



Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten

**Branchenübergreifende Handlungshilfe
für Unternehmerinnen und Unternehmer zur
DGUV Vorschrift 2**



**Welche Konsequenzen hat die
Vorschrift für Betriebe mit Regelbetreuung?**

Inhalt

1	Fragen und Antworten	1
2	Die Grundbetreuung – was gehört dazu?	7
3	Was gehört zur Grundbetreuung und was zu betriebspezifischen Leistungen? Beispiele	8
4	Wichtiges auf einen Blick	9
5	Weitere Informationen	10
Was ist der Runde Tisch für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Region Hannover?		11
Unsere Mitglieder		11
Impressum		11

Liebe Leserin, lieber Leser,

Die überarbeitete DGUV Vorschrift 2 und die zugehörige neue DGUV-Regel 100-002 konkretisieren die Anforderungen an die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung, die in allen Betrieben Deutschlands zu gewährleisten ist. Die folgenden Informationen sollen Ihnen als Unternehmer und Unternehmerin helfen, die sich aus der Vorschrift ergebenden Fragen zur **Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten** zu beantworten und die wichtigsten Änderungen erläutern. Für Kritik, Hinweise, Änderungs- und Ergänzungsvorschläge sind wir dankbar. Wir bitten, hiervon regen Gebrauch zu machen.

Die Mitglieder des Runden Tisches Hannover

1 Fragen und Antworten

Was bedeutet „Regelbetreuung“?

Regelbetreuung bedeutet, dass Sie Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt (BÄ) und Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) vertraglich verpflichtet haben und diese regelmäßig zur Beratung in Ihren Betrieb kommen.

Bezieht sich die Zahl „20“ bei der Entscheidung, ob mein Betrieb unter die Regelbetreuung fällt, auf Köpfe oder Vollzeitbeschäftigte?

Die Zahl „20“ bezieht sich auf Vollzeitstellen. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind dabei mit 0,5 Stellen zu berücksichtigen. Darunter fallen auch geringfügig Beschäftigte. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden gehen mit 0,75 Stellen in die Berechnung ein.

Bisher lag die Grenze übrigens bei 10 Beschäftigten.

Habe ich bei mehr als 20 Beschäftigten eine Alternative zur Regelbetreuung??

Ja. Je nach Festlegung Ihres Unfallversicherungsträgers können Sie bei bis zu 30 oder bis zu 50 Beschäftigten auch die sogenannte „alternative Betreuung“ wählen. Näheres können Sie der DGUV Vorschrift 2 bzw. der DGUV-Regel 100-002 unter den Ausführungen zur Betreuung nach Anlage 3 der DGUV Vorschrift entnehmen.

Was ist das „Besondere“ an der Regelbetreuung?

Es wird zwischen einer **Grundbetreuung** und einem **betriebspezifischen Teil der Betreuung** unterschieden. Sie legen dabei fest, was BÄ und Sifa machen und in welchem zeitlichen Umfang.

Im Vordergrund stehen dabei grundsätzlich Leistungen und nicht starre Zeitvorgaben.

Was ist die Grundbetreuung?

Die Erfahrung lehrt, dass Sie - wie auch andere Betriebe - nicht vollständig auf fachkundige Unterstützung im Arbeitsschutz verzichten können. Dafür ist die Grundbetreuung gedacht. Für die Grundbetreuung sind feste Einsatzzeiten

festgelegt, die von der Anzahl Ihrer Beschäftigten abhängen. Sie soll Ihnen helfen, die grundlegenden Pflichten des Arbeitgebers im Arbeitsschutz – unabhängig von Art und Größe des Betriebes – zu erfüllen. Zu den Aufgaben von BÄ und Sifa im Rahmen der Grundbetreuung gehören vor allem:

- die Unterstützung bei der Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation,
- die Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung,
- die Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung,
- die Untersuchung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen,
- die Mitwirkung in Besprechungen und
- die Dokumentation der Tätigkeit.

Es geht hierbei in erster Linie um Prozesse und Strukturen, weniger um konkrete Inhalte (Beispiele siehe auch **Seite 7 und 8**, sowie Abschnitt II der Anlage 2 der DGUV-Regel 100-002 Ihres Unfallversicherungsträgers).

Wie hoch liegt die Einsatzzeit für die Grundbetreuung?

