

formations- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, die ihm ermöglichen, selbst zu erkennen, in welchen Fällen eine Inanspruchnahme der bedarfsorientierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung erforderlich wird.

Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten können bei einigen UV-Trägern auch durch sogenannte Kompetenzzentren beraten und betreut werden.

Demzufolge ist es für viele Kleinbetriebe, also Betriebe bis maximal zehn Beschäftigten, ausreichend, wenn sie im Abstand von mehreren Jahren extern betreut werden (zu den Einzelheiten schauen Sie bitte in der DGUV Vorschrift 2 der für den Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft/Unfallkasse nach). Beispiele für derartige, oft unzureichend unterstützte Betriebe sind kleinere Arztpraxen, Handwerksbetriebe oder Rechtsanwaltsbüros, obwohl die tatsächliche Gefährdung sich in Kleinbetrieben oft nicht von der in Großbetrieben unterscheidet, ja sogar teilweise höher einzuschätzen ist.

3.1 Der Start: Aufgaben klären und vereinbaren – Eigenen Arbeitsplan erstellen

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) gibt in den §§ 6 und 3 erste, nicht abgeschlossene Aufgabenkataloge für Sifas und Betriebsärzte vor. Diese werden in der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) in Anlage 2, Abschnitte 2 und 3 (und noch spezifischer in den Anhängen 3 und 4) für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten konkretisiert. Unterschieden wird zwischen Aufgaben der Grundbetreuung und solchen der betriebsspezifischen Betreuung, die beide zusammen die Gesamtbetreuung ausmachen. Die Aufgabenkataloge der DGUV Vorschrift 2 gelten gemeinsam für Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt. Die Leistungen sollten in enger Kooperation und Abstimmung erbracht werden (dazu mehr im Kapitel 5).

- Die Grundbetreuung umfasst dabei 37 Basisaufgaben, die kontinuierlich anfallen. Im Rahmen der Grundbetreuung unterstützen Sie den Arbeitgeber bei seinen im Arbeitsschutzgesetz festgelegten Grundpflichten, unabhängig von betriebsspezifischen oder temporären Besonderheiten.
- Der betriebsspezifische Teil der Betreuung umfasst die Betreuungserfordernisse, die sich aus den betriebsspezifischen Besonderheiten ergeben. Beratungsbedarf kann hier dauerhaft oder temporär auftreten. Welcher

Bedarf tatsächlich vorliegt, muss für jeden Betrieb bedarfsgerecht ermittelt werden.

Als neue Sifa ist es wichtig, gemeinsam mit dem Arbeitgeber zu klären, welcher Betreuungsbedarf konkret besteht, was Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit alles tun werden und welche Schwerpunkte Sie bei ihrer Tätigkeit setzen. Diese Aufgaben müssen mit dem Arbeitgeber vertraglich vereinbart werden.



DGUV Vorschrift 2, Anlage 2, Abschnitt 1

„Der Unternehmer hat die Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unter Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung (Personalrat, Betriebsrat) zu ermitteln, aufzuteilen und mit ihnen schriftlich zu vereinbaren. Der Unternehmer hat sich durch Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Festlegung der Grundbetreuung und des betriebspezifischen Teils der Betreuung beraten zu lassen.“

Ergreifen Sie daher die Initiative und klären Sie zunächst für sich, wo Sie den Betreuungsbedarf sehen. Bringen Sie dann Ihre Vorstellungen zu den geplanten Betreuungsleistungen in die Beratungen und Verhandlungen mit dem Unternehmer und den anderen betrieblichen Akteuren ein. Die nachfolgende Abbildung zeigt schematisch das erforderliche Zusammenwirken der Beteiligten bei der Festlegung und Aufteilung der Aufgaben von Sifa und Betriebsarzt.

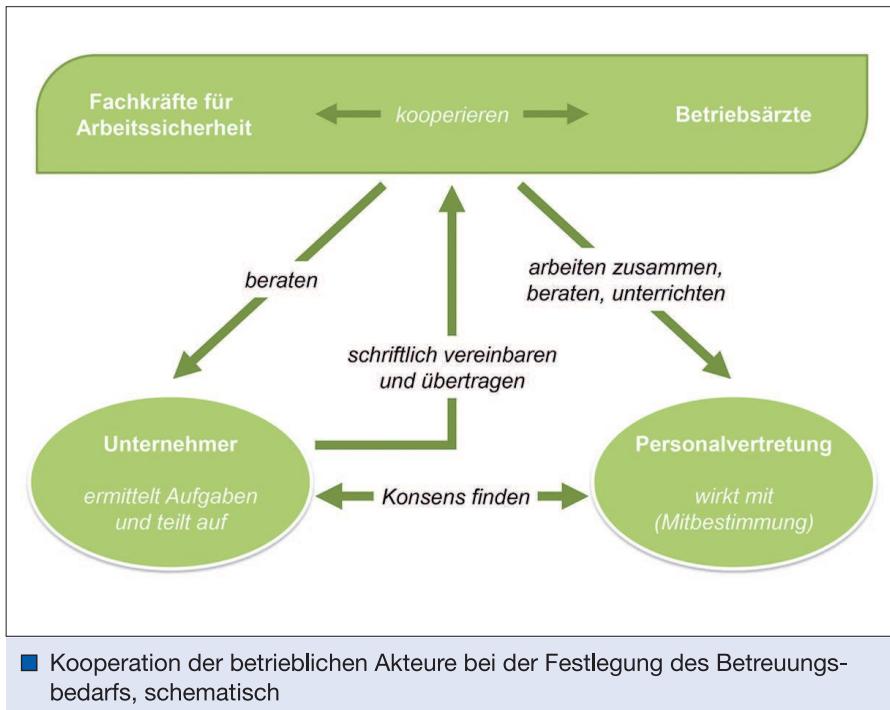
Folgende Schritte können Ihnen dabei helfen, den betrieblichen Bedarf zu identifizieren und die erforderlichen Betreuungsleistungen sinnvoll zwischen Sifa und Betriebsarzt aufzuteilen und zu vereinbaren.

3.1.1 Ermittlung der Inhalte der Grundbetreuung

1. Schritt:

Gehen Sie von den in Anhang 3 der DGUV Vorschrift 2 differenziert beschriebenen Aufgabenfeldern für die Grundbetreuung aus und prüfen Sie, welcher konkrete Betreuungsbedarf im Betrieb tatsächlich besteht.

Die wichtigste Aufgabe der Fachkraft und des Betriebsarztes ist es, in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und den Führungskräften die umfas-



sende **Beurteilung der Arbeitsbedingungen** (Gefährdungsbeurteilung) sicherzustellen. Dazu gehört es, insbesondere

- Vorschläge dafür zu unterbreiten, wie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Betrieb organisiert werden kann, Instrumente und Hilfsmittel vorzubereiten und den Arbeitgeber bzw. die Führungskräfte zu befähigen, die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen,
- die Führungskräfte bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu beraten, insbesondere bei der Risikobeurteilung und der vorschriftenkonformen Maßnahmenfindung,
- die Arbeitsbedingungen zu beobachten, gesamtbetrieblich auszuwerten sowie Vorschläge für stetige Verbesserungen zu unterbreiten.

Die Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilung bleibt dabei aber stets beim Arbeitgeber und bei den Führungskräften. Damit diese jedoch richtige Entscheidungen treffen können, sind eine kooperative Arbeitsweise und eine fachkundige Beratung erforderlich.