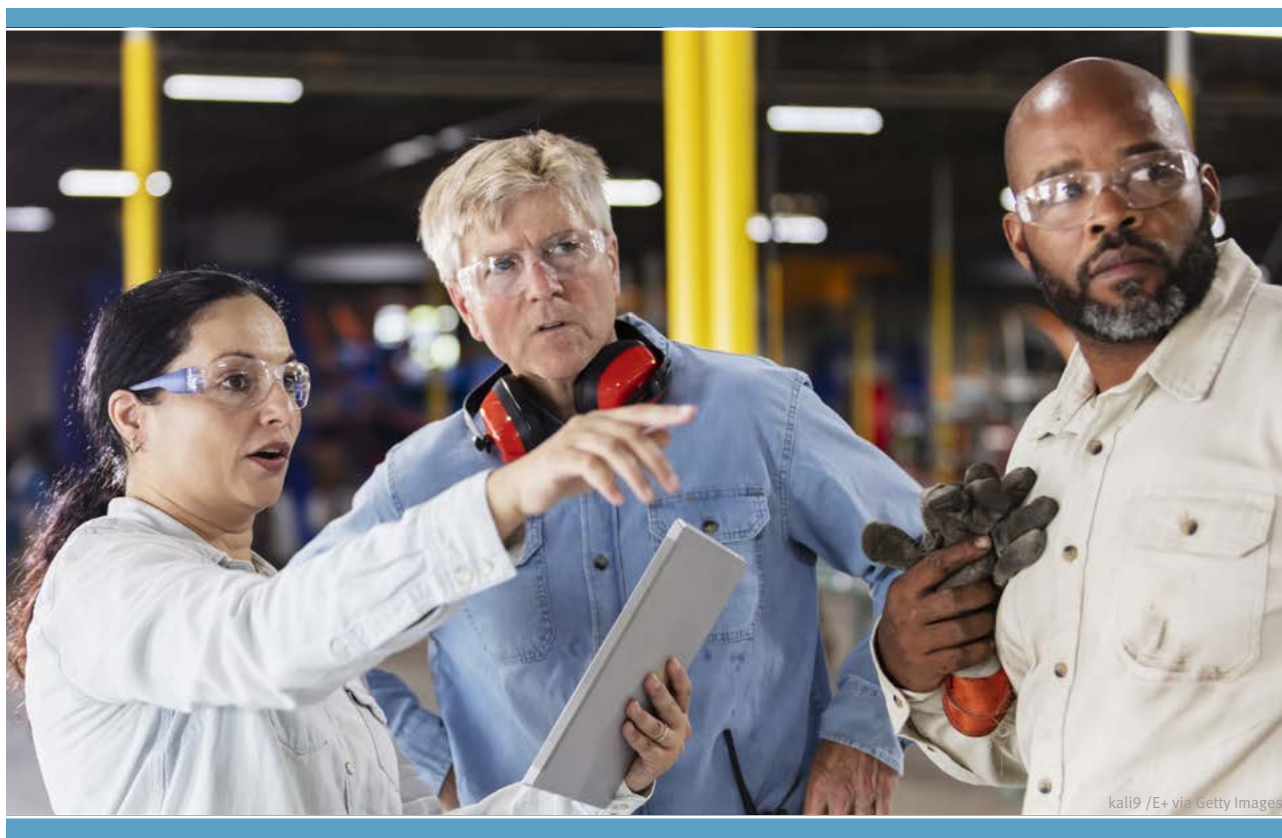




Neue DGUV Vorschrift 2 - Was Betriebsräte jetzt wissen und durchsetzen müssen

Die DGUV Vorschrift 2 wurde grundlegend überarbeitet – mit direkten Folgen für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung. Für Interessenvertretungen eröffnet die Neuregelung neue Ansatzpunkte, um die Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb aktiv mitzubestimmen und zu verbessern. Diese Ausgabe der Reihe „Gute Arbeit kompakt“ erläutert euch die wichtigsten Änderungen und bietet direkte Handlungsempfehlungen, damit ihr als Interessenvertretungen eure Mitbestimmungsrechte wirksam einsetzen könnt.