Das hängt davon ab, in welche Betreuungsgruppe Ihr Betrieb eingestuft ist. Pro Beschäftigten sind jährlich 0,5, 1,5 oder 2,5 Stunden von BÄ und Sifa **gemeinsam** zu erbringen. Jede/r muss davon mindestens 20% dieser Zeit leisten. Die verbleibenden Zeitanteile können Sie nach Bedarf entsprechend der betrieblichen Gegebenheiten aufteilen. Sie entscheiden, ob Sie eher betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Beratung benötigen.

Anfahrtszeiten werden dabei nicht auf die Einsatzzeit angerechnet.

Was hat sich geändert bei der Einsatzzeit für die Grundbetreuung?

In der Betreuungsgruppe mit einer gemeinsamen Einsatzzeit von 0,5 Stunden pro Beschäftigten lag die Untergrenze für BÄ bzw. Sifa bisher bei 0,2 Stunden, also 40%. Sie wurde jetzt einheitlich für alle Betreuungsgruppen auf 20% festgelegt.

Werden bei der Berechnung der Grundbetreuungszeiten Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gemacht?

Ja. Teilzeitkräfte sind anteilig zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen (s. auch oben).

Fallen Zeiten für arbeitsmedizinische Vorsorge unter die Grundbetreuung?

Nein. Arbeitsmedizinische Vorsorge gehört immer zu den betriebsspezifischen Leistungen.

Was ist der „betriebsspezifische Teil der Betreuung“ und was muss ich da beachten?

Zu der „Grundbetreuung“ kommen weitere betriebsspezifische Leistungen, die:

- typisch für Ihren Betrieb sind bzw. sich aufgrund besonderer Gefährdungen ergeben und daher nicht durch die Grundbetreuung abgedeckt sind (Ergebnis der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung!),
- bei grundlegenden Änderungen (mit Wirkung auf Arbeitsbedingungen und / oder Betriebsorganisation) oder
- im Rahmen von betrieblichen Aktionen, Programmen oder Maßnahmen erforderlich werden.

Diese Leistungen müssen Sie anhand der spezifischen, betrieblichen Gegebenheiten ermitteln und festlegen. Sie werden als konkrete Betreuungsleistungen vereinbart. Eine Zeitvorgabe ist nicht zwingend notwendig. Die Liste möglicher betriebsspezifischer Leistungen finden Sie im Abschnitt III der Anlage 2 der DGUV Regel 100-002 Ihres Unfallversicherungsträgers.

Bei den betriebsspezifischen Leistungen müssen Sie festlegen, ob diese durch BÄ, Ihre Sifa oder beide gemeinsam erbracht werden sollen. Dabei müssen Sie sich durch BÄ und Sifa bei der Auswahl der Leistungen und der Festlegung der Aufteilung beraten lassen. Die vereinbarten Leistungen und den Aufwand müssen Sie schriftlich dokumentieren

Lassen sich Grundbetreuung und betriebs-spezifische Betreuung scharf trennen?

Nein, die Übergänge sind fließend. Die Grundbetreuung bildet die Basis. Was darüber hinaus in Ihrem Betrieb erforderlich ist bzw. im Rahmen der Grundbetreuung nicht angemessen berücksichtigt werden kann, legen Sie gemeinsam mit Betriebs- bzw. Personalrat (sofern vorhanden) als betriebspezifische Leistung fest. BÄ und Sifa beraten Sie dabei.

Auf **Seite 8** haben wir an drei Beispielen versucht, den Unterschied zwischen Leistungen der Grundbetreuung und betriebspezifischen Leistungen deutlich zu machen.

Wie soll ich praktisch vorgehen, wenn sich Grundbetreuung und betriebspezifische Leistungen nicht scharf trennen lassen?

Wir empfehlen, zunächst alle in Ihrem Betrieb erforderlichen Leistungen zu ermitteln und dabei sowohl Abschnitt II (Grundbetreuung, siehe auch Abschnitt 2 dieser Handlungsanleitung) als auch Abschnitt III (betriebspezifische Betreuung) der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 bzw. der Regel 100-002 als Grundlage heranzuziehen. Eine Differenzierung ist in diesem Schritt noch nicht erforderlich.

Im **zweiten Schritt** können Sie dann festlegen, welche dieser Leistungen durch BÄ oder Sifa erbracht werden sollen und welcher Aufwand dafür jeweils erforderlich ist. Auf dieser Basis erhalten Sie den Gesamtbetreuungsumfang.

