



**GU VH | LUKN**

Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover  
Landesunfallkasse Niedersachsen



© MEV\_75002 | Urheber: Mike Witschel

## Praxisbeispiele zur betriebsspezifischen Betreuung

für die Allgemeine Verwaltung - Arbeitshilfe zur DGUV Vorschrift 2

# **Praxisbeispiele zur betriebsspezifischen Betreuung**

für die Allgemeine Verwaltung - Arbeitshilfe zur DGUV Vorschrift 2

Herausgeber:

Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover (GUVH)

Landesunfallkasse Niedersachsen (LUKN)

Am Mittelfelde 169 – 30519 Hannover

[www.guvh.de](http://www.guvh.de) oder [www.lukn.de](http://www.lukn.de)

## **Ergebnisse des SiFa Arbeitskreises zur DGUV Vorschrift 2 - Betriebsspezifische Betreuung -**

Frau Corinna Stübbe – Stadt Osnabrück

Frau Gudrun Clausen – NORD/LB

Herr Harry Otte – Landkreis Northeim

Herr Ulrich Steinkamp – Stadt Wolfsburg

Herr Michael Jagemann – Nds. Landesbetrieb für Wasserwirtschaft,  
Küsten- und Naturschutz (NLWKN)

Herr Uwe Kösterke – Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung  
Niedersachsen (LGLN)

Herr Dr. Günter Müller-Heidt – GUVH/LUKN

Die vorliegende Beispielsammlung ist nicht abschließend. Anregungen oder Ergänzungen (bitte per E-Mail an: [g.mueller-heidt@guvh.de](mailto:g.mueller-heidt@guvh.de)) werden bei der Aktualisierung berücksichtigt.

Ausgabe Juli 2011

# Einführung

Mit dem 1. April 2011 ist die neue DGUV Vorschrift 2 zur Berechnung von Einsatzzeiten für Betriebsärzte/-ärztinnen (BA) und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (SiFa) in Kraft getreten.

Damit gibt es erstmals für Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand eine einheitliche und gleich lautende Vorgabe zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes.

In der neuen Vorschrift 2 werden die Einsatzzeiten in **Grundbetreuung und betriebspezifische Betreuung** unterteilt.

Mit der Grundbetreuung wird der grundlegende Beratungsbedarf für den Betrieb durch BA und SiFa abgedeckt. In der DGUV Vorschrift 2 wird hier z. B. genannt.

- Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)
- Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung - Verhältnisprävention
- Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung - Verhaltensprävention
- Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit

## Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen gehören nicht zur Grundbetreuung!

Jeder weitere Unterstützungs- oder Beratungsbedarf muss über die betriebspezifische Betreuung festgelegt werden. Hier spielt die Gefährdungsbeurteilung eine entscheidende Rolle. Der Unternehmensleitung wird hier Spielraum zur individuellen Gestaltung gegeben, aber auch eine große Verantwortung auferlegt.

Die DGUV Vorschrift 2 nennt zur betriebs-spezifischen Betreuung folgende vier Handlungsfelder, die noch-mals in 16 Aufgabenfelder differenziert werden.

- Regelmäßig vorliegende betriebs-spezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (Acht Aufgabenfelder)
- Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation (Fünf Aufgabenfelder)
- Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation (Zwei Aufgabenfelder)
- Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen Schwerpunktprogramme, Kampagnen sowie Unterstützung von Aktionen zur Gesundheitsförderung (Ein Aufgabenfeld)

Das nachfolgende Beispiel soll die Abgrenzung von **Grundbetreuung und betriebs-spezifischer Betreuung** verdeutlichen.

