



Handlungshilfe
zur VSG 1.2

Kontakt:

Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau (SVLFG)
Weißensteinstraße 70–72
34131 Kassel

✉ info_praevention@svlfg.de

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines / Grundsätze	4
Was regelt die VSG „Sicherheitstechnische und arbeits- medizinische Betreuung“ und wer ist davon betroffen?	4
In welchen Bereichen haben sich Änderungen ergeben?	5
Die Regelbetreuung	7
Was ist ein WZ-Kode?	7
Was ist die Grundbetreuung?	8
Was ist die betriebsspezifische Betreuung?	9
Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit	10
Aufgaben der Betriebsärzte	11
Was bedeutet sicherheitstechnische/ arbeitsmedizinische Betreuung?	12
Wann besteht eine sicherheitstechnische Fachkunde?	13
Wie sieht der Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit aus?	14
Wann besteht eine arbeitsmedizinische Fachkunde?	14
Die alternative Betreuung (LUV-Modell) nach § 2 Abs. 3 der VSG 1.2.	15
Präsenzlehrgang und Fernlehrgang sind möglich	16

Die neue VSG 1.2 ist
am 1.1.2018 in Kraft
getreten

Was regelt die VSG „Sicherheits- technische und arbeitsmedizinische Betreuung“ und wer ist davon betroffen?

Mit der VSG 1.2 werden die Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) in die betriebliche Praxis der bei der SLVFG versicherten Unternehmen umgesetzt. Dabei richtet sich die Unfallverhütungsvorschrift ausschließlich an die Unternehmen, die Arbeitnehmer beschäftigen.

Arbeitnehmer sind alle Personen, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages für ein Unternehmen tätig werden.

Die Vorgaben des ASiG und der VSG 1.2 verpflichten den Arbeitgeber, seinen Betrieb durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte in puncto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betreuen und sich selbst in der betrieblichen Präventionstätigkeit beraten zu lassen.

Die Betreuung kann im Rahmen der sogenannten Regelbetreuung durch fest angestellte Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte oder aber durch vertragliche gebundene Dienstleister bzw. überbetriebliche Dienstleistungen sichergestellt werden.

Für Unternehmen mit geringen Beschäftigtenzahlen steht auch weiterhin das alternative Betreuungsmodell, das sogenannte LUV-Modell zur Verfügung.

An den grundsätzlichen Regelungen der VSG 1.2 hat sich insofern nichts geändert.

In welchen Bereichen haben sich Änderungen ergeben?

Die Definition des Arbeitnehmerbegriffs wurde konkretisiert:

Bei der Definition der zu betreuenden Mitarbeiter wurde festgelegt, dass die neue Unfallverhütungsvorschrift auf alle Arbeitnehmer eines Unternehmens anzuwenden ist. Somit sind künftig auch alle Saisonarbeitskräfte und Familienangehörige mit Arbeitsvertrag in die Betreuung mit einzubeziehen.

Ermittlung der Anzahl der im Unternehmen zu betreuenden Beschäftigten:

Die Methode zur Ermittlung der Zahl der Beschäftigten wurde neu aufgestellt. In der Vergangenheit wurde auf der Basis der Vorgabe, dass eine Vollarbeitskraft üblicherweise 250 Tage pro Jahr im Unternehmen tätig ist, die Zahl der so berechneten Vollarbeitskräfte zur Festlegung der weiteren Maßnahmen herangezogen. Künftig wird stattdessen die Anzahl der im Mittelwert und pro Jahr im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer als relevante Kennzahl herangezogen.

Vereinheitlichung der Regeln zur Teilnahme am alternativen Betreuungsmodell in den Sparten Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau:

Bisher war in Land- und Forstwirtschaft eine Teilnahme am sogenannten LUV-Modell nur bis zu einer Arbeitnehmerzahl von 15 und im Gartenbau bis zu einer Arbeitnehmerzahl von 40 möglich. Künftig gilt hier eine einheitliche Grenze für alle Unternehmen. Diese liegt bei bis 20 im Jahresmittel beschäftigten Arbeitnehmern.

Verändertes Vorgehen bei der Festlegung des Betreuungsumfangs dieser Beschäftigten im Rahmen der Regelbetreuung:

Die bisherige Regelung, getrennte Betreuungszeiten für den Aufwand der sicherheitstechnische bzw. arbeitsmedizinischen Betreuung zu definieren, wurde aufgegeben. Stattdessen wird künftig zwischen einer Grundbetreuung mit festen Betreuungszeiten für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung und einer betriebsspezifischen Betreuung unterschieden. Welchen Aufwand dabei der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt zufallen, wird letztlich durch den Arbeitgeber entschie-

den. Zu beachten ist dabei allerdings der jeweilige Mindestanteil von 20 % der Betreuungszeit der Grundbetreuung für die Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. für den Betriebsarzt.