Themen dieser Ausgabe:

Worum geht es bei der DGUV Vorschrift 2?

Was sich jetzt ändert und warum das wichtig ist

Nicht überall gleich: Was bei BGHM und BGETEM zu beachten ist

Jetzt aktiv werden: So nutzen Betriebsräte die neue Vorschrift 2



HANS-JÜRGEN URBAN
geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
der IG Metall

*„Die Überarbeitung der DGUV-Vorschrift 2 war ein langer und zäher Prozess. Am Ende ist es durch unsere Hartnäckigkeit in der Selbstverwaltung der Unfallversicherung aber gelungen, wichtige Standards zu halten. Dazu gehören etwa die Mindestquote für Betriebsärzt*innen und die Qualität der Betreuung.“*

Worum geht es bei der DGUV Vorschrift 2?



In der DGUV Vorschrift 2 ist die Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzt*innen geregelt. Sie konkretisiert rechtsverbindlich das [Arbeits-sicherheitsgesetz \(ASiG\)](#). Gemeinsam definieren sie die Rolle von Sicherheitsfachkräften (Sifa) und Betriebsärzt*innen (AM) und machen klare Vorgaben zu deren Aufgaben, Qualifikation und Einsatzzeiten im Betrieb. So werden wichtige Grundlagen für die betriebliche Arbeitsschutzorganisation, und damit für die Sicherheit und Gesundheit unserer Kolleg*innen gelegt.

Die DGUV Vorschrift 2 wurde durch die DGUV umfassend überarbeitet. Seit 2025 setzen die Unfallversicherungsträger, also die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, die neue Regelung mit klaren Vorgaben für betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung um. Für Betriebsräte (BR) ergeben sich daraus wichtige Ansatzpunkte in der Mitbestimmung, z. B. bei den Einsatzzeiten, bei neuen digitalen Betreuungsmöglichkeiten oder der Arbeit im Arbeitsschutzausschuss.

Was sich jetzt ändert und warum das wichtig ist

Kernziel der Überarbeitung war es, die Betreuung wirksamer, nachvollziehbarer und zeitgemäßer zu gestalten. Dazu wurden die bisher teils unübersichtlichen und interpretationsanfälligen Elemente der Vorschrift neu geordnet und redaktionell überarbeitet. Zudem wurden die beschriebenen Anforderungen und Standards überprüft und angepasst. Im Folgenden beschreiben wir die wichtigsten Neuerungen.

Mehr Verbindlichkeit: Was ist Pflicht und was nur Empfehlung?

Ein zentrales Element ist die deutliche Abgrenzung zwischen verbindlichen Vorschriften und begleitenden Empfehlungen. Die DGUV Vorschrift 2 enthält von nun an ausschließlich rechtlich verpflichtende Anforderungen, während Praxisbeispiele und Auslegungshilfen in die neue DGUV Regel 100-002 ausgelagert wurden. Diese Trennung erleichtert es Betrieben und Betriebsräten, die rechtsverbindlichen Mindeststandards klar zu erkennen und angemessen umzusetzen.

Die Beschreibung der Betreuungsmodelle in den Anlagen der Vorschrift bleibt erhalten. Neu ist hier, dass die Kleinbetriebsgrenze von 10 Beschäftigten auf 20 Beschäftigte erhöht wurde. Diese Kleinbetriebsgrenze legt fest, welche Betriebe eine „vereinfachte Betreuung“ nach Anlage 1 in Anspruch nehmen dürfen.

Die Verschiebung der Kleinbetriebsgrenze soll das Vorschriftenwerk vereinheitlichen, vor allen Dingen aber Kleinbetriebe mit unter 20 Beschäftigten entlasten. Allerdings wurde dieser Punkt von Anfang an kontrovers verhandelt. Entsprechend sollten die praktischen Folgen dieser Neuregelungen kritisch begleitet werden.

Grundbetreuung und betriebspezifische Betreuung

Die Unterscheidung von Grundbetreuung und betriebspezifischer Betreuung bleibt nach wie vor erhalten, allerdings mit klarer definierten Aufgabenfeldern und nachvollziehbareren Anforderungen an AM und Sifa.

