Freie Hansestadt Bremen

Rahmenvereinbarung zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2

Inkrafttreten: 19.11.2013
Fundstelle: Brem.ABl. 2013, 1418

1. Zielsetzung

Gesundheits- und Arbeitsschutz sind unverzichtbare Bestandteile eines modernen Personalmanagements. Gerade in Zeiten erhöhter Anforderungen und permanenter Veränderungen kommt dem Arbeitsschutz eine besondere unterstützende Rolle zu, um durch präventives Handeln die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu fördern, Unfälle und Berufskrankheiten zu verhüten, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten zu erhalten und arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen.

Bezugspunkt des Arbeitsschutzes im bremischen öffentlichen Dienst sind das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) in den jeweils geltenden Fassungen. Mit Wirkung vom 1. April 2011 ist durch die Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 die bisherige sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Gesamtbetreuung aufgegliedert und zeitlich neu strukturiert worden. Die DGUV Vorschrift 2 beschreibt die Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und konkretisiert die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des/der Betriebsarztes/Betriebsärztin. Ziel dieser Rahmenvereinbarung ist es, die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 für die Dienststellen und Betriebe im bremischen öffentlichen Dienst handhabbar zu machen, Handlungsorientierung zu geben und einen qualitativen Standard der Betreuung für die Beschäftigten zu entwickeln.

Die vorliegende Vereinbarung ist in enger Anlehnung an die Unfallverhütungsvorschrift entwickelt worden. Sie stellt eine Konkretisierung und Anpassung an die Gegebenheiten in den meisten Dienststellen der bremischen Verwaltung dar und hat das Ziel, Unterstützung und geeignete Verfahren im Sinne der Zielsetzung bereit zu stellen.

Im Interesse der Beschäftigten und des bremischen öffentlichen Dienstes gilt es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern

sowie einen ganzheitlichen, präventiv orientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz dauerhaft zu gestalten. Die Unterzeichnenden sind sich in der Zielsetzung einig, dass der Arbeitsschutz im bremischen öffentlichen Dienst den gesetzlichen Anforderungen entspricht und für alle Beschäftigten eine vergleichbare qualitative Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben gewährleistet ist. Vor diesem Hintergrund wird zwischen dem Senat der Freien Hansestadt Bremen (Land und Stadtgemeinde Bremen) vertreten durch die Senatorin für Finanzen, dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und dem Gesamtrichterrat für das Land Bremen die folgende Vereinbarung über die Umsetzung der Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 geschlossen.

2. Geltungsbereich

Diese Rahmenvereinbarung gilt für alle Bediensteten im Sinne des § 3 Absatz 1 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes und § 1 Absatz 1 des Bremischen Richtergesetzes.

In den Fällen, in denen nicht die Fachdienste für Arbeitsschutz (Performa Nord/ Geschäftsbereich F) in Anspruch genommen werden, sondern Betreuungsvereinbarungen mit externen Anbietern geschlossen worden sind oder eine eigene Einrichtung genutzt wird, sind selbständige Regelungen im Sinne dieser Rahmenvereinbarung zu treffen. Auf Grundlage der Definition des Betriebsbegriffs in der DGUV Vorschrift 2 sind die Dienststellen die maßgeblichen Organisationseinheiten, für die die Eingruppierung in Betreuungsgruppen und die Festlegung der Betreuungszeiten erfolgt[1].

Die Rahmenvereinbarung konkretisiert die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 vorrangig für Büroarbeitsplätze des bremischen öffentlichen Dienstes. Als Büroarbeitsplatz gilt ein Arbeitsplatz, an dem Informationen erzeugt, erarbeitet, bearbeitet, ausgewertet, empfangen oder weitergeleitet werden. Dabei werden z.B. Planungs-, Entwicklungs-, Beratungs-, Leitungs,- Verwaltungs- oder Kommunikationstätigkeiten sowie diese Tätigkeiten unterstützende Arbeiten ausgeführt[2]. Die zentralen Arbeitsmittel am Büroarbeitsplatz sind Arbeitstisch, Stuhl, Dokumente, Schreibgerät, Telefon, Bildschirm, Tastatur, Maus. In der Regel ist heute jeder Büroarbeitsplatz auch ein Bildschirmarbeitsplatz[3]. Bei der Festlegung der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuungsleistungen auf Grundlage der DGUV Vorschrift 2 sind über die Arbeitsplatzausstattung hinaus die unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkte und Besonderheiten an den Büroarbeitsplätzen in den verschiedenen Dienststellen zu berücksichtigen. Beispielhaft seien hier genannt: Büroarbeitsplätze mit regelmäßigem Publikumsverkehr; Arbeitsplätze, an denen häufig eine telefonische Beratung erfolgt; Arbeitsplätze mit einem hohen Anteil an konzeptioneller Arbeit; Arbeitsplätze, an denen die Eingabe großer Datenmengen erfolgt.