Dabei werden die Aufgaben für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung auf der Grundlage detaillierter Kataloge ermittelt. Der damit verbundene notwendige Zeitaufwand und die personellen Ressourcen des Unternehmens werden auf Basis der im jeweiligen Betrieb vorhandenen Arbeitsbedingungen und Gefährdungen festgelegt.

Statt der bisherigen Vorgabe pauschaler Einsatzzeiten für den Betreuungsumfang richtet sich der Betreuungsbedarf durchgängig nach den tatsächlich vorliegenden betrieblichen Gefährdungen und Bedürfnissen.

Diese veränderte Philosophie fördert die aktive Auseinandersetzung mit dem Arbeitsschutz und fördert den kontinuierlichen Dialog zwischen Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Unternehmer unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung. Längerfristig erhöht sich dadurch die Qualität der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Einführung von Betreuungsgruppen:

Die bisherigen Belastungsgruppen die aus dem Risiko der durchgeführten Tätigkeiten abgeleitet wurden, werden künftig durch die sogenannten Betreuungsgruppen ersetzt. Diese werden anhand des sogenannten Wirtschaftszweig-Kodes (WZ-Kode) abgeleitet und bilden das betriebliche Unfall- und Gesundheitsrisiko ab. Aus der Zuordnung zu einer Betreuungsgruppe wird in der Folge auch der Stunden-Faktor des Betreuungsaufwandes in der Grundbetreuung (Regelbetreuung) abgeleitet.

Im Rahmen der alternativen Betreuung (LUV-Modell) sind die Betreuungsgruppen ein Teil der Bedingungen, die die Teilnahmemöglichkeit am Fernlehrgang zulässt.

Die Regelbetreuung

Die Regelbetreuung beschreibt die Form arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Betreuung der Betriebe, die nicht unter die alternative Betreuung (LUV-Modell) fallen. Die Regelbetreuung teilt sich in **Grundbetreuung** und **betriebsspezifische Betreuung**.

Die Einstufung der **Betreuungsgruppen** gibt für die einzelnen Branchen/Arbeitsverfahren/Tätigkeiten die Einsatz- bzw. Betreuungszeiten an (Std./Jahr je Beschäftigten), die für die Grundbetreuung mind. anzurechnen sind.

Als Grundlage für die Zuordnung zur spezifischen Betreuungsgruppe eines **WZ-Kodes**, wurden die Unfallursachenstatistik und die Erfahrungswerte der Berufsgenossenschaft zu Risiken/Gefahren/Gefährdungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheit der einzelnen Branchen/Arbeitsverfahren/Tätigkeiten zu Grunde gelegt.

Einstufung der Berufsgruppen:

- I = hohe Risiken,
- II = mittlere Risiken
- III = geringe Risiken

Was ist ein WZ-Kode?

Das statistische Bundesamt hat die Wirtschaftszweige (WZ) in der Bundesrepublik Deutschland klassifiziert und in einer Kombination aus Buchstaben und Zahlen dokumentiert.

Die in der VSG 1.2 unter der Anlage 1 aufgeführte WZ-Kode-Tabelle ist ein Auszug der Klassifizierung der Wirtschaftszweige der Bundesrepublik Deutschland.

Mit diesem System ist der WZ-Kode mit den statistischen Systemen der Wirtschaftszweigklassifikationen der Vereinten Nationen (UN) und der Europäischen Union (EU) eingruppiert.

Die WZ-Kode-Liste in der Bundesrepublik Deutschland umfasst:

- 21 Abschnitte – Buchstaben;
Kode A – U
- 88 Abteilungen;
Kode 01 – 99
- 272 Gruppen;
Kode 01.1 – 99.0
- 615 Klassen;
Kode 01.11 – 99.00
- und 839 Unterklassen;
Kode 01.11.0 – 99.00.0

Weitere Hinweise und Ausführungen finden Sie in der Anlage 2 der Hinweise zur VSG 1.2

Was ist die Grundbetreuung?

Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit teilen sich die Einsatzzeiten der Grundbetreuung. Je Leistungserbringer ist ein Mindestanteil festgelegt (20 % der Grundbetreuung). Sie darf jedoch nicht weniger als 0,2 Std./Jahr ausmachen.

Die Grundbetreuung ist also „Verhandlungsbasis“ zwischen Betriebsunternehmer, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt. So kann betriebsindividuell eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung gewährleistet werden.