Betreuungsmodelle

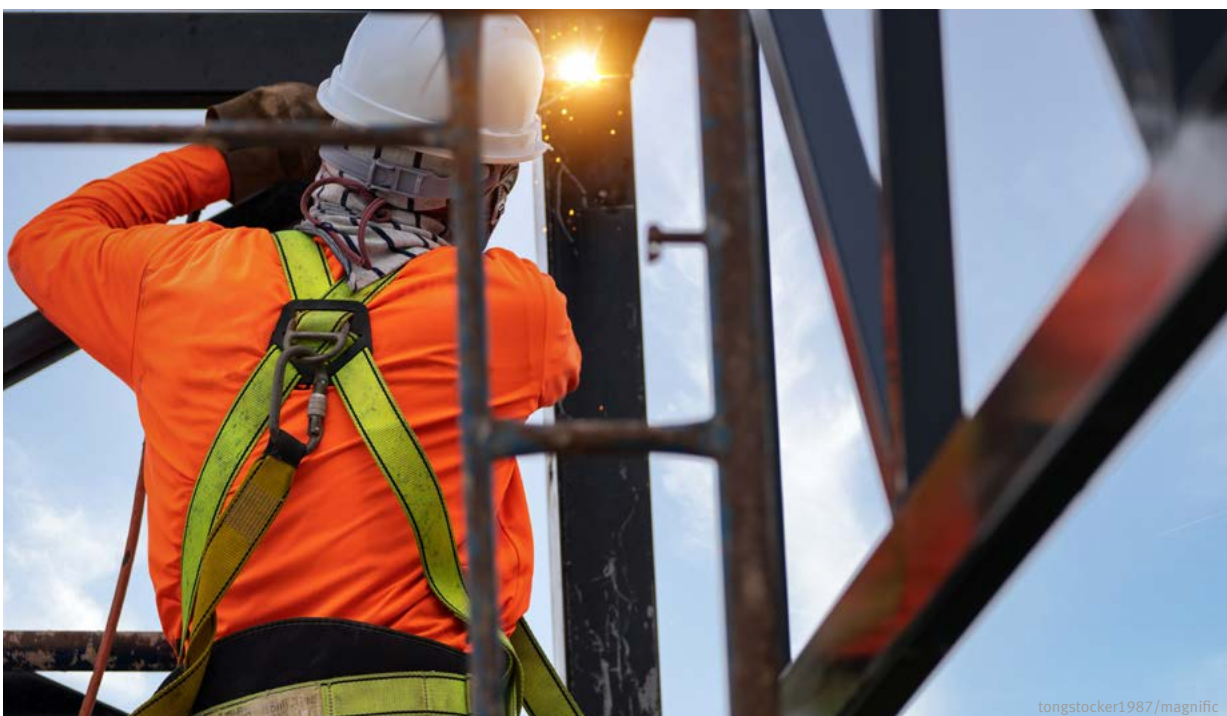
Die DGUV Vorschrift 2 regelt verschiedene Betreuungsmodelle in insgesamt 4 Anlagen. Die Anlage 1 richtet sich an Betriebe mit unter 20 Beschäftigten. Anders als in der Regelbetreuung nach Anlage 2 sieht die Anlage 1 keine festen Einsatzzeiten für Sifa und AM vor, sondern definiert lediglich die Aufgaben und Anlässe zu denen eine Beratung erforderlich ist. Zudem sind die Aufgaben und Anlässe im Verhältnis zur Regelbetreuung reduziert und auf die Verhältnisse in Kleinbetrieben angepasst.

Die DGUV Vorschrift 2 beschreibt detailliert, welche Aufgaben zur Grundbetreuung gehören – darunter die Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung, Beratung von Führungskräften, Teilnahme an Besprechungen, Dokumentation sowie Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention. Dies stärkt die Transparenz und erleichtert die Überprüfung des tatsächlichen Leistungsumfangs der bestellten Expert*innen.

