

Gesünder Arbeiten am Bildschirm

DGUV Vorschrift 2 verbessert die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung

Manuel Kiper // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- welche neuen Pflichten Arbeitgeber nach der Unfallverhütungsvorschrift DGUV-V 2 seit 1.1.2011 im Arbeitsschutz haben
- wie die ausfüllungsbedürftige betriebsspezifische Betreuung für Büroarbeit maßgeschneidert werden sollte
- welche Mitbestimmungsmöglichkeiten sich der Belegschaftsvertretung eröffnen

Für alle Betriebe und Dienststellen gilt seit dem 1. Januar 2011 die neue und erstmals einheitliche Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“, die DGUV Vorschrift 2. Mit ihr haben sich die Vorgaben zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung in den Betrieben geändert. Alle Berufsgenossenschaften und der überwiegende Teil der Unfallkassen haben die Vorschrift bereits in Kraft gesetzt; die Unfallkasse Bayern will sich jedoch ausklinken. Dennoch ergeben sich fast überall für den betrieblichen Gesundheitsschutz und die Einflussnahme der Interessenvertretungen ganz neue Perspektiven.

Die neue DGUV Vorschrift 2 präzisiert die im Arbeitssicherheitsgesetz schon seit 1973 grob festgeschriebenen Aufgaben der Fachleute im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie regelt die Einsatzzeiten und Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa) und des Betriebsarztes (BA).¹ Diese Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes sind in ihrer Fachkunde nicht weisungsgebunden. Sie bekleiden sogenannte Stabsstellen. Damit sind Sifas und Betriebsärzte organisatorisch und disziplinarisch nicht einem Abteilungsleiter unterstellt, sondern finden direkt Gehör auf der Leitungsebene.² Sie sollen den Arbeitgeber, die Beschäftigten und die betriebliche Interessenvertretung beraten.

So heißt es z. B. in § 9 Abs. 2 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) ausdrücklich: „Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Ar-

beitssicherheit haben den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten ...“ Und weiter: „Sie haben den Betriebsrat auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten“. Auch sind sie nach § 5 DGUV-V 2 verpflichtet, regelmäßig (das heißt wenigstens jährlich) einen Bericht über ihre Aktivitäten zu verfassen. Diese Rechenschaftspflicht gilt auch gegenüber der Belegschaftsvertretung.

Betriebsspezifische Betreuung ist ausfüllungsbedürftig

Mit der neuen Vorschrift wird die bisherige sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Gesamtbetreuung aufgliedert

und zeitlich neu strukturiert. Verpflichtend ist einerseits eine sogenannte Grundbetreuung mit neun Aufgabenfeldern. Hierzu gehören beispielsweise Begehungen, die Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (nach § 11 ASiG), Stellungnahmen zu ergonomischen Fragen und die Beratung zur Gefährdungsbeurteilung (nicht die Durchführung!).

Die verpflichtenden Einsatzzeiten berechnen sich bei Bürobetrieben im Prinzip mit 0,5 Stunden mal die rechnerischen Vollzeitarbeitsstellen. Die resultierende Stundenzahl wird auf Sifa und BA annähernd 1:1 aufgeteilt. Genauer: 40% der Stunden müssen für Sifa-Betreuung und 40% für BA-Betreuung reserviert werden. 20% der Grundbetreuung können unter Mitwirkung der Interessenvertretung freigegeben werden.

Hinzu kommt aber eine ausfüllungsbedürftige und der Mitbestimmung unterliegende betriebsspezifische Betreuung in 16 Aufgabenfeldern. Diese beziehen sich z.B. auf Schichtarbeit mit Nachtarbeitsanteilen, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (etwa die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung G 37 für Bildschirmarbeitsplätze³), Mitwirken bei der Wiedereingliederung nach § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (Betriebliches Eingliederungsmanagement), Belastungen des Betriebs durch Publikumsverkehr, Probleme des demografischen Wandels (alternde Belegschaft), betriebliche Gesundheitsförderung (z.B. bewegte Pausen), neue Geräte und Software, Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung, psychosoziale Fehlbeanspruchungen (die eine immer größere Rolle spielen) und andere Probleme bei Büroarbeit.

Arbeitsmedizinische Vorsorge ausreichend einplanen

Die DGUV-V 2 schreibt ausdrücklich vor, dass arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (ob Angebots-, Wunsch- oder Pflichtuntersuchungen) nicht im Rahmen der Grundbetreuung, sondern als betriebspezifische Betreuung festzulegen sind. Pflichtuntersuchungen würden z.B. bei Nachtarbeit in Kontrollwarten oder Call-Centern anfallen. Für Angebotsuntersuchungen gilt die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV):

Ihr § 6 verweist hinsichtlich der Untersuchung der Augen und des Sehvermögens einschließlich des Zurverfügungstellens von speziellen Sehhilfen neuerdings auf den Anhang Teil 4 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008.⁴

Danach muss der Arbeitgeber den Beschäftigten bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten „eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens anbieten [...] Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn Untersuchungsergebnis ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind“.