Im **dritten Schritt** können Sie prüfen, welcher Anteil des Gesamtbetreuungsumfangs bereits durch die Grundbetreuung abgedeckt ist.

Den dann noch zusätzlich erforderlichen Aufwand vereinbaren Sie im **vierten Schritt** als betriebspezifische Leistung.

Müssen für betriebspezifische Leistungen Einsatzstunden festgelegt werden?

Nicht zwingend. Sie müssen den erforderlichen Personalaufwand für betriebspezifische Leistungen festlegen. Dazu ist die Berechnung in Stunden eine sinnvolle und nachvollziehbare Hilfsgröße. Die Checkliste zur Bedarfsbestimmung in der DGUV Regel 100-002 beinhaltet dementsprechend auch eine Festlegung des Aufwandes in Stunden. Ob Sie den Aufwand aber letztendlich als Pauschale oder als Zeit festlegen, bleibt Ihnen überlassen.

Müssen alle für meinen Betrieb aus dem Abschnitt III der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 erforderlichen Leistungen von BÄ oder Sifa erbracht werden oder kann ich auch andere Expertise in Anspruch nehmen?

Die DGUV Vorschrift 2 wendet sich an die Unternehmerin/den Unternehmer. Sie beschreibt zunächst einmal die Aufgaben, die grundsätzlich in den Händen von BÄ und der Sifa liegen. Damit ist eine Beauftragung Dritter nicht ausgeschlossen. Mit Ausnahme der arbeitsmedizinischen Vorsorge können erforderliche Leistungen somit grundsätzlich auch durch andere Expertinnen bzw. Experten (z. B. Arbeitspsychologie, Ergonomie, Gesundheitswissenschaft usw.) erbracht werden.

Der Einsatz ist aber mit BÄ und Sifa zu koordinieren.

Müssen BÄ und Sifa jedes Jahr kommen?

Im Allgemeinen ja, um z. B. an den erforderlichen „Arbeitsschutzausschusssitzungen“ teilzunehmen (s. Seite 7). In jedem Fall muss aber die fristgerechte Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge (s. u.) sichergestellt sein. BÄ müssen dann ggf. auch in kürzeren Zeitabständen zu Ihnen kommen.

Müssen die betriebspezifischen Leistungen jedes Jahr neu festgelegt werden?

Das ist sinnvoll, da mit den betriebspezifischen Leistungen auf den jeweiligen aktuellen Bedarf reagiert werden soll. Wenn sich der Bedarf nach den vereinbarten Leistungen nicht ändert, brauchen Sie jedoch auch keine neue Festlegung.

Kann ich als Unternehmer in der Regelbetreuung auch gänzlich auf betriebspezifische Leistungen verzichten?

In der Regel nicht. Die Regelbetreuung besteht aus den zwei verpflichtenden Bausteinen der Grundbetreuung in Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigten und der sich am tatsächlichen Bedarf orientierenden betriebspezifischen Betreuung. Es ist sehr unwahrscheinlich, dass eine Prüfung keinen zusätzlichen Handlungsbedarf ergibt.

Können Leistungen auch digital erbracht werden?

Ja, bis zu einem Drittel¹ können jetzt Leistungen auch digital erbracht werden. Voraussetzung ist dann aber die Kenntnis der betrieblichen Verhältnisse durch eine Begehung, die jeweils persönlich vor Ort im Betrieb zu erfolgen hat. Außerdem müssen die jeweils notwendigen Voraussetzungen für die Anwendung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien wie z. B. ein stabiler Netzwerkzugang, ausreichende Bandbreite und Verschlüsselung sowie eine ausreichende Datensicherheit vorliegen.

Gilt das auch für arbeitsmedizinische Vorsorge (Telemedizin)?

Ja, aber mit Einschränkungen. Arbeitsmedizinische Vorsorge kann nicht ausschließlich telemedizinisch erfolgen. Die jeweils erste Vorsorge für einen Anlass muss für jede Beschäftigte / jeden Beschäftigten immer in Präsenz erfolgen. Die Beschäftigten müssen über das besondere telemedizinische Format aufgeklärt werden und damit einverstanden sein (Einverständniserklärung in Textform). Sie haben immer das Recht auf eine Vorsorge in Präsenz. (s. auch Arbeitsmedizinische Regel AMR 3.4)

Müssen Betriebsärztinnen/Betriebsärzte und Sifas ihre Tätigkeit dokumentieren?