Welche Aufgabenfelder fallen in die Grundbetreuung?

- Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)
- 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
- Untersuchung von Ereignissen
- Allgemeine Beratung von Arbeitgebern, Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen und Beschäftigten
- Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten
- Mitwirken in betrieblichen Besprechungen
- Selbstorganisation

Was ist die betriebsspezifische Betreuung?

Der Umfang und Bedarf der betriebsspezifischen Betreuung werden vom Unternehmer selbst ermittelt. Hierbei sind spez. Aufgabenfelder sowie Auslöse- und Aufwandskriterien zu berücksichtigen. Um dies tun zu können, ist es erforderlich, dass der Unternehmer alle Aufgabenfelder bezüglich ihrer Bedeutung für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung prüft.

Weitere Hinweise und Ausführungen finden Sie in der Anlage 3 der Hinweise zur VSG 1.2

Die betriebsspezifische Betreuung unterliegt ebenfalls der Verhandlungsbasis zwischen Unternehmer, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit, hat jedoch keine festgelegte Betreuungszeit/-anteiluntergrenze.

Die Aufgabenfelder im betriebsspezifischen Betreuungsteil sind:

- Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung prüfen
- Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation prüfen
- Externe Entwicklungen mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation prüfen
- Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen, Schwerpunktprogramme, Kampagnen sowie Unterstützung von Aktionen zur Gesundheitsförderung prüfen

Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit wurden im Arbeitssicherheitsgesetz (§ 6 ASiG) festgelegt.

„Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Sie haben insbesondere

- 1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei*
 - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,*
 - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,*
 - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,*
 - d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,*
 - e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,*
- 2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,*
- 3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit*
 - a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,*
 - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,*
 - c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,*
- 4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.“*

Aufgaben der Betriebsärzte

Die Aufgaben der Betriebsärzte wurden im Arbeitssicherheitsgesetz (§ 3 ASiG) festgelegt.

(1) Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei

a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,

b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,

c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,

d) arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,

e) der Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb,

f) Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,

g) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,

2. die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten,

3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit

a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,

b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,

c) Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen,

4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in „Erster Hilfe“ und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken.

(2) Die Betriebsärzte haben auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem das Ergebnis arbeitsmedizinischer Untersuchungen mitzuteilen; § 8 Abs. 1 Satz 3 bleibt unberührt.

(3) Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen.

Was bedeutet sicherheitstechnische / arbeitsmedizinische Betreuung?

Aus den Aufgaben der einzelnen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz ergibt sich, was mit einer sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung im Betrieb erreicht werden soll. Dazu zählen beispielsweise folgende Aufgaben:

- Anwenden der dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften. Hierbei sind immer auch die besonderen Betriebsverhältnisse zu berücksichtigen.
- Gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklichen.
- Für die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erzielen.



Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Wann besteht eine sicherheitstechnische Fachkunde?

Sicherheitstechnische Fachkunde besitzt jeder, der aufgrund seiner Ausbildung und beruflichen bzw. praktischen Erfahrung die Qualifikation **Sicherheitsingenieur**, **Sicherheitstechniker** oder **Sicherheitsmeister** erworben hat.

Sicherheitsingenieur

Sicherheitsingenieure sind fachkundig wenn sie berechtigt, sind die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen oder einen Bachelor- oder Masterabschluss in Ingenieurwissenschaften erworben haben, danach eine zweijährige praktische Tätigkeit in diesen Beruf ausgeübt habe und einen anerkannten Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Erfolg abgeschlossen haben. Hochschul- oder Fachhochschulabsolventen, die berechtigt sind, die Berufsbezeichnung „Sicherheitsingenieur“ zu führen oder einen Bachelor- oder Masterabschluss im Studiengang Sicherheitstechnik erworben haben und im Anschluss eine mind. einjährige praktische Tätigkeit in diesem Fachbereich nachweisen, erfüllen ebenfalls die Anforderungen.

Als Sicherheitsingenieur können auch Personen tätig werden, die über eine gleichwertige Qualifikation verfügen.

Sicherheitstechniker / Sicherheitsmeister

Sicherheitstechniker / Sicherheitsmeister erfüllen die Fachkundeansforderungen, wenn sie die Prüfung zum Meister oder Techniker erfolgreich abgelegt haben, zwei Jahre als Meister oder Techniker tätig waren und an einem anerkannten Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Erfolg teilgenommen haben.

Die Anforderungen erfüllt auch, wer ohne Prüfung zum Meister oder Techniker in gleichwertigen Funktion mindestens vier Jahre nachweislich tätig war und an einem anerkannten Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit absolviert hat.

Wie sieht der Ausbildungslehrgang zur Fachkraft für Arbeitssicherheit aus?