Der Unterschied von Grundbetreuung und betriebspezifischer Betreuung muss im BR gemeinsam für den eigenen Betrieb geklärt werden – dazu müsst ihr unbedingt direkt in die Vorschrift gucken. Es lohnt sich auch der Besuch eines IG Metall-Seminars zum Thema



Die betriebspezifische Betreuung wurde ebenfalls präzisiert. Der Arbeitgeber muss daher nun systematisch prüfen, welche zusätzlichen Leistungen notwendig sind – etwa bei neuen Arbeitsverfahren, besonderen Gefährdungen, organisatorischen Veränderungen oder komplexen betrieblichen Abläufen. Die Vorschrift benennt hierfür konkrete Anlässe und Aufgabenfelder für AM und Sifas. Betriebsräte erhalten damit einen Maßstab, um zu prüfen, ob und inwieweit der Arbeitgeber ausreichend Ressourcen für diese Betreuung einplant. Schließlich wird die Gefährdungsbeurteilung nach [Arbeitsschutzgesetz \(ArbSchG\)](#) als zentrales Element des betrieblichen Arbeitsschutzes deutlicher hervorgehoben. Die Vorschrift betont ihre Bedeutung als kontinuierlichen Prozess, der fortlaufend weiterentwickelt werden muss – nicht nur als einmalige oder anlassbezogene Maßnahme. Dazu gehören regelmäßige Überprüfungen, klare nachvollziehbare Dokumentationen und eine stärkere Verzahnung mit der Grund- und betriebspezifischen Betreuung.



Betreuungszeit: Kein Nice-to-have!

Bei der Verteilung der Einsatzzeiten von Sifa und AM in der Grundbetreuung gibt es zukünftig weiterhin einen Mindestanteil von 20%, der von beiden Professionen als Betreuungszeit erbracht werden muss. Dieser Mindestanteil gilt zukünftig für alle Betreuungsgruppen.

Betreuungsgruppen in der DGUV V 2

Die Vorschrift 2 sieht in der Regelbetreuung drei verschiedene Gruppen vor, denen die Betriebe nach Branchenzugehörigkeit zugeteilt werden. Diese Zuteilung erfolgt - vereinfacht gesagt - nach dem Gefährdungspotential der Tätigkeiten in dieser Branche. Die Branchenzuordnung der Gruppen kann der DGUV Vorschrift 2 direkt entnommen werden.

Der Mindestanteil von 20 % war während der Überarbeitung stark umstritten. Arbeitgeber, Politik und Verwaltung wollten ihn angesichts knapper betriebsärztlicher Ressourcen bloß empfehlen. Die Gewerkschaften haben dem entschieden widersprochen – und den Erhalt dieses wichtigen Schutzstandards durchgesetzt.

Digital ja - aber begrenzt: Betreuungsqualität sichern!

Neu geregelt ist der Einsatz von digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien. Die Vorschrift erlaubt digitale Beratungsformen – etwa Videokonferenzen oder virtuelle Betriebsbegehungen – unter engen Voraussetzungen:

- ▶ Eine persönliche Erstbegehung des Betriebs bleibt zwingend notwendig und der Grundsatz der Präsenzbetreuung bleibt bestehen;
- ▶ Maximal ein Drittel der regelmäßigen Betreuungsleistungen darf digital erbracht werden und die arbeitsmedizinische Vorsorge darf grundsätzlich nicht ausschließlich digital stattfinden.
- ▶ Die Gewährleistung des Datenschutzes ist genauso erforderlich wie die Zustimmung der Beteiligten.

So werden moderne Kommunikationswege ermöglicht, ohne die Qualität der Betreuung im Betrieb zu beeinträchtigen.

Die Delegation ärztlicher Leistungen

Die Übertragung betriebsärztlicher Leistungen an geeignetes Fachpersonal war bisher bereits in vielen Betrieben bestehende Praxis. In anderen Betrieben wurde aufgrund rechtlicher Verunsicherung darauf verzichtet.