Ja, über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben müssen sie regelmäßig elektronisch oder schriftlich berichten. Die Berichte können auch gemeinsam erstellt werden und sollen auch über die Zusammenarbeit von BÄ und Sifa sowie der gegebenenfalls eingesetzten Personen mit spezieller Fachkompetenz Auskunft geben. Die neue DGUV-Regel 100-002 enthält ein Muster für eine entsprechende Berichtsstruktur.

Müssen Betriebsärztinnen/Betriebsärzte und Sifas sich regelmäßig fortbilden und mir das nachweisen?

Ja, im Rahmen des zu erstellenden Berichts müssen jetzt auch Angaben zu den absolvierten Fortbildungen enthalten sein, die zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben erforderlich sind. Relevant sind die in den zurückliegenden 5 Jahren erfolgten Fortbildungen. Als Nachweise geeignet sind z. B. Kopien entsprechender Bescheinigungen bzw. eines Fortbildungszertifikats der Landesärztekammern bzw. eines VDSI-Weiterbildungsnachweises der Sifa.

Was kontrollieren die Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungsträger?

Die Aufsichtsbehörden (Gewerbeaufsicht) und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung kontrollieren, ob Sie BÄ und Sifa vertraglich mit der Übernahme der Grundbetreuung beauftragt haben. Weiterhin wird überprüft, ob Sie die Erfordernis betriebsspezifischer Leistungen geprüft und diese Leistungen dann entsprechend festgelegt haben.

Außerdem wird kontrolliert, ob BÄ und Sifa regelmäßig über ihre Tätigkeit berichtet haben.

¹ Je nach Unfallversicherungsträger auch bis max. 50%.

Weitere Fragen zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung

Welche Vorteile habe ich (als Unternehmerin bzw. Unternehmer) von einer betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung?

Gesunde, motivierte und leistungsfähige Beschäftigte sind notwendig, um die von Ihnen angestrebte Qualität der Arbeitsergebnisse zu gewährleisten. Sie stellen nicht zuletzt ein Aushängeschild Ihres Betriebes dar. Ausfälle durch Arbeitsunfälle und Krankheiten sowie Qualitätsmängel durch fehlende Motivation der Beschäftigten oder Störungen im Betriebsablauf müssen verhindert werden. Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung stellt einen wichtigen Beitrag zur Gesunderhaltung der Beschäftigten und damit zu Arbeitszufriedenheit, Identifikation mit dem Betrieb, Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit dar. Gleichzeitig wird dadurch ermöglicht, erfahrene und qualifizierte Beschäftigte lange in Ihrem Betrieb zu halten.

Welche konkreten Aufgaben haben BÄ und Sifa in meinem Betrieb?

Die Aufgaben sind in relativ allgemein gehaltenen Form gesetzlich im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) festgelegt. Was das für Ihren Betrieb bedeutet, sollten Sie gemeinsam mit BÄ und Sifa (und sofern vorhanden dem Betriebs- bzw. Personalrat) besprechen.

Leisten BÄ und Sifa Doppelarbeit zu meinen Lasten?

Nein. BÄ und Sifa haben zwar ähnliche Aufgaben. Bei guter Zusammenarbeit von BÄ und Sifa wird jedoch keine Doppelarbeit geleistet. Durch den unterschiedlichen Blickwinkel aus technischer bzw. ärztlicher Sicht und unterschiedlicher Schwerpunktsetzung ergänzen sich beide. Die Betreuung wird daher optimiert.

Können BÄ oder Sifa mir Vorschriften machen?

Nein, beide beraten Sie nur. Über erforderliche Maßnahmen entscheiden Sie dann in Ihrer Verantwortung als Unternehmerin bzw. Unternehmer allein.

Nehmen BÄ oder die Sifa mir (die) Verantwortung (im Arbeitsschutz) ab?

Nein. Da beide Sie nur beraten können, tragen Sie unverändert die volle unternehmerische Verantwortung. Durch die fachkundige Beratung von BÄ und Sifa können Sie Ihre Verantwortung jedoch sachkundiger wahrnehmen.

Müssen meine Beschäftigten zur arbeitsmedizinischen Vorsorge?