# Beispiele aus der Praxis

## Allgemeine Verwaltung einschließlich zugehöriger Nebentätigkeiten (WZ 2008 Kode 84.1)

### 1. Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung

#### 1.1 Besondere Tätigkeiten

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Arbeiten in gasgefährdeten Bereichen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sauerstoffreduzierte Serverräume</li> </ul>
Arbeiten unter Infektionsgefahren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Außendiensttätigkeit im hygienisch bedenklichen Umfeld</li> <li>• Medizinische Tätigkeiten im Gesundheitsamt</li> </ul>
Umgang mit ionisierender Strahlung, Arbeiten im Bereich elektromagnetischer Felder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchleuchtung von Postsendungen (Röntgenstrahlen)</li> </ul>
Alleinarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Foyer außerhalb der Regelarbeitszeit</li> <li>• Verkehrsüberwachung</li> <li>• Verwaltungsvollzugsbeamte</li> </ul>
Andere Tätigkeiten, die besondere Schutzmaßnahmen erfordern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kassentätigkeiten im Bürgeramt</li> <li>• Zulassungsstelle</li> </ul>
Tätigkeiten, die nicht typisch für den Wirtschaftszweig bzw. für das Kerngeschäft des Betriebs sind	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeiten von Hausmeister</li> <li>• Kantinenpersonal</li> <li>• Fahrdienst</li> <li>• Druckerei</li> <li>• Reinigung usw.</li> </ul>
Übernahme von AG-Pflichten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung von Betriebsanweisungen</li> <li>• Durchführung von Unterweisungen</li> </ul>
Sonstiges	

#### 1.2 Arbeitsplätze und Arbeitsstätten, die besondere Risiken aufweisen

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Vielzahl von unterschiedlichen Quellen bzw. besondere gefahrbringende Bedingungen für spezifische Gefährdungen (z. B. Lärmquellen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Druckereien, Postbearbeitung mit Frankiermaschinen</li> <li>• Kuvertiermaschine</li> <li>• Großraumbüros mit hohem Besucheraufkommen</li> <li>• Viele Drucker bzw. Kopierer im Büro</li> <li>• Gegenseitige Belastung durch Telefonate und Gespräche mit Kunden im Großraumbüro</li> </ul>
Gefährliche Arbeitsgegenstände (Abmessungen, Gewichte, Oberflächenbeschaffenheit, thermische Zustände, ...) bzw. besondere gefahrbringende Bedingungen im Umgang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wasserkocher</li> <li>• Teeküchen</li> <li>• Laminiergeräte</li> <li>• Papierschneidegeräte</li> <li>• Aktenzerkleinerer</li> </ul>
Arbeiten an hohen Masten, Türmen und an anderen hochgelegenen Arbeitsplätzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerüste in hohen Räumen</li> <li>• Arbeiten auf Leitern und in Hubsteigern</li> </ul>
Arbeitsplätze, die besondere Schutzmaßnahmen erfordern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kassen mit Bargeld</li> <li>• Außendienst (Vollzugsbereich, Gutachter, Bauleitung oder -überwachung, Sicherheitsfachkräfte, Brandschutzprüfer, Vollstreckungsaufgaben; Sozialarbeiter/-innen)</li> </ul>
Arbeitsplätze mit speziellen Anforderungen an die Funktionsfähigkeit sowie an die Überprüfung der Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen (Beispiel: Umfangreiche Prüfungen nach BetrSichV – beachte insbes. § 3 Abs. 3, sowie §§ 10 und 14 ff. BetrSichV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezielle Arbeitsplätze mit elektrischen Betriebsmitteln und -anlagen</li> <li>• Ggf. Prüfung von Transportmitteln für größere Mengen von Akten</li> <li>• Druckerei</li> </ul>
Sonstiges	

### 1.3 Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe (hohe Aufmerksamkeitsanforderungen, große Arbeitsmenge, besonderer Schwierigkeitsgrad, ...) mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fahrdienst</li> <li>Scan-Arbeitsplätze</li> <li>Sozialarbeiter/-innen</li> <li>Bürgeramt</li> <li>Bildschirmarbeit</li> </ul>
Anforderungen aus der Arbeitsorganisation (Arbeitsablauf, Störungshäufigkeiten, Art der Zusammenarbeit, ...) mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Großraumbüros mit hohem Besucheraufkommen</li> <li>Gegenseitige Störungen durch Telefonate und Gespräche mit Kunden und Kundinnen in überbelegten Büros</li> <li>Hohe Anzahl von Fällen (bes. im Sozialbereich, und bei Kindern und Jugendlichen), die zu bearbeiten sind</li> </ul>
Andere Anforderungen mit Potenzialen psychischer Fehlbeanspruchungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verbale oder physische Angriffe</li> <li>Emotionale Anforderungen</li> </ul>
Tätigkeiten mit Potenzialen physischer Fehlbeanspruchungen: Häufig wiederkehrende kurzzyklische Bewegung kleiner Muskelgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bildschirmarbeit (Mausarm)</li> </ul>
Tätigkeiten mit Potenzialen physischer Fehlbeanspruchungen: Arbeit in Zwangshaltungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langes Sitzen (z. B. in Leitstellen)</li> <li>Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE)</li> </ul>
Schichtarbeit mit Nachtarbeitsanteilen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einsatz- bzw. Sicherheitsleitstellen</li> </ul>
Einsatz von Fremdfirmen mit einem betriebs- bzw. tätigkeitsspezifischen Gefährdungspotenzial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reinigungsarbeiten (Feuchtreinigung während der Betriebszeiten)</li> <li>Bau- und Abrissarbeiten</li> </ul>
Nachtarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bereitschaftsdienste von Hausmeister</li> <li>Dienstfahrer</li> <li>Bauamt</li> <li>Untere Wasserbehörde</li> <li>Beauftragte nach dem Gesetz für psychisch Kranke (PsychKG)</li> </ul>
Sonstiges	