Für Personalgruppen mit anderen Aufgabenschwerpunkten, insbesondere Erzieher/-innen, Feuerwehrbedienstete, Justizvollzugsbedienstete, Lehrpersonal, Polizeibedienstete und Reinigungskräfte sind in den Dienststellen ergänzende Regelungen zu treffen.

3. Aufgaben, Verantwortlichkeiten

Hauptadressat der Arbeitsschutzvorschriften ist der Arbeitgeber. Gemäß Artikel 120 der Landesverfassung sind die Mitglieder des Senats in ihrem Geschäftsbereich für die Grundpflichten des Arbeitgebers nach § 3 ArbSchG verantwortlich. Im Rahmen der Pflichtenübertragung durch die Organisationsanweisung zur Wahrnehmung der Aufgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz (Senatsbeschluss vom 18. April 1998) sind die Leitungen der Dienststellen und zugeordneten Betriebe beauftragt, die Aufgaben nach dem ArbSchG in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Damit sind sie auch verantwortlich für die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 in ihrer Dienststelle/ihrem Betrieb.

Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) und Betriebsarzt/-ärztin (BA) der Fachdienste für Arbeitsschutz (FAS)[4] sind Berater/-innen des Arbeitgebers, der Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertretungen gleichermaßen. Sie beraten hinsichtlich Fachlichkeit und Wirksamkeit der Maßnahmen für Sicherheit, Gesundheitsschutz und der menschengerechten Arbeitsgestaltung, wie sie das ArbSchG verlangt. Für die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 in den Dienststellen/Betrieben des bremischen öffentlichen Dienstes entwickeln die Beschäftigten des FAS auf Grundlage ihrer bisherigen Erfahrungen und ihres Fachwissens Vorschläge, die den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten Rechnung tragen, Priorisierungen erlauben und den gesetzlichen Anforderungen genügen. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte/ Betriebsärztinnen tragen Verantwortung für die Richtigkeit ihrer Beratung und der vorgeschlagenen Maßnahmen. Sie haben keine Weisungsbefugnis.

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist das betriebliche Steuerungsgremium, in dem über das Vorgehen zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 beraten wird und die Vorschläge der FAS zur betriebsspezifischen Betreuung erörtert werden.

Die Verantwortung für die Durchführung notwendiger Arbeitsschutzmaßnahmen, die im Rahmen der Betreuung durch die FAS zu Tage treten und umgesetzt werden sollen, liegt bei den Leitungen der Dienststellen und Betriebe und den eingesetzten Führungskräften.

Die gesetzlich geregelten Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

4. Begriffsbestimmung

Das ArbSchG weist dem Arbeitgeber Aufgaben zu, die regelmäßig und kontinuierlich in den Dienststellen und Betrieben zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes umzusetzen sind. Im Rahmen der DGUV Vorschrift 2 erbringen

Betriebsarzt/Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit Leistungen, die den Arbeitgeber bei der Erfüllung dieser Pflichten unterstützen.

Eine wesentliche Handlungs- und Entscheidungsgrundlage bildet hierbei die **Gefährdungsbeurteilung**, die aktuell nach ArSchG, Betriebssicherheitsverordnung und Gefahrstoffverordnung erforderlich ist. § 5 Absatz 1 ArSchG verpflichtet den Arbeitgeber zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung und deren kontinuierlicher Aktualisierung. Die Gefährdungsbeurteilung beinhaltet die systematische Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäftigten mit dem Ziel, die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festzulegen und in die Wege zu leiten. Mögliche Gefährdungsfaktoren ergeben sich beispielsweise aus: Arbeitsstätte und Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung (Lärm, Klima, Beleuchtung etc.), Arbeitsmittel (Maschinen und Geräte, z.B. Bildschirm), Arbeitsstoffen (z.B. Gefahrstoffen), Arbeitsabläufen und -verfahren, Arbeitszeiten (z.B. Nacht- und Schichtarbeit), physischen (Arbeitsschwere, Zwangshaltungen etc.) oder psychischen Belastungen (Über-/Unterforderung, Zeitdruck, soziale Beziehungen etc.).