Häufig ja. Es gibt Pflichtvorsorge, die durchgeführt werden muss und Voraussetzung für eine Beschäftigung ist. Daneben gibt es aber auch arbeitsmedizinische Vorsorge, die Sie Ihren Beschäftigten nur anbieten (Angebotsvorsorge) bzw. auf Wunsch ermöglichen (Wunschvorsorge) müssen.

Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge erfolgt eine ärztliche Beratung und gegebenenfalls werden Ihren Beschäftigten je nach Erfordernis körperliche oder apparative Untersuchungen von BÄ angeboten. In diesem Zusammenhang sind auch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen wichtig, damit BÄ die Arbeitsplätze und -bedingungen beurteilen können.

Dürfen BÄ Krankschreibungen auf ihre Berechtigung überprüfen?

Nein, dies ist ihnen gesetzlich ausdrücklich untersagt.

Unterliegen BÄ der ärztlichen Schweigepflicht? Was ist mit Betriebsgeheimnissen?

Die ärztliche Schweigepflicht gilt uneingeschränkt auch für BÄ. Darüber hinaus sind BÄ und Sifa zur Wahrung von Betriebsgeheimnissen und Informationen aus vertraulichen Gesprächen, z. B. mit Beschäftigten verpflichtet.

Wie kann ich die Akzeptanz meiner Beschäftigten für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung verbessern?

Zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses ist eine Vorstellung von BÄ und Sifa z. B. in einer Personalversammlung sinnvoll. Über einen entsprechenden Aushang können Sie Ihre Beschäftigten über Namen und Erreichbarkeit von BÄ und Sifa informieren. Auf die Schweigepflicht von BÄ und der Sifa sollten Sie Ihre Beschäftigten hinweisen.

Wie viel kostet eine gute betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung?

Billig ist nicht preiswert! Scheinbar günstige Angebote können zwar zunächst aus betriebswirtschaftlicher Sicht durchaus interessant wirken. Eine unzureichende oder fehlerhafte Beratung kann jedoch zu Problemen im Arbeitsschutz mit weitaus höheren Folgekosten für Ihren Betrieb führen (z.B. krankheitsbedingte Ausfälle, Fluktuation). Wir empfehlen daher, Betreuungsverträge zu realistischen Preisen abzuschließen.

Kann ich auch Hausarzt – bzw. Ärztin oder Durchgangsarzt bzw. -ärztin in unserer Nähe als BÄ verpflichten?

Dies ist nur möglich, wenn die Ärztin/der Arzt über die erforderliche Zusatzqualifikation verfügt. Die Tätigkeit als BÄ setzt besondere arbeitsmedizinische Fachkenntnisse voraus. Entsprechend ausgebildete BÄ verfügen über die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder über die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“.

Worauf sollte ich bei einer vertraglichen Verpflichtung von BÄ und einer Sifa achten?

Besonders wichtig sind eine detaillierte Festlegung der Aufgaben und des zeitlichen Betreuungsumfangs sowie eine Verpflichtung zur Erstellung schriftlicher Berichte.

Welche Qualitätskriterien sollte ich bei der Auswahl einer Sifa bzw. BÄ berücksichtigen?

Beispielhaft sind zu nennen:

- Erfahrungen in Ihrer Branche
- Kontinuität der Betreuung (nur ein Ansprechpartner)
- Kurzfristige Erreichbarkeit
- Regelmäßige Begehungen
- Enge Zusammenarbeit zwischen BÄ und Sifa
- Regelmäßige schriftliche Tätigkeitsberichte
- Regelmäßige Teilnahme an Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen (wenn Sie mehr als 20 Beschäftigte - als Vollzeitstellen berechnet - haben)

Muss ich prüfen, ob BÄ und Sifa in meinem Betrieb ihre Aufgaben wahrnehmen?

Ja. Nur so können Sie auch sicherstellen, dass Sie von der Betreuung profitieren.

Was können Konsequenzen einer unzureichenden Betreuung für mich sein?

Neben Arbeitsschutzdefiziten mit ihren möglichen Folgen (Unfälle, krankheitsbedingte Ausfälle, fehlende Motivation von Beschäftigten, Kosten) sind rechtliche Konsequenzen zu bedenken. Unterlassene Arbeitsschutzmaßnahmen können ggf. strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Die Verantwortung verbleibt immer bei der Unternehmerin / dem Unternehmer. Im Schadensfall können Gerichte einen mangelhaften Arbeitsschutz als grob fahrlässig beurteilen. Das bedeutet, dass eine persönliche Haftung sowohl im strafrechtlichen Sinne als auch im Sinne des Ordnungswidrigkeitsrechts angenommen werden muss.