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit wird von anerkannten Ausbildungsträgern in mehreren Stufen durchgeführt.

Die **Ausbildungsstufe I (Grundausbildung)** umfasst mehrere Wochen Ausbildung aufgeteilt in Präsenzseminaren und selbstorganisiertes Lernen.

Die **Ausbildungsstufe II (vertiefende Ausbildung)** schließt sich der Grundausbildung an und ist ebenfalls in Präsenzseminaren und selbstorganisiertes Lernen aufgeteilt.

Die **Ausbildungsstufe III (bereichsbezogene Ausbildung)** kann in unterschiedlichster Dauer und Art erfolgen. Jeder Unfallversicherungsträger entscheidet im eigenen Ermessen über Art und Umfang.

Während der Ausbildung ist ein betriebliches Praktikum zu absolvieren.

Der Unternehmer muss prüfen, inwieweit die Fachkunde für „seine Branche“ durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit erworben wurde.

Jeder Unfallversicherungsträger entscheidet über den erforderlichen Umfang an Fortbildung.

Wann besteht eine arbeitsmedizinische Fachkunde?

Ärzte mit der Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ sind als fachkundig anzusehen. Alternativ ist ebenfalls von arbeitsmedizinischer Fachkunde auszugehen, wenn Ärzte einen bescheinigten Nachweis besitzen, vor dem 01.01.1985 ein Jahr klinisch oder poliklinisch tätig waren und an einem arbeitsmedizinischen

Einführungslehrgang teilgenommen haben sowie bis zum 31.12.1985 mind. 500 Stunden innerhalb eines Jahres tätig waren oder bis zum 31.12.1987 einen dreimonatigen Kurs über Arbeitsmedizin absolviert haben und diesen durch eine Bescheinigung der zuständigen Ärztekammer, ausgestellt vor dem 31.12.1996, nachweisen können.

Die alternative Betreuung (LUV-Modell) nach § 2 Abs. 3 der VSG 1.2

Grundlegend kann der Unternehmer zwischen der Regelbetreuung, also der Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit, und der Alternativen Betreuung wählen, wenn die Voraussetzungen im Unternehmen hierzu erfüllt sind. Entscheidend ist, dass der Unternehmer aktiv in das Betriebsgeschehen eingebunden ist und die Zahl der Beschäftigten im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 20 beträgt.

Mit dieser neuen Regelung werden die Voraussetzungen für die Wirtschaftszweige Gartenbau sowie Land- und Forstwirtschaft zu einer einheitlichen Grenze zusammengeführt. Für Unternehmen, welche von der Änderung der Betreuungsgrenzen betroffen sind und zur Zeit aber am alternativen Betreuungsmodell teilnehmen, werden Übergangsregelungen getroffen.

Während der Unternehmer bei der Regelbetreuung die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung der Beschäftigten durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte weitgehend in die Hände dieser Experten abgibt, muss er bei der Teilnahme am alter-

nativen Betreuungsmodell (dem sog. LUV-Modell) diese Betreuung selbst gewährleisten. Somit steigt die unternehmerische Eigenverantwortung erheblich, da nun die Kenntnis über alle relevanten Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie deren Beachtung und Umsetzung im Betrieb vom Unternehmer erwartet werden. Im LUV-Modell werden den Unternehmen die Grundkenntnisse zur Betreuung der Beschäftigten vermittelt. Darüber hinaus besteht im Rahmen des LUV-Modells auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers sich, beispielsweise bei gravierenden Änderungen der betrieblichen Organisation oder im Zuge der Einführung neuer Arbeitsabläufe oder zu bestimmten Fachfragen, durch externe Kräfte qualifiziert beraten zu lassen.

Erfüllt der Arbeitgeber seine aus dem LUV-Modell kommenden Verpflichtungen nicht, muss er damit rechnen, dass die SVLFG ihm die weitere Teilnahme am LUV-Modell versagt und er in der Folge die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung im Rahmen der Regelbetreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte sicherstellen muss.

Präsenzlehrgang und Fernlehrgang sind möglich

Die Lehrgänge zum LUV-Modell umfassen einen Grundlehrgang, einen Aufbaulehrgang und danach in regelmäßigen Abständen eine Fortbildung.

Der Grundlehrgang ist innerhalb eines Jahres nach schriftlicher Aufforderung durch die SVLFG zu absolvieren, innerhalb der nächsten vier Jahre muss der zweitägige Aufbaulehrgang abgeschlossen sein. Im Anschluss ist alle fünf Jahre eine Fortbildung durchzuführen. An den Lehrgängen muss der nach ASiG verantwortliche Unternehmer teilnehmen, bestimmte Aufgaben können in Ausnahmefällen schriftlich an eine andere aktiv im Unternehmen beschäftigte Person übertragen werden, sofern diese damit einverstanden und geeignet ist. Grundsätzlich müssen alle Lehrgangsteile von ein und derselben Person absolviert werden.