### 1.4 Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorge

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Pflichtuntersuchungen erforderlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feuchtarbeit von regelmäßig vier Stunden oder mehr je Tag (Reinigungsarbeiten)</li> </ul>
Angebotsuntersuchungen erforderlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tätigkeiten an Bildschirmgeräten (G 37)</li> <li>Feuchtarbeit von regelmäßig zwei Stunden oder mehr je Tag (Reinigungsarbeiten)</li> </ul>
Wunschuntersuchungen gefordert	

### 1.5 Erfordernis besonderer betriebsspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Qualifikationsanforderungen für Notfallsituationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Notfallmanagement: Ersthelfer, Brandschutzhelfer</li> <li>Evakuierung von Gebäuden bei Feuer, Amok-Läufen, Bombendrohungen</li> </ul>
Personalentwicklungsmaßnahmen (PE) zum Arbeitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schulungen von Führungskräften, Beschäftigten, Sicherheitsbeauftragten, Personalräten</li> <li>Bestellung und Schulung von Sicherheitsbeauftragten, Brandschutzhelfer/-innen, Ersthelfer/-innen</li> <li>Sonderschulungen im Rahmen von Zertifizierungen</li> </ul>
Besondere Personengruppen (Schwangere, Jugendliche, ...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Festlegung von Einsatzbeschränkungen besonderer Personen (Leistungsgewandelte, Auszubildende, Schwangere)</li> </ul>

Einsatz von Zeitarbeitnehmern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsspezifische Unterweisung (z. B. bei häufigen Wechseln)</li> </ul>
Anforderungen an den Arbeitsprozess zur Teilhabe behinderter Menschen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung leidensgerechter Arbeitsplätze</li> </ul>
Wiedereingliederung von Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)</li> </ul>
Betriebsspezifischer Aufwand für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit verursacht durch Dritte (z. B. Kinder, Schüler, Studenten, Publikumsverkehr, Kunden, ...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen gegen Angriffe/Aggressionen Dritter</li> </ul>
Sonstiges	

## 1.6 Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Hoher Anteil von älteren Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermitteln, auswerten der Daten, Maßnahmen ableiten</li> <li>• Qualifizierung im Alter; Einrichtung von Arbeitsplätzen für ältere Beschäftigte</li> </ul>
Divergenz zwischen Fähigkeitsprofil der Beschäftigten und Anforderungsprofil durch die Arbeitsaufgabe unter den Bedingungen alternierender Belegschaften	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine altersgerechten Schulungen</li> <li>• Keine Softwareergonomie</li> <li>• Überfrachtete Arbeitsprozesse</li> </ul>
Defizite in der altersadäquaten Arbeitsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine altersgemischten Arbeitsgruppen</li> <li>• Überfrachtete Arbeitsprozesse</li> <li>• Nicht geeignete Arbeitsmittel</li> </ul>
Entwicklung des Führungsverhaltens unter den Bedingungen älter werdender Belegschaften	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung von Führungsstrategien im Umgang mit älteren Beschäftigten bzw. mit gemischten Teams</li> </ul>
Sonstiges	