2 Die Grundbetreuung – was gehört dazu?

Die verbindlichen Aufgabenfelder der Grundbetreuung finden Sie im Abschnitt II der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 bzw. der Regel 100-002. Beispielhaft gehören dazu:

- Regelmäßige **Begehung** der Arbeitsplätze.
- Beratung und Unterstützung bei der Organisation, Durchführung, Dokumentation und Überprüfung der **Gefährdungsbeurteilung** als Grundlage des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
- Beratung bei der **Einrichtung der Arbeitsschutzorganisation** des Betriebes (z. B. Festlegung und Delegation von Verantwortlichkeiten).
- Beratung bei der Organisation der **ersten Hilfe** (Ersthelfer, Verbandbuch, Notfall- und Alarmpläne).
- Beratung zum **Brandschutz** (Brandschutzordnung, Feuerlöscher, Notausgänge, Unterweisung der Beschäftigten).
- Beratung und Unterstützung bei der Erstellung von **Betriebsanweisungen**, der Durchführung von **Unterweisungen** und der allgemeinen **arbeitsmedizinischen Beratung**.
- Beratung und Unterstützung bei Auswahl und **Umgang mit Betriebsmitteln** (z. B. Leitern, Tritte, Bürostühle, Bildschirme, Kopiergeräte, Fahrzeuge; erforderliche sicherheitstechnische Prüfungen von Anlagen und Geräten; Unterweisungen).
- Beratung bei der gesundheitsgerechten **Arbeitsorganisation**, z. B. zur Vermeidung von Reibungsverlusten oder Überlastungen.
- Beratung bei der gesundheitsgerechten **Arbeitsplatzgestaltung** (z. B. Bildschirmarbeitsplätze).
- Beratung zum **Umgang mit Arbeitsstoffen** (z. B. Gefahrstoffe: Beurteilung, Betriebsanweisungen, Unterweisungen).
- Beratung zum **Mutterschutz** (z. B. Einsatzmöglichkeiten für schwangere und stillende Beschäftigte).
- Beratung bei der Auswahl von **Schutzausrüstung** (z. B. Gehörschutz, Schutzhandschuhe, Atemschutz, Schutzkleidung).
- Beratung in **hygienischen Fragen**.
- **Analyse von Arbeitsunfällen** und insbesondere Beinaheunfällen (Ursachen, Begleitumstände, organisatorische Verbesserungsmöglichkeiten).
- Untersuchung, Beratung und Unterstützung bei Berufskrankheiten und anderen **gesundheitlichen Beschwerden** im Zusammenhang mit der Arbeit.
- **Zusammenarbeit** untereinander, mit den Sicherheitsbeauftragten und - sofern vorhanden – der betrieblichen Interessenvertretung (z. B. Betriebsrat).
- Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit **Behörden** (z. B. Gewerbeaufsicht, Unfallversicherungsträger).
- Mitwirkung im **Arbeitsschutzausschuss** (in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten, siehe § 11 Arbeitssicherheitsgesetz) und an anderen Besprechungen.
- Schriftliche **Berichterstattung** an den Unternehmer/die Unternehmerin über die Erfüllung der oben aufgelisteten Aufgaben (z. B. Ergebnisse von Betriebsbegehungen mit Verbesserungsvorschlägen, Protokollieren von Gesprächen).
- **Selbstorganisation** von BÄ und Sifa (Fortbildung usw.)

Der Schwerpunkt der Beratung durch BÄ liegt bei arbeitsmedizinischen Themen, der Schwerpunkt der Sifa im sicherheitstechnischen Bereich. Für einen effektiven Arbeitsschutz ist eine enge Zusammenarbeit beider unverzichtbar.

