

## Kleinbetriebsbetreuung

### BGV A2

Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung kleiner Unternehmen ist seit Jahren in der Diskussion. Der gesetzliche Rahmen durch das Arbeitssicherheitsgesetz von 1973 und die Unfallverhütungsvorschriften „Betriebsärzte (BGV A7), sowie mehr als zwei Dutzend verschiedene Betreuungsmodelle (Unternehmermodelle) haben die Kritik an der Umsetzung der betriebsärztlichen Betreuung kleiner Unternehmer nicht beenden können.

Spätestens seit der Auflistung dieser betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung in der Rangliste der „20 unsinnigsten Vorschriften, die deutsche Unternehmer quälen“ war seit dem Jahr 2002 Handlungsbedarf und Veränderungsdruck überdeutlich zu erkennen.

Inzwischen liegt ein BG-übergreifendes Konzept einer zukünftigen betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung kleiner Unternehmen vor, welches in einer neuen BG-Vorschrift (BGV A 2) zusammengefasst wurde.

In der nachfolgenden Übersicht sind die Bestandteile der Betreuungskonzeption schematisch aufgeführt.

Unternehmensgröße	Alternative Betreuung	Regelbetreuung
≤ 10	<b>(1) ja, möglich</b> entsprechend der jeweiligen BG-Regelung	<b>(3) ja, möglich</b> Grundberatung und Anlassberatung durch Betriebsarzt
11 ... ≤ 50	<b>(2) ja, möglich</b> entsprechend der jeweiligen BG-Regelung	<b>(4) ja, möglich</b> wie bisher
> 50	<b>nein, nicht möglich</b>	<b>ja</b> wie bisher

Unternehmen bis durchschnittlich 10 Beschäftigte haben die Wahl zwischen einer Regelbetreuung (3) und einer alternativen Betreuung (1). Dazu gehört die Teilnahme an Motivations- Informations- und Fortbildungsmaßnahmen, deren Umfang nach drei gefährdungsorientiert differenzierten Fallgruppen von der jeweiligen BG festgelegt wird. Außerdem muss ein problembewusstes Arbeitsschutzhandeln im betrieblichen Alltag gegeben sein und die Identifizierung und Inanspruchnahme des betriebsärztlichen Betreuungsbedarfs auf der Grundlage von nachvollziehbaren Gefährdungsbeurteilungen erfolgen.

Die Regelbetreuung (3) besteht in dieser Unternehmensgröße aus der Grundbetreuung durch den Betriebsarzt je nach Fallgruppe in Abständen von 1/3/5 Jahren und der anlassbezogenen Betreuung, wobei die Anlässe durch die BG benannt werden.

Unternehmen mit durchschnittlich 11 bis 50 Beschäftigten können ebenfalls zwischen Regelbetreuung (4) und alternativer Betreuung (2) wählen. Die Inhalte entsprechen der Regelung nach (1), wobei die jeweilige BG die Betriebsgrößenobergrenze für die alternative Betreuung festlegt. Der Rahmen des BG-übergreifenden Konzeptes sieht als Höchstwert 50 Beschäftigte vor, sodass diese Zahl von der jeweiligen BG individuell geregelt werden kann, dabei 50 Beschäftigte

nicht überschreiten darf. Die Regelbetreuung nach (4) erfolgt auf der Basis der festgelegten Mindesteinsatzzeiten gemäß bestehender Regelung.

Bei Unternehmen mit mehr als durchschnittlich 50 Beschäftigten gilt ausschließlich die Regelbetreuung nach den bisherigen Bestimmungen.

Die Berufgenossenschaften haben diesen Entwurf der BGV A2 den Aufsichtsbehörden zur Genehmigung vorgelegt.

Der VDBW hat in seinen Stellungnahmen den Überlegungen zur Regelbetreuung im Wesentlichen zugestimmt. Massive Kritik hat der Verband an der Alternativen Betreuung vorgetragen, denn damit wird das bisherige „Unternehmermodell“ mit all seinen bestehenden Unzulänglichkeiten, nur unter einem neuen Begriff fortgeführt. Über die einzelnen Kritikpunkte wurde bereits umfangreich berichtet.

Auf einen besonders Punkt machen wir an dieser Stelle aufmerksam. In der beantragten Fassung der BGV A2 besteht der Grundsatz der Subsidiarität. Das wird für die Grundbetreuung der Unternehmen bis 10 Mitarbeiter wie folgt formuliert:

"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."

Der VDBW kritisiert diesen Ansatz und hat deutlich gemacht, dass die Originalität jedes Gebiets gewahrt werden muss.

Der Verband lehnt die Obergrenze von 50 Beschäftigten vehement ab, denn diese Zahl ist wesentlich zu hoch. In einer Stellungnahme haben wir diese Beschäftigtengrenze bei max. 30 Beschäftigten eingestuft. In Unternehmen mit mehr als 30 Beschäftigten ist der Unternehmer selbst nicht mehr mitarbeitend tätig, sodass das besondere Bewusstsein und Betroffensein von Gesundheitsgefährdungen, - welches das Unternehmermodell bei der alternativen Betreuung unterstellt - nicht mehr gegeben ist.