## 1.7 Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Überdurchschnittlich hoher Krankenstand (Vergleichswerte innerhalb des Unternehmens, vergleichbare Betriebe, Branchendurchschnitt)	
Defizite in der menschen- und gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung im Hinblick auf den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht ergonomische Arbeitsplätze</li> <li>• Keine altersgemischten Teams</li> <li>• Keine höhenstellbaren Schreibtische</li> <li>• Der Arbeitsaufgabe bzw. der Person nicht angepasste Bildschirmgröße</li> <li>• Einseitige, monotone Arbeitsaufgaben</li> <li>• Fehlende Mischarbeit</li> </ul>
Nicht hinreichende Angebote zu betrieblichen Aktivitäten zum Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit (Rückenschulen, Pausengymnastik, ...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusätzliche Angebote schaffen</li> <li>• Häufig keine bedarfsgerechten Angebote zur Gesundheitserhaltung aufgrund unsystematischer Auswahlprozesse bzw. keiner hinreichenden Bedarfsermittlung</li> <li>• Einrichtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements</li> <li>• Angebot von Betriebssportgruppen div. Sportarten; Gesundheitstagen, Ernährungsberatungen</li> <li>• Gesundes Kantinenessen</li> </ul>
Unzureichende Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zum Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Größerer Anteil von rauchenden oder übergewichtigen Personen</li> <li>• Fehlbenutzung der ergonomischen Möbel</li> <li>• Belastendes Heben und Tragen</li> </ul>
Sonstiges	

## 1.8 Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Betriebliche Entscheidung für die Einführung eines Gesundheitsmanagements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildung einer Arbeitsgruppe, eines Teams für diese Aufgabe</li> <li>• Spezielle Betreuungsangebote bzw. Trainingsangebote</li> <li>• Bildung von dezentralen Gesundheitszirkeln in Betriebsteilen</li> </ul>
Betreiben eines Gesundheitsmanagements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildung einer Arbeitsgruppe, eines Teams für diese Aufgabe</li> <li>• Spezielle Betreuungsangebote bzw. Trainingsangebote</li> <li>• Bildung von dezentralen Gesundheitszirkeln in Betriebsteilen</li> </ul>
Sonstiges	

## 2 Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation

### 2.1 Beschaffung von grundlegend neuartigen Maschinen, Geräten

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Für den Betrieb gegenüber der Grundbetreuung neuartige/neue Risiken sind zu erwarten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umstellung von Tintenstrahl- auf Laserdrucker</li> <li>• Einführung neuer Funktechniken (Elektrosmog)</li> <li>• Beschaffung neuer technischer Arbeitsmittel für den Hausmeister</li> </ul>
Neuartige Gefahrenquellen können auftreten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tonerstaub beim Einsatz von Laserdruckern und Kopierern</li> </ul>
Grundlegend veränderte Wirkungen auf die Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewegungsmangel durch Einzelplatzdrucker</li> </ul>
Es entstehen andere/neue Schnittstellen zu bestehenden Arbeitssystemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung elektronischer Aktenverwaltung</li> </ul>
Sonstiges	

### 2.2 Grundlegende Veränderungen zur Einrichtung neuer Arbeitsplätze bzw. der Arbeitsplatzausstattung; Planung, Neuerrichtung von Betriebsanlagen; Umbau, Neubaumaßnahmen

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Für den Betrieb gegenüber der Grundbetreuung neuartige/neue Risiken sind zu erwarten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wärmedämmungsmaßnahmen - verändertes Raumklima, Schimmelbildung o. ä., neue Lüftungskonzepte</li> </ul>
Neuartige Gefahrenquellen können auftreten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernahme neuer Betriebsteile und Aufgaben</li> </ul>
Grundlegend veränderte Wirkungen auf die Arbeitsumgebung bzw. auf die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbau einer Klimaanlage</li> </ul>
Es entstehen andere/neue Schnittstellen zu bestehenden Arbeitssystemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung eines Callcenters oder neuer Kundenbetreuungssysteme</li> </ul>
Es entstehen neue Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Änderungen nach dem neuen Steuerungsmodell</li> </ul>
Sonstiges	

### 2.3 Einführung völlig neuer Stoffe, Materialien

Nicht relevant

## 2.4 Grundlegende Veränderung betrieblicher Abläufe und Prozesse; grundlegende Veränderung der Arbeitszeitgestaltung; grundlegende Änderung, Einführung neuer Arbeitsverfahren