3 Was gehört zur Grundbetreuung und was zu betriebsspezifischen Leistungen? Drei Beispiele²:

a) Arbeitsmedizinische Vorsorge

Grundbetreuung	Betriebsspezifische Leistungen
Festlegung, welche arbeitsmedizinische Vorsorge für welche Beschäftigten zu veranlassen bzw. anzubieten ist. Beratung zur Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge	Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge mit individueller Beratung, ggf. Untersuchung, Ausstellung der Bescheinigungen und Auswertung der Ergebnisse

b) Umgang mit Gefahrstoffen

Grundbetreuung	Betriebsspezifische Leistungen
Grundsätzliche Organisation des Umgangs mit Gefahrstoffen im Betrieb. Prüfung, ob Gefahrstoffe eingesetzt werden. Beratung, dass für diese Gefahrstoffe Sicherheitsdatenblätter vorhanden sein müssen, dass und wie ein Gefahrstoffverzeichnis geführt werden muss und die Beschäftigten schriftlich (Betriebsanweisung) und mündlich (Unterweisung) über Risiken und Schutzmaßnahmen informiert werden müssen. Information über Notwendigkeiten und Möglichkeiten persönlicher Schutzausrüstung.	Bewertung der Gefahrstoffe anhand der Sicherheitsdatenblätter und der Einsatzbedingungen im Betrieb, konkrete Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz mit Auswahl der geeigneten persönlichen Schutzausrüstung, bei Bedarf Erstellung der Betriebsanweisung und Durchführung der Unterweisung sowie der arbeitsmedizinischen Beratung.

c) Einrichtung der Arbeitsschutzorganisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Grundbetreuung	Betriebsspezifische Leistungen
Beratung zu Bedeutung und grundsätzlichen Möglichkeiten einer geeigneten Organisation, der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung.	Erarbeiten von konkreten Vorschlägen für Veränderungen in der Betriebsorganisation sowie den Aufbau und die Implementierung eines Systems zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

² Die verbindliche Liste der Auftragsfelder des betriebsspezifischen Teils der Betreuung finden Sie im Abschnitt III der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2.
<http://www.runder-tisch-hannover.de>
 5. Auflage, August 2026

4 Betreuung durch BÄ und Sifa als Möglichkeit zur Optimierung des Gesundheitsschutzes im Betrieb

– Wichtiges auf einen Blick –

Ziele der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung sind:

Gesunderhalten der Beschäftigten als Basis für

- Arbeitszufriedenheit
- Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit
- Identifikation mit dem Betrieb
- erhöhte Produktivität und Qualität der Arbeit

Vorbeugen von Ausfällen durch

- Arbeitsunfälle und Erkrankungen

Wichtige Hinweise:

- **BÄ und Sifa haben beratende Funktion** im Unternehmen.
- Entscheidend für eine effektive Betreuung ist die **regelmäßige und gute Zusammenarbeit von BÄ und Sifa**. Die Betreuung wird dadurch optimiert.
- Die **Überprüfung von Krankschreibungen** ist BÄ gesetzlich **untersagt**.
- **BÄ und Sifa sind zur Wahrung von Betriebsgeheimnissen verpflichtet**. BÄ unterliegen zusätzlich der **ärztlichen Schweigepflicht**.
- Als BÄ dürfen **ausschließlich Ärztinnen und Ärzte mit arbeitsmedizinischer Fachkunde** tätig sein (Fachärztin /-arzt für Arbeitsmedizin oder Ärztin / Arzt mit Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin).
- Als Sifa dürfen **Ingenieurinnen/Ingenieure, Technikerinnen/Techniker und Meisterinnen/Meister mit sicherheitstechnischer Fachkunde** tätig sein. Darüber hinaus sind unter bestimmten Voraussetzungen auch Personen mit einem Studienabschluss in Physik, Chemie, Biologie, Humanmedizin, Ergonomie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Arbeitshygiene oder Arbeitswissenschaft zugelassen. Informationen hierzu erhalten Sie bei Ihrem Unfallversicherungsträger.
- Der **Betreuungsumfang** von BÄ und Sifa **gliedert sich in „Grundbetreuung“ und „betriebsspezifische Leistungen“**. Die Grundbetreuung richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten entsprechend den Vorgaben Ihres Unfallversicherungsträgers und muss vertraglich vereinbart werden. Die betriebsspezifischen Leistungen legen Sie selbst fest.
- Die **Aufgaben** von BÄ und Sifa **sind im Arbeitssicherheitsgesetz festgelegt**.
- Auf die vertragliche Verpflichtung zur **Erstellung schriftlicher Berichte** sollte unbedingt geachtet werden.
- Für eine gute und kontinuierliche Betreuung sollten **BÄ und Sifa aus der Region** des Betriebes bestellt werden.
- **„Billig ist nicht preiswert“**. Bedenken Sie, dass eine qualifizierte Betreuung nicht umsonst sein kann.

