger als 0,2 Std./Jahr vorgeschrieben. Die von der DGUV vorgesehene Streichung der 0,2 Std./Jahr bedeutet, dass in der Betreuungsgruppe III mit 0,5 Std. jährlicher Gesamteinsatzzeit pro Beschäftigten sich der Mindestanteil von 12 Minuten auf 6 Minuten halbiert. Ein sinnvolles Beratungsgespräch mit einem Beschäftigten ist sicher nicht in 6 Minuten erledigt, auch nicht in einem Verwaltungsbetrieb. Dieses gilt erst recht, wenn psychische Belastungen thematisiert werden. Somit muss im Sinne der Qualität die Mindesteinsatzzeit von 0,2 Std./Jahr erhalten bleiben.

Stärkere Verzahnung zwischen staatlichem Recht und Regeln der UV-Träger

Neben den gesetzlichen Grundlagen des Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzgesetzes ist die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) eine wichtige Grundlage arbeitsmedizinischen Handelns. Vorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger müssen auch im Bereich Arbeitsmedizin auf der Grundlage von vorhandenem staatlichem Recht, wie z.B. der ArbMedVV erstellt werden. Der Ausschuss Arbeitsmedizin beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat erfolgreiche Arbeit auf diesem Sektor geleistet und ist in die Überlegungen zur Veränderung von UV-Träger-Regeln stärker einzubinden.

Überwachungskonzept

Die hochkomplexe Vorschrift 2 wird allerdings ohne ein geeignetes Überwachungskonzept ihren Aufgaben und Zielen nicht gerecht. Dieser Gedanke muss bei der personellen und fachlichen Ausstattung der Aufsichtsorgane eine zentrale Rolle spielen. Die erfolgreiche Umsetzung der Vorschrift in den Betrieben muss zentrales Ziel der Aufsichtsorgane sein.

Zentrumsmodell der UV-Träger

Ein Zentrumsmodell mit einer Umlagefinanzierung zur Sicherung der qualitativ hochwertigen Betreuung von Kleinstbetrieben erscheint aus unserer Sicht ein gangbarer Weg. Allerdings muss aus ordnungspolitischen Gründen eine klare Trennung zwischen Betreuung und Aufsicht gefordert werden. Neben der klaren Trennung dieser beiden Aufgaben kommt es dabei auch entscheidend auf eine Transparenz bei der Finanzierung und Kostenlegung an. Eine kostentechnische Verknüpfung im Rahmen des berufsgenossenschaftlichen Beitragsverfahrens oder gar Quersubventionierung zwischen Nicht-Teilnehmern zu Teilnehmern am Zentrumsmodell wird von uns für kartellrechtlich bedenklich gehalten.

Zusammenfassung

Die Positionen des VDBW zur geplanten Novellierung der DGUV Vorschrift 2 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Keine Einbeziehung weiterer Professionen in die Grundbetreuung**
- **Erhalt der Mindesteinsatzzeit von 0,2 Std./Jahr**
- **Unabhängige Evaluation der Vorschrift 2, insbesondere der alternativen Betreuungsmodelle und der Kleinbetriebsbetreuung**
- **Stärkere Verzahnung zwischen staatlichem Recht und Regeln der UV – Träger**
- **Professionelle Überwachung der Umsetzung in den Betrieben.**
- **Keine Änderung des ASiG**