Die **Gesamtbetreuung** der Dienststelle/des Betriebes durch Sifa und BA setzt sich zusammen aus der Grundbetreuung für die Einsatzzeit durch die Unfallverhütungsvorschriften und aus der Betreuungsleistung für die betriebsspezifische Betreuung, die in der Dienststelle/im Betrieb ermittelt werden muss. Der zeitliche Umfang, der den Dienststellen/Betrieben für die Grundbetreuung und die betriebsspezifische Betreuung zur Verfügung steht, wird einmal jährlich über das MiP ausgewiesen (siehe auch Anhang 1 - Schrittfolge). Wegezeiten gehören nicht zu den Gesamteinsatzzeiten im Sinne der DGUV[5].

Die **Grundbetreuung** umfasst Basisleistungen nach dem ASiG, die unabhängig von Art und Größe der Dienststelle/des Betriebes entweder grundlegender Art sind oder regelmäßig anfallen. Deshalb sind hier Mindesteinsatzzeiten pro Beschäftigtem und Jahr fest vorgegeben. Betreuungsaufgaben von BA und Sifa, die der Grundbetreuung zugeordnet werden, sind in der DGUV Vorschrift 2 (DGUV Vorschrift 2, Anlage 2, Abschnitt 2 und Anhang 3) näher aufgeführt und erläutert. Die Grundbetreuung umfasst mehrere Aufgabenfelder (siehe Anhang 2 der Rahmenvereinbarung). Hierzu gehören beispielsweise: Begehungen, Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses, Beratung zur Gefährdungsbeurteilung, Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Verhaltens- und Verhältnisprävention)[6], Untersuchungen nach unfall- oder gefährdungsträchtigen Ereignissen, allgemeine Beratung des Arbeitgebers (Dienststellen- und Betriebsleitung) und Führungskräften, Interessenvertretungen und Beschäftigten sowie Dokumentations- und Meldepflichten und die interne Aufgabenorganisation der Fachdienste.

Die **betriebsspezifische Betreuung** baut auf der Grundbetreuung auf. Dieser Teil der Betreuung ist darauf ausgerichtet, Fragestellungen im Arbeitsschutz zu lösen, die typisch und einmalig für die jeweilige Dienststelle bzw. den Betrieb sind. Dabei kann es sich um Daueraufgaben, aber auch um zeitlich abgegrenzte Probleme und Aufgaben handeln. Die Aufgabenfelder der betriebsspezifischen Betreuung sind in Gruppen von betrieblichen Gegebenheiten/Ereignissen aufgeteilt (siehe Anhang 3):

- regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung,

- betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation,

- externe Entwicklungen mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation (z.B. Veränderungen des Vorschriften- und Regelwerks sowie des Standes von Arbeitsmedizin und Technik),

- betriebliche temporäre Programme, Aktionen und Maßnahmen.

5. Vorgehen, Grundsätze, Verfahrensweisen

Unabhängig von den betriebsspezifischen Festlegungen zu den oben genannten Aufgabenfeldern gelten für den bremischen öffentlichen Dienst **als verbindliche Bestandteile der betriebsspezifischen Betreuung** in den Dienststellen:

- die Arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen auf Grundlage der ArMedVV im voraussehbaren zeitlichen Umfang,

- das Betriebliche Eingliederungsmanagement auf Grundlage der Vereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 (2) SGB IX im zeitlichen Umfang der bisherigen Erfahrungswerte der zurückliegenden Betreuungszeiträume,

- Augenärztliche Untersuchungen G 37 gemäß Bildschirmarbeitsverordnung im bisherigen Verfahren (durch niedergelassene Fachärzte oder die BA/BÄ),

- Beratungs- und Betreuungsleistungen auf Grundlage der Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz (als mögliches Zeiterfordernis in die Planungen ggf. mit einzubeziehen),

- Beratungs- und Betreuungsleistungen zur Umsetzung der Dienstvereinbarung im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien,

-

Beratungsleistungen zur „Organisationsanweisung zur Umsetzung Arbeitsschutzgesetz“.