5 Weitere Informationen

Weitere Informationen zu Betriebsärztinnen und -ärzten erhalten Sie hier:

„Arztauskunft“ der Ärztekammer Niedersachsen (bzw. entsprechend andere Landesärztekammern)

www.arztauskunft-niedersachsen.de

Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V. (VDBW)

www.vdbw.de

Bundesverband selbstständiger Arbeitsmediziner und freiberuflicher Betriebsärzte e. V. (BsAfB)

www.bsafb.de

Weitere Informationen zu Fachkräften für Arbeitssicherheit erhalten Sie hier:

VDSI - Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. ()

www.vdsi.de

Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz (GQA)

www.gqa.de

Weitere Informationen zur DGUV-Vorschrift 2 und anderen in diesem Zusammenhang relevanten Vorschriften erhalten Sie hier:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), u. a.:

- DGUV Vorschrift 2, [Mustertext](#),
- DGUV Regel 100-002, [Mustertext](#)
- [Liste](#) der Zuordnung der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen (Grundbetreuung 0,5, 1,5 oder 2,5 Stunden)

www.dguv.de → Prävention → DGUV Vorschriften und Regelwerk

Bundesministerium der Justiz, u. a.:

- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

www.gesetze-im-internet.de

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), u. a.:

- Arbeitsmedizinische Regel AMR 3.4 „Arbeitsmedizinische Vorsorge: Digitale Anwendungen und telemedizinische Vorsorge“

www.baua.de → Suchbegriff „AMR 3.4“

und natürlich bei Ihrem jeweiligen Unfallversicherungsträger

Was ist der Runde Tisch für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Region Hannover?

Der Runde Tisch für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Region Hannover wurde im März 2002 gegründet als eine Plattform für die regionale Zusammenarbeit von Betrieben, Organisationen und Behörden im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Er trifft sich regelmäßig mehrmals im Jahr und bearbeitet in mehreren Projektgruppen fachspezifische Fragestellungen zur Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Ziele des Runden Tisches Hannover sind:

- Heben des Stellenwertes von Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung in der Region
- Förderung der Kommunikation und Kooperation der in der Region mit Arbeit und Gesundheit befassten Institutionen und Organisationen
- Erfahrungsaustausch und Verbesserung der gemeinsamen Informationsbasis über regionale Probleme und Ressourcen im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Durchführung regionaler Gemeinschaftsprojekte

Impressum

Herausgeber:

Runder Tisch für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Region Hannover/RAK Hannover

c/o Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover
Freundallee 9c
30173 Hannover
Kontakt: info@runder-tisch-hannover.de

5. Auflage, August 2026

Als Ansprechpartner steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. med. Stefan Baars

Gewerbeärztlicher Dienst, Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover
Freundallee 9c, 30173 Hannover,
Tel. 0511/9096-230
e-Mail: stefan.baars@gaa-h.niedersachsen.de

Unsere Mitglieder

AOK – Institut für Gesundheitsconsulting
Bahlsen GmbH & Co. KG
BG der Bauwirtschaft
BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
BG Holz und Metall
BG prevent GmbH
Continental AG
Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover
Diakovere gGmbH
Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz
Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover / Landesunfallkasse Niedersachsen
Gewerbeärztlicher Dienst Niedersachsen
Handwerkskammer Hannover
Hochschule Hannover
IG Metall Hannover
Industrie- und Handelskammer Hannover
Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft der Leibniz Universität Hannover
Johanniter Unfallhilfe e.V.
Klinikum Region Hannover
Landeshauptstadt Hannover
Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.
Leibniz Universität Hannover
Medizinische Hochschule Hannover
MTU Maintenance Hannover GmbH
Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e.V.
Niedersächsisches Landesgesundheitsamt
Nds. Staatstheater Hannover GmbH
Region Hannover
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover
Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
Technologieberatungsstelle Niedersachsen e.V.
üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG
Unternehmerverbände Niedersachsen e.V.
VCI Verband der Chemischen Industrie e.V.
VDBW Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V.
VDRI Verband Deutscher Revisionsingenieure e. V.
VDSI Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e.V.
VW Nutzfahrzeuge



Der Runde Tisch Hannover ist Mitglied des
Landesarbeitskreises für Arbeitssicherheit:
www.lak-nds.net