Besteht die begründete Annahme, dass gesundheitliche Beschwerden (z.B. Rücken-, Arm- oder Kopfschmerzen oder erhöhter Blutdruck, Schlaflosigkeit usw.) auf Stress oder mangelnde Ergonomie am Arbeitsplatz zurückzuführen sind, haben Bürobeschäftigte nach § 11 Arbeitsschutzgesetz (ArbschG) Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte sogenannte arbeitsmedizinische Wunschuntersuchungen. Im Vorfeld ist hier die Gefährdungsbeurteilung wich-

„Das bedeutet auch, dass von allen betrieblichen Akteuren, also auch von der betrieblichen Interessenvertretung, mehr eigenverantwortliches Handeln gefordert wird.“

tig. Die BildscharbV geht insbesondere von einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen bei Bildschirmarbeit aus. Diese Gefährdungen sind nach § 3 BildscharbV besonders zu ermitteln und zu beurteilen. Die generelle Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbschG hinsichtlich Ausstattung, Beleuchtung, Flächenbedarf, Klima usw. ist selbstverständlich auch bei Büroarbeitsplätzen verpflichtend.

Arbeitgeber müssen sich mit der Belegschaftsvertretung auf ein vorzuhaltendes Stundenkontingent arbeitsmedizinischer Betreuung einigen. In der Praxis sind hier natürlich auch flexible Verträge denkbar, die die betriebspezifische Betreuung nur nach Inanspruchnahme abrechnen.

Betriebs- und Personalräte sollten sich einmischen

Der Arbeitgeber legt zusammen mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit die Einsatzzeiten und Aufgaben fest. Zu diesen Beratungen muss er den Betriebsrat hinzuziehen, damit dieser seine Mitbestimmungsrechte wahren kann.

Unmissverständlich heißt es in der Anlage 2 der DGUV-V 2 (Abschnitt 1, Absatz 3): „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 Arbeits-

sicherheitsgesetz zu ermitteln, aufzuteilen und mit ihnen schriftlich zu vereinbaren“.

In der „Hintergrundinformation der DGUV für die Beratungspraxis“ wird noch einmal auf die gestiegenen betrieblichen Einflussmöglichkeiten hingewiesen: „Das bedeutet auch, dass von allen betrieblichen Akteuren, also auch von der betrieblichen Interessenvertretung, mehr eigenverantwortliches Handeln gefordert wird.“ Ausdrücklich wird darauf verwiesen, dass „in

Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten der Arbeitgeber nach den sachlichen Erfordernissen und – sofern vorhanden – unter Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkräften ermitteln, aufteilen und vereinbaren muss“.

Die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes ist ausfüllungsbedürftig. Damit greift für Betriebsräte der Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“.

„Hinsichtlich der DGUV Vorschrift 2 verfügen Betriebsräte“, so ein Handlungsleitfaden der Berufsgenossenschaften, „über umfangreiche Mitbestimmungsrechte, z.B. bei der Festlegung von Betreuungsleistungen sowie bei der Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit. Sie können zudem über die Beauftragung mitbestimmen, ob beispielsweise die Stellen intern oder extern besetzt werden.“⁵

In der Tat hat schon das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahr 1979 die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Wahl der Betreuungsförm nach § 9 Abs. 3 ASiG festgestellt.⁶ Die letztgenannte Vorschrift bestimmt nämlich: „Die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzube-

FUNDSTÜCKE WEB 2.0

Merken, wenn ein „Follower“ einfach geht!

Twitter lebt von seinen Followern (englisch: *to follow* = folgen). Das sind diejenigen, die sich für die Tweets eines Benutzers interessieren und dessen Inhalte abonniert haben.

Neue Follower teilt Twitter regelmäßig per E-Mail mit, aber sobald jemand einem nicht mehr folgt, erfährt man davon nichts. Die händische Überprüfung scheidet aus, weil man schnell den Überblick verlieren kann. Dabei ist es gerade auch für ein Betriebs-/Personalratsmitglied nicht uninteressant zu wissen, zu welchem Zeitpunkt Follower sich von einem abwenden. Sinkt die Follower-Zahl beispielsweise genau nach der Erwähnung bestimmter Themen?



Hier kommt der Dienst „TwUnfollow“ ins Spiel, der einem einen Überblick über die Follower-Abgänge gibt.

Nach einer kurzen Registrierung auf der Internetseite

► www.twunfollow.com

verfolgt das Programm alle Abgänge. Man hat dann die Wahl, ob man regelmäßig per E-Mail darüber informiert wird oder ob man sich die Abgänge in (un)regelmäßigen Abständen selbst auf



der Website von TwUnfollow anschaut. Es besteht auch die Möglichkeit, die Abgänge per RSS (ein

Dienst, der automatisch über neue Inhalte und Änderungen auf Websites informiert) zu abonnieren und sich so auf dem aktuellen Stand zu halten.