Die Dienststellen- bzw. Betriebsleitung ist verantwortlich für die Realisierung dieser Betreuungsleistungen. Als verbindliche Bestandteile sind diese von den Dienststellen- und Betriebsleitungen bei der Festlegung des Umfangs der betriebsspezifischen Betreuung mit einzuplanen. Mit Ausnahme der G 37-Untersuchungen werden diese Leistungen von den FAS für alle Dienststellen vorgehalten.

Für die augenärztlichen Untersuchungen G 37 gemäß Bildschirmarbeitsverordnung sind die Kosten wie bisher von den jeweiligen Dienststellen/Betrieben zu übernehmen.

Bei der betriebsspezifischen Betreuung kommen neben den Leistungen des FAS auch Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zum Tragen. Im Anhang 4 sind alle Beratungs- und Unterstützungsangebote des BGM, die zentral über die Senatorin für Finanzen zur Verfügung stehen, in Bezug auf mögliche Betreuungsbedarfe näher beschrieben. Sie können von allen Dienststellen im zur Verfügung stehenden Umfang in Anspruch genommen werden.

Den Dienststellen und Betrieben werden die im MiP ausgewiesenen zeitlichen Betreuungskontingente verlässlich zur Verfügung gestellt. Wie diese Zeitkontingente in den Dienststellen und entsprechend den jeweiligen Erfordernissen inhaltlich ausgefüllt und quantitativ eingesetzt werden, obliegt der Dienststellen- bzw. der Betriebsleitung.

Zur Festlegung der grund- und betriebsspezifischen Betreuungsleistungen (Gesamtbetreuung) von BA und Sifas ist ein schrittweises Vorgehen (siehe Anhang 1) durch die Dienststellen- bzw. Betriebsleitung sinnvoll.

Für Dienststellen und Betriebe, die überwiegend Büroarbeitsplätze aufweisen, gilt, dass mit dieser Rahmenvereinbarung die für die Dienststelle/den Betrieb erforderlichen betriebsspezifischen Leistungen definiert sind. Sollte eine weitere Priorisierung oder Konkretisierung erforderlich sein, dann erfolgt sie auf Grundlage der Erörterungen und Entscheidungen im ASA. Entsprechende Vereinbarungen sind im Protokoll des ASA festzuhalten, dies gilt auch für den Fall, dass keine Absprachen getroffen worden sind und die Rahmenvereinbarung als ausreichend angesehen wird. Die getroffenen Vereinbarungen sind auf 2 Jahre zu begrenzen. Danach sind sie zu überprüfen und neu zu vereinbaren, dies gilt auch für den Fall, dass die bisherigen fortgelten sollen.

Sind über die Rahmenvereinbarung hinaus gehende Betreuungsleistungen dienststellenspezifisch nach Auffassung des ASA erforderlich oder erwünscht[7], so sind diese entgeltpflichtig. In diesem Fall erfolgt eine Vertragsvereinbarung mit Performa Nord über den Umfang der zu erbringenden Leistungen und die zu erstattenden Kosten. Die

dafür erforderlichen Haushaltsmittel sind aus den jeweiligen Haushalten der Dienststellen und Betriebe aufzubringen.

Es besteht die Möglichkeit, Zeitkontingente für die betriebsspezifische Betreuung dienststellenübergreifend im Ressort zusammenzufassen. Dadurch wird das flexible Eingehen auf unterschiedliche Betreuungserfordernisse unterstützt. So sind beispielsweise temporäre dienststellenübergreifende Schwerpunktsetzungen des FAS innerhalb des Ressorts oder in Abstimmung mit den beteiligten Dienststellen aufgrund eines besonderen Betreuungsbedarfs möglich. Entsprechende Vereinbarungen sind zu protokollieren.

6. Dokumentation und Datenschutz

Bei der Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung sind die Bestimmungen des Landesdatenschutzgesetzes sowie sonstige Vorschriften des Datenschutzes zu beachten.

Im Rahmen von Gesprächen, die im Zusammenhang mit der Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2 geführt werden, sind die bestehenden arbeitsvertraglichen und beamtenrechtlichen Verschwiegenheitspflichten zu beachten und Gesprächsbeteiligte darauf hinzuweisen.