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Für den Betrieb gegenüber der Grundbetreuung andersartige/neue Risiken sind zu erwarten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung der Doppik (doppelte Buchführung)</li> <li>• Outsourcing/Privatisierung</li> <li>• Einführung zentraler Beschaffungsstellen</li> <li>• Schaffung zentraler Dienstleistungen</li> </ul>
Neuartige Gefahrenquellen können auftreten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung neuer Arbeitsverfahren</li> </ul>
Veränderte Wirkungen auf die Arbeitsumgebung bzw. auf die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung einer aktenlosen Verwaltung (vermehrte Bildschirmarbeitstätigkeit)</li> </ul>
Es wird eine völlig veränderte Organisation erforderlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung von Heimarbeitsplätzen</li> </ul>
Es entstehen neue Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durch Umstrukturierung erhöhter Aufwand bei der Arbeitschutzorganisation (Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer, usw.)</li> </ul>
Sonstiges	

### Spezifische Erfordernisse zur Schaffung einer geeigneten Organisation zur Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie zur Integration in die Führungstätigkeit und zum Aufbau eines Systems der Gefährdungsbeurteilung

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Erfordernisse zur Integration in die Führungstätigkeit und zum Aufbau einer geeigneten Organisation, soweit Bedarf über die Grundbetreuung hinaus besteht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung, Unterstützung und Schulung der Führungskräfte</li> <li>• Einbindung aller Führungsebenen</li> </ul>
Betriebsspezifische Erfordernisse zur Implementierung eines Gesamtsystems der Gefährdungsbeurteilung	
Grundlegende Veränderungen zur Integration des Arbeitsschutzes in das Management	
Einführung von Managementprinzipien und -systemen mit Relevanz zum Arbeitsschutz	
Integration des Arbeitsschutzes in bestehende Managementsysteme	
Aufbau eines Arbeitsschutzmanagementsystems	
Sonstiges	

## 3 Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation

### Neue Vorschriften, die für den Betrieb umfangreichere Änderungen nach sich ziehen

Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Beispiele
Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung ist erforderlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Gefahrstoffkennzeichnung (GHS/CLP)</li> </ul>
Veränderungen in der Ausgestaltung einer geeigneten Organisation sind erforderlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulung notwendiger neuer beauftragter Personen</li> </ul>
Sonstiges	



## Weiterentwicklung des für den Betrieb relevanten Stands der Technik und Arbeitsmedizin

Auslösekriterien für betriebspezifische Betreuung	Beispiele
Auswertung überbetrieblich auftretender Ereignisse (Großbrände, Epidemien, ...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandemie</li> <li>• Vogelgrippe</li> <li>• Neue Grippe</li> </ul>
Neuartige Lösungskonzepte zur Vermeidung/ Bekämpfung von Gefährdungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung von Bereichsdruckern zur Vermeidung von Feinstaub und Bewegungsarmut</li> </ul>
Neuartige Ansätze zur Stärkung von Gesundheitsfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote für Mitarbeiter (Salutogenese)</li> <li>• Stärkung von sicherheits- und gesundheitsbewusstem Handeln durch finanzielle Anreize oder andere Belohnungen</li> </ul>
Sonstiges	