Diese Verunsicherung wurde durch die Neuregelung der DGUV Vorschrift 2 nun beseitigt. Delegation wird zukünftig grundsätzlich ermöglicht. Dabei klärt die Vorschrift lediglich die Verantwortung des/ der Betriebsärzt*in. Einzelne übertragbare Aufgaben werden allerdings nicht beschrieben. Stattdessen wird auf die Regelungen in der [Arbeitsmedizinischen Empfehlung \(AME\) „Delegation“](#) verwiesen, die vom Ausschuss für Arbeitsmedizin beim BMAS erstellt wurden. So sind fachärztliche Standards gesichert.



Bei Delegation und Einsatz von digitaler Informations- und Kommunikationstechnologie gibt es viel Skepsis. Der BR sollte die Bedingungen dafür ordentlich klären und gut im Blick behalten. Eine totale Verweigerung erschwert aber unnötig die Arbeit von Sifa und BA.

Neue Professionen – neue Chancen für bessern Arbeitsschutz

Ein weiteres wesentliches Element der Überarbeitung ist die Öffnung der Qualifikationswege zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Bislang war dies nur Ingenieur*innen, Techniker*innen und Meister*innen möglich. Zukünftig können auch Personen mit Studienabschlüssen in Physik, Chemie, Biologie, Humanmedizin, Ergonomie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Arbeitshygiene oder Arbeitswissenschaft die Qualifikation erwerben. Dies trägt den Anforderungen moderner Arbeitswelten Rechnung, insbesondere im Hinblick auf psychische Belastungen, ergonomische Fragen, hybride Arbeitsformen und interdisziplinäre Gefährdungen.

Transparenz schaffen: Neue Berichtspflichten und Dokumentationsanforderungen

Die bereits bestehenden jährlichen Berichtspflichten wurden stärker formalisiert. Die Berichte müssen künftig nicht nur die erbrachten Leistungen dokumentieren, sondern auch die Zusammenarbeit zwischen den Professionen, den Umfang digitaler Beratung und die Fortbildungen, die von Sifa und AM absolviert wurden. Die Qualifizierung und Weiterbildung der Sifa rückt so erstmals stärker in den Fokus.

Dadurch entsteht für Betriebsräte zusätzlich zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ein weiteres wichtiges Instrument für die Qualitätssicherung und die Mitbestimmung im Arbeitsschutz.



Nicht überall gleich: Was bei BGHM und BGETEM zu beachten ist

Die Berufsgenossenschaften setzen die DGUV Vorschrift 2 für ihre jeweiligen Branchenzuständigkeiten um. Dabei haben sie gewisse Spielräume, insbesondere in der neu eingeführten DGUV Regel 100-002. So gibt es auch kleinere Unterschiede zwischen „unseren wichtigsten“ Unfallversicherungsträgern der [Berufsgenossenschaft Holz Metall \(BGHM\)](#) und der [Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse \(BGETEM\)](#). Während die BGHM beispielsweise auch Betreuungszeiten für die betriebspezifische Betreuung nach Anlage 2 empfiehlt,

gibt die BGETEM Empfehlungen für Betreuungszeiten für die Betreuung nach Anlage 1. Bei der Inkraftsetzung, den Übergangsfristen und den Fristen für den Nachweis von Fortbildungen gibt es ebenfalls Unterschiede bei den Trägern. Auch wenn die grundlegenden und zentralen Punkte für alle Träger gleich sind, sollten Betriebsräte unbedingt einen Blick in die jeweilige Fassung der zuständigen BG werfen. Der Betriebsrat kann sich zur Beratung und Information auch direkt an den Unfallversicherungsträger wenden.



Jetzt aktiv werden: So nutzen Betriebsräte die neue Vorschrift 2

Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzt*innen spielen in der betrieblichen Praxis eine zentrale Rolle, wenn es um die Sicherheit und Gesundheit der Kolleg*innen geht. Zudem sollen sie neben dem Arbeitgeber nach §9 ASiG auch den Betriebsrat beraten, z.B. bei der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung. Für Betriebsräte lohnt es sich also aus mehreren Gründen, die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 im eigenen Betrieb zu überwachen und arbeitnehmerfreundlich auszugestalten.