Die FAS und externe Auftragnehmer gewährleisten Datenschutz und Datensicherheit bei Dokumentation und Verwahrung personenbezogener Daten.

Gemäß § 5 DGUV Vorschrift 2 berichten die bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit regelmäßig und schriftlich über die Erfüllung der übertragenden Aufgaben. Die FAS erstellen jährlich eine Dokumentation ihrer Tätigkeiten im Rahmen der Grund- und betriebsspezifischen Betreuung. Die Dokumentation gibt Informationen über inhaltliche Betreuungsschwerpunkte sowie über den zeitlichen Umfang der geleisteten Betreuungsaufgaben. Im Rahmen der Berichterstattung über die Betreuungsleistungen erfolgt die Aufbereitung und Darstellung von Daten in einer Weise, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen nicht möglich sind.

7. Qualifizierung

Die Senatorin für Finanzen wird im Rahmen des Fortbildungsprogramms geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zur Rahmenvereinbarung und zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 anbieten. Insbesondere die am Umsetzungsprozess verantwortlich Beteiligten sollten gezielt an diesen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

8. Schlussvorschriften

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen, der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, die Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und der Gesamtrichterrat für das Land Bremen verpflichten sich, auf die Einhaltung der Regelungen dieser Vereinbarung zu achten, neue Erkenntnisse und Veränderungen in der Sachlage zu verfolgen und bei Bedarf die Rahmenvereinbarung fortzuschreiben.

Die Rahmenvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und ist zunächst für einen Erprobungszeitraum von vier Jahren gültig. Nach Ablauf von drei Jahren erfolgt eine Evaluation. In den Dienststellen sind weitere konkretisierende Vereinbarungen auf Grundlage dieser Rahmenvereinbarung zulässig.

Bremen, den 19. November 2013

Karoline Linnert
Senatorin für Finanzen

Doris Hülsmeier
Vorsitzende des Gesamtpersonalrats
für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Uwe-Carsten Wolf
Gesamtschwerbehindertenvertretung
für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Dr. Arne Ehlers
Vorsitzender des Gesamtrichterrates
für das Land Bremen

Anlagen:

Anhang 1: Schrittfolge zur zeitlichen und inhaltlichen Festlegung von grund- und betriebsspezifischer Betreuung

Anhang 2: Aufgabenkatalog der Grundbetreuung

Anhang 3: Betriebsspezifische Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2

Anhang 4: Weitere Betreuungsleistungen, die zentral oder dezentral bereitgestellt werden und genutzt werden können

Anlagen (nichtamtliches Verzeichnis)

Weitere Informationen siehe rechte Spalte oben.

Fußnoten

1) „Ein Betrieb im Sinne dieser Unfallverhütungsvorschrift ist eine geschlossene Einheit, die durch organisatorische Eigenständigkeit mit eigener Entscheidungscharakteristik geprägt ist.“ (DGUV Vorschrift 2, Anhang 1 zu § 2) Dies gilt aufgrund des Prinzips der dezentralen Personalverantwortung analog für alle Dienststellen in der bremischen Verwaltung.

2) Vgl. VBG (Hg.): Bildschirm- und Büroarbeitsplätze - Leitfaden für die Gestaltung. Berufsgenossenschaftliche Informationen BGI 650; Hamburg 2012, S. 7

3) Vgl. BildschArbV

4) Dies gilt hier und im Folgenden entsprechend auch für externe beauftragte Arbeitsschutz-Fachkräfte.

5) Die Wegezeiten sind bereits bei den ausgewiesenen Einsatzzeiten im MiP mit eingerechnet.

6) Dies stellt eine Schnittmenge zum Handlungsfeld des Betrieblichen Gesundheitsmanagements dar. Unterstützungsleistungen des FAS sollten hier in Abstimmung und/oder Kooperation mit dem Kompetenzzentrum BGM erfolgen, um Betreuungsaufwand und -effektivität optimal zu gestalten.

7) Dies können beispielsweise Aufgaben des Brandschutzes sein oder ein temporär höherer zeitlicher Betreuungsumfang aufgrund größerer baulicher Veränderungen oder grundlegender Umstrukturierungsprozesse.