## 4 Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen

### Schwerpunktprogramme, Kampagnen sowie Unterstützung von Aktionen zur Gesundheitsförderung

Auslösekriterien für betriebspezifische Betreuung	Beispiele
Initiative, Entscheidung des Arbeitgebers bzw. Erfordernis zu Schwerpunktprogrammen zur Bekämpfung von Gefährdungsschwerpunkten: Anzahl der Exponierten gegenüber speziellen Gefährdungen (getrennt zu betrachten nach den verschiedenen Gefährdungen), zeitliche Häufigkeit der Expositionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei einer Häufung von Treppenstürzen mit der Kampagne „Sicherer Auftritt“ gegen den Unfallschwerpunkt vorgehen</li> <li>• Deeskalationstraining</li> </ul>
Initiative, Entscheidung des Arbeitgebers bzw. Erfordernis zu Schwerpunktprogrammen zum sicherheits-/gesundheitsgerechten Verhalten; Aktionen zur Kompetenzentwicklung/ Qualifizierung im Arbeitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veröffentlichungen im Intranet, Lernprogramme zum Arbeitsschutz,</li> <li>• Angebote über das betriebliche Fortbildungswesen zu den genannten Themen</li> </ul>
Initiative, Entscheidung des Arbeitgebers bzw. Erfordernis zu Schwerpunktprogrammen nach besonders schwerwiegenden Unfällen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezielle Unterweisungen, Verkehrssicherheitstage</li> <li>• Angebote nach Unfalluntersuchungen, z. B. Auffrischkurse zum Thema Motorsäge oder Ladungssicherung, wenn schwerwiegendere Unfälle in diesen Bereichen passiert sind</li> </ul>
Initiative, Entscheidung des Arbeitgebers bzw. Erfordernis zu Schwerpunktprogrammen zur Gesundheitsförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterführende Angebote wie Yoga, Rückenschule für Personen mit Bildschirmarbeit</li> </ul>
Initiative, Entscheidung des Arbeitgebers bzw. Erfordernis zu Schwerpunktprogrammen zur Verbesserung der Arbeitskultur, des sozialen Umfeldes usw.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote zum Umgang mit Stress, Zeitmanagement, Kommunikation</li> <li>• Angebot von Team-Tagen zur Verbesserung von sozialen Beziehungen in Teams</li> <li>• Schulung von Vorgesetzten zur Führung</li> </ul>
Programme, Strategien und Kampagnen zur Bewältigung von körperlichen Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitstage</li> <li>• Schulungen zum Thema Rückengesundheit</li> <li>• Schulungen zum Thema Heben und Tragen; Entwicklung von Lösungen zur Vermeidung von körperlichen Belastungen durch technische oder organisatorische Veränderungen, z. B.: Nutzung von treppensteigenden Sackkarren</li> <li>• Gesundheitsgerechte Planung von Arbeiten</li> </ul>
Programme, Strategien und Kampagnen zur Bewältigung psychischer Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitstage</li> <li>• Angebot von Kursen zu Themen wie Burnout</li> <li>• Mobbing</li> <li>• Umgang mit Stress</li> </ul>

<p>Verbesserungsbedarf der psychosozialen Belastungs-Beanspruchungs-Situation durch die sozialen Arbeitsbedingungen im Hinblick auf den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen (Soziale Arbeitsbedingungen betreffen vor allem: positive soziale Bindungen, gegenseitige Unterstützungsmöglichkeiten, Mitwirkungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, mitarbeiterorientierte Führungstätigkeit, Entwicklung der Unternehmenskultur)</p>	<p>Verbesserung des Betriebsklimas, Vorgesetztenverhalten, Führungsstils</p>
<p>Entwicklung eines betrieblichen Leitbildes zur Beschäftigung Älterer, einer entsprechenden Arbeitskultur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligung bei der Entwicklung demographiegerechter Ziele</li> </ul>

Herausgeber:  
 Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover (GUVH)  
 Landesunfallkasse Niedersachsen (LUKN)  
 Am Mittelfelde 169 – 30519 Hannover  
[www.guvh.de](http://www.guvh.de) oder [www.lukn.de](http://www.lukn.de)

**Ergebnisse des SiFa Arbeitskreises zur DGUV Vorschrift 2  
 - Betriebsspezifische Betreuung -**

Frau Corinna Stübbe – Stadt Osnabrück  
 Frau Gudrun Clausen – NORD/LB  
 Herr Harry Otte – Landkreis Northeim  
 Herr Ulrich Steinkamp – Stadt Wolfsburg  
 Herr Michael Jagemann – Nds. Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz (NLWKN)  
 Herr Uwe Kösterke – Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung Niedersachsen (LGLN)  
 Herr Dr. Günter Müller-Heidt – GUVH/LUKN

Die vorliegende Beispielsammlung ist nicht abschließend. Anregungen oder Ergänzungen (bitte per E-Mail an: [g.mueller-heidt@guvh.de](mailto:g.mueller-heidt@guvh.de)) werden bei der Aktualisierung berücksichtigt.

Ausgabe Juli 2011

Gemeinde-Unfallversicherungsverband  
Hannover

Impressum:

Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover  
Am Mittelfelde 169  
30519 Hannover  
Telefon 0511-87 07-0

E-Mail [info@guvh.de](mailto:info@guvh.de)  
Internet [www.guvh.de](http://www.guvh.de)