Zusammenstellung Web 2.0 Fundstücke

Daniele Frijia, <http://twitter.com/danielefrijia>

rufen. Das gleiche gilt, wenn deren Aufgaben erweitert oder eingeschränkt werden sollen; im Übrigen gilt § 87 in Verbindung mit § 76 des Betriebsverfassungsgesetzes.“ Das heißt, im Streitfall entscheidet eine Einigungsstelle.

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 10 BPersVG hat auch der Personalrat bei der Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten als Arbeitnehmer mitzubestimmen. Weitergehend hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) entschieden: „Die Bestellung auch von freiberuflichen Betriebsärzten unterliegt der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG.“⁷

In den Landespersonalvertretungsgesetzen ist die Mitbestimmung teilweise noch weitergehender geregelt. So bestimmt das Niedersächsische PersVG in § 66 Abs. 1 unter anderem:

„Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit: [...]

9. Bestellung und Abberufung von Vertrauens-, Vertrags- und Betriebsärztinnen und -ärzten, Beauftragten für Arbeitssicherheit und Sonderaufgaben im sozialen Bereich, soweit nicht in anderer Weise gesetzlich geregelt, [...]

11. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Regelungen, die der Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz auch mittelbar dienen.“

In all diesen Fragen ist bei Nichteinigung eine Einigungsstelle letztentscheidend. So bestimmte beispielsweise das Verwaltungsgericht (VG) Oldenburg:

„Wenn ein überbetrieblicher Dienst mit den Aufgaben des Betriebsarztes beauftragt werden soll, kann der Personalrat seine Zustimmung mit der Begründung verweigern, er habe zu dem eingesetzten Personal kein Vertrauen. Die Einhaltung von Zuschlagsfristen nach VOL/A steht der Durchführung eines Einigungsverfahrens nach dem NPersVG nicht entgegen.“⁸

Die diesbezügliche Einflussnahme von Mitarbeitervertretungen steht auch außer Frage:

„Die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung bei der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit bezieht sich nicht nur

auf die Auswahl der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder einer/eines freiberuflich Tätigen, die/der die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit wahrnehmen soll, oder des überbetrieblichen Dienstes, sondern erstreckt sich auch auf die Vorfrage, in welcher Form die Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit wahrgenommen werden soll, ob durch Anstellung/Betrauung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, durch Verpflichtung einer/eines freiberuflich Tätigen oder durch Beauftragung eines überbetrieblichen Dienstes.“⁹

Autor

Dr. Manuel Kiper ist Technologie- und Arbeitsschutzberater bei der BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068, kiper@btq.de, www.btg.de

Weiterführendes

IG Metall Vorstand (Hrsg.): Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit – DGUV Vorschrift 2, Arbeitshilfe 28, 1. Auflage, 2010 – mit Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung

► www.ergo-online.de/html/service/download_area/IGM-HH-DGUV-V2.pdf

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: Fachinformationen und Praxishilfen zur DGUV-V 2 mit interaktiven Tools

► www.vbg.de/betriebsarzt-fasi/index.html

DGUV, Handlungshilfe „Betriebliche Anwendungsbeispiele zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2“ mit Beispielen aus Bank, Krankenhaus, Kommune, Einzelhandelsbetrieb usw.

► www.dguv.de/inhalt/praevention/vorschr_regeln/documents/handlungshilfe.pdf

Fußnoten

- 1 Siehe hierzu auch Müller-Knöss, Ärztliche Untersuchungen im Betrieb – Prävention und humane Arbeitsgestaltung müssen Vorrang haben, in: gute Arbeit 5/2011, 18 ff.
- 2 LAG Köln, Urteil vom 3.4.2003, Az.: 10 (1) Sa 1231/02, in: NZA-RR Nr. 6 vom 9.6.2004
- 3 Siehe zu Augenuntersuchungen z.B. www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/gesundheitsvorsorge/vorsorgeuntersuchungen/augenuntersuchungen.htm
- 4 BGBl. I S. 2768
- 5 Handlungsleitfaden DGUV-V 2 von den Metallberufsgenossenschaften: www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Praev_Dokumente/Vorschriften/Handlungsleitfaden%20DGUV%20Vorschrift%20Jan%202011%20Metall.pdf
- 6 BAG, Beschluss vom 10.4.1979, Az.: 1 ABR 34/77
- 7 BVerwG, Beschluss vom 25.1.1995, Az.: 6 P 19/93
- 8 VG Oldenburg, Beschluss vom 4.11.2004, Az.: 9 A 4325/04
- 9 Leitsatz zum Beschluss des KGH.EKD II-0124//78-05 vom 29.5.2006