Dabei ergeben sich mehrere wichtige Ansatzpunkte:

Einsatzzeiten und Betreuungsgruppen sollten überprüft werden. Hier kann sich eine Verbesserung ergeben. Die überarbeiteten Regelungen zur betriebsspezi-

fischen Betreuung vereinfachen unter Umständen eine Ausweitung von Betreuungszeiten. Dies kann auch bei BGHM-Betrieben der Fall sein, wo die zeitlichen Vorgaben zur Berechnung der betriebspezifischen Betreuung zwar eine realitätsnahe Empfehlung angeben, aber nicht verbindlich vorgegeben sind und betrieblich unter Umständen höher sein können. Klar ist: Größere betriebliche Veränderungen - etwa die geplante Umstellung der Produktion - bedeuten einen höheren betriebspezifischen Betreuungsbedarf. Zudem muss darauf geachtet werden, dass z.B. die Zeiten für die arbeitsmedizinische Vorsorge nicht zu den Zeiten der Grundbetreuung dazu gerechnet werden; auch diese Zeiten fallen unter die betriebspezifische Betreuung.

Die Begrenzung der digitalen Betreuung muss im Arbeitsschutzausschuss (ASA) konkretisiert werden. Es ist wichtig, dass die Kriterien für den Einsatz von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien erfüllt sind und regelmäßig kontrolliert werden. Dies gilt insbesondere für die betriebliche Erstbegehung der beratenden Person. Zu vermeiden ist, dass die Betreuung tatsächlich doch überwiegend virtuell stattfindet. Eine gemeinsame Verständigung über eine geeignete Dokumentation des Umfangs der digitalen Betreuung in den jährlichen Berichten erleichtert es später allen Beteiligten, die Aufgaben im Blick zu behalten und die Einhaltung der Vorgaben zu kontrollieren. Der BR sollte sich die Berichte von Sifa und AM regelmäßig zeigen lassen und auf ihrer Grundlage aktiv Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsschutzorganisation einbringen.

Die neue jährliche Berichtspflicht der Fortbildungsnachweise von Sifa und AM bietet Ansatzpunkte zur Qualitätssicherung. Regelmäßige Fortbildungen sind wichtig, um im Arbeitsschutz den “Stand von Technik, Ar-

beitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen“ (ArbSchG §4).

Nur durch bedarfsgerechte Qualifizierung und Weiterbildung können betriebliche Belange angemessen berücksichtigt werden. Wo Sifa und AM nicht regelmäßig fortgebildet werden, sollte der Betriebsrat unbedingt intervenieren.

Der Zugang neuer Professionen zur Sifa schafft neue Möglichkeiten. Insbesondere in großen Unternehmen ist die Auswahl der sicherheitstechnischen Fachkräfte mit Blick auf die erweiterten Qualifikationswege zu prüfen. Gibt es etwa ein Thema mit hohen psychischen Fehlbelastungen, kann der Einsatz einer Arbeitspsychologin oder eines Arbeitspsychologen sinnvoll sein. Ein*e Ergonom*in kann das Team der Arbeitssicherheit bei hohen manuellen Anforderungen sinnvoll ergänzen. Der BR kann sich bei der Bestellung von Sifa und AM mit voller Mitbestimmung einmischen!



WAS IST DIE SELBSTVERWALTUNG DER BERUFGENOSSENSCHAFT?

Einer der Träger, bei denen die IG Metall die Selbstverwaltung führt, die BGETEM, erklärt dies kurz in einem Video. Ihr findet es hier:

Die Selbstverwaltung der BG ETEM – bgetem.de - BG ETEM

Wenn ihr Interesse am Engagement für die IG Metall in der Selbstverwaltung der BGHM oder BGETEM habt, informiert euch über eure IG Metall Geschäftsstelle oder meldet euch direkt bei ags@igmetall.de

**TEAM
IG METALL**

Impressum:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt – Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner, Kontakt: vorstand@igmetall.de / V.i.S.d.P. Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Hans-Jürgen Urban, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt, Kontakt: ags@igmetall.de – Redaktion: Benjamin Pfalz, Moriz Boje Tiedemann – Gestaltung: warenform