Unternehmen, die anhand der Einstufung des WZ-Kodes der Betreuungsgruppe II und III zugeordnet sind können alternativ zum Präsenzlehrgang am Fernlehrgang teilnehmen, wenn sie maximal 10 Beschäftigte haben und kein Ausbildungsbetrieb sind.

Entsprechend sind vom Fernlehrgang ausgeschlossen: Unternehmen, die der Betreuungsgruppe I zugeordnet sind; Unternehmen mit mehr als

10 Beschäftigten und Ausbildungsbetriebe.

Unternehmen, die berechtigt sind am Fernlehrgang teilzunehmen, können sich prinzipiell entscheiden, ob sie Teile des Lehrgangs als Präsenzlehrgang wahrnehmen möchten. Beispielsweise könnte der Grundlehrgang im Fernlehrgang absolviert werden und der Aufbaulehrgang als Präsenzlehrgang oder umgekehrt.

Präsenzlehrgang

Der Präsenzlehrgang wird im Grundlehrgang wirtschaftszweigübergreifend durchgeführt. Aufbaulehrgang und Fortbildung werden branchenspezifisch angeboten.

Die Durchführung der Lehrgänge erfolgt versichertennah vor Ort.

Die Teilnehmer erhalten alle notwendigen Unterlagen und eignen sich anhand erprobter Methoden in kleinen Gruppen das erforderliche Wissen an. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Art und Weise wie das Wissen im eigenen Unternehmen praxisnah umgesetzt werden kann.

Im Aufbaulehrgang werden die Inhalte des Grundlehrgangs branchenspezi-

fisch (z. B. Pflanzenbau, Tierhaltung, Forstwirtschaft, Erwerbsgartenbau, Garten- und Landschaftsbau) vertieft, die Zuweisung erfolgt anhand der für das Unternehmen ausgewiesenen Katasterarten durch die SVLFG.

Ein Schwerpunkt liegt hierbei auf der Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung sowie der Vermittlung von sinnvollen Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz anhand bewährter Best-Practice Beispiele.

Die Vorteile des Präsenzlehrganges finden sich hauptsächlich in der kompakten und intensiven Vermittlung der Inhalte sowie der Möglichkeit, mit anderen Unternehmern und den Aufsichtspersonen der SVLFG in den Dialog zu treten und hier von vielerlei Erfahrung zu profitieren.

Fernlehrgang

Der Fernlehrgang bietet den Unternehmern die Möglichkeit, sich grundlegende, formelle Inhalte eigenständig anzueignen. Der Nachweis des erlernten Wissens wird dabei über die Erfolgskontrolle geliefert, die nach den Lektionen vorgesehen ist.

Der Fernlehrgang gliedert sich in acht Lektionen, die vom Unternehmer bzw. der schriftlich beauftragten verantwortlichen Person bear-

beitet werden müssen. Die ersten sieben Lektionen behandeln dabei grundlegende Anforderungen und Kenntnisse aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Sozialgesetzen und der innerbetrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Selbstverständlich sind die Inhalte auf die grünen Berufe angepasst und werden beispielhaft und praxisnah behandelt. Die Teilnehmer werden dabei jeweils angehalten, das Erlernte auf ihren Betrieb zu übertragen und sich weitere Informationen anhand gezielter Hinweise selbst zu beschaffen.

Die achte Lektion ist ausgerichtet auf bestimmte Unternehmensschwerpunkte, die Zuweisung erfolgt auch hier analog zum Präsenzlehrgang anhand der ausgewiesenen Katasterdaten durch die SVLFG.

Auch im Fernlehrgang ist die Teilnahme an einer von der SVLFG durchgeführten Fortbildungsveranstaltung nach spätestens fünf Jahren erforderlich.

Die Unternehmer können sich bei der Teilnahme am Fernlehrgang die aufzuwendende Zeit selbst einteilen, müssen aber die in den Lektionen anstehende Erfolgskontrollen bestehen, um die folgenden Lektionen bearbeiten zu können. Alle acht Lektionen sind innerhalb eines Jahres erfolgreich zu bearbeiten.

Notizen

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins or other markings on the paper.



Herausgeber:

Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau
Weißensteinstraße 70-72
34131 Kassel

☎ 0561 785-0

www.svlfg.de

Stand: 03/2018

