


5137

BGI/GUV-I 5137

Information



**Empfehlungen zur
Gestaltung betrieblicher
Vereinbarungen zur
Anwendung des
DGUV Grundsatzes G 25**

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Mittelstraße 51
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Arbeitskreis 1.1 „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“
des Ausschusses Arbeitsmedizin der DGUV

Ausgabe Februar 2011

BGI/GUV-I 5137 zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger
und unter www.dguv.de/publikationen

Information

Empfehlungen zur Gestaltung betrieblicher Vereinbarungen zur Anwendung des DGUV Grundsatzes G 25

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Allgemeines	5
2 Empfehlungen für den Inhalt einer Betriebsvereinbarung	6
2.1 Präambel.....	6
2.2 Gegenstand der Vereinbarung.....	6
2.3 Geltungsbereich.....	6
2.4 Festlegung des zu untersuchenden Personenkreises.....	7
2.5 Untersuchungsinhalte.....	8
2.6 Verfahrensvorschriften.....	8
2.7 Salvatorische Klausel/Kündigung.....	9
2.8 Vorschriften und Regeln.....	9
2.9 Formale Hinweise.....	9
3 Weitere Informationen	10

1 Allgemeines

Die Anwendung des DGUV Grundsatzes G 25 „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ ist immer wieder Anlass für Fragen und Diskussionen in den Unternehmen. Da die Anwendung des G 25 nicht rechtsverbindlich ist (arbeitsmedizinische Untersuchungen bei Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten sind nicht im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) enthalten), und es zu Überschneidungen mit Fragestellungen zur Feststellung der Tauglichkeit nach verkehrsrechtlichen Vorschriften bzw. zur Eignung nach einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften kommt, ergeben sich Fragen wie: Bei welchen Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten sollen ärztliche Untersuchungen durchgeführt werden? Welchen Umfang sollen die Untersuchungen haben?

Die rechtlichen Rahmenbedingungen erlauben eine sehr flexible Anwendung des G 25 (siehe „Leitfaden für Betriebsärzte zur Anwendung des G 25“), dennoch können diese nicht alle denkbaren Situationen in einem Unternehmen widerspiegeln. Beispielhaft sei die Auflage eines auftraggebenden Unternehmens an ein Subunternehmen genannt, für bestimmte Tätigkeiten nur Beschäftigte mit nachgewiesener Eignung einzusetzen. In solchen Fällen kann eine auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung abgeschlossene Betriebsvereinbarung durch Festlegung einer klaren Vorgehensweise die Untersuchungen nach dem G 25 erleichtern.

Es wird vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung festzulegen sein, bei welchem Anlass oder bei welcher Tätigkeit G 25-Untersuchungen betrieblich notwendig sind. Detaillierte Festlegungen zu Art und Umfang der Untersuchung selbst und zu Fristen für Nachuntersuchungen sind nicht erforderlich, weil hierzu klare Hinweise im G 25 enthalten sind. Durch eine Betriebsvereinbarung wird aus der unverbindlichen Anwendung des G 25 als arbeitsmedizinisches Instrumentarium eine innerbetriebliche Verfahrensweisung für das Unternehmen.

Unbeschadet der Regelungen einer Betriebsvereinbarung ist es denjenigen Beschäftigten zu ermöglichen, sich untersuchen zu lassen, die eine Gefährdung aus gesundheitlichen Gründen bei weiterer Ausübung ihrer Tätigkeit vermuten (Wunschuntersuchung gemäß § 2 ArbMedVV).

Betriebsvereinbarungen sind an geeigneter Stelle bekannt zu machen: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen in der Lage sein, sich ohne besondere Umstände mit dem Inhalt vertraut zu machen. Nicht erforderlich ist die Aushändigung der Betriebsvereinbarung an jeden Mitarbeiter. Es genügt beispielsweise ein Aushang im Betrieb, die Veröffentlichung in der Werkszeitung oder im Intranet.

2 Empfehlungen für den Inhalt einer Betriebsvereinbarung

2.1 Präambel

In einer Präambel können grundsätzliche Ziele dargelegt werden, die mit der Betriebsvereinbarung verfolgt werden sollen. So kann z. B. der Vorsorgecharakter der arbeitsmedizinischen Untersuchungen nach G 25 herausgestellt und dabei deutlich gemacht werden, dass nicht der Ausschluss gesundheitlich ungeeigneter Personen von bestimmten Tätigkeiten, sondern der Schutz der Gesundheit im Vordergrund steht. Auch kann dargelegt und begründet werden, warum eine Untersuchung nach dem G 25 betrieblich angeboten wird, z. B. weil es sich um eine Maßnahme im Rahmen des Unternehmenszieles „Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ handelt.

Einschlägige Rechtsvorschriften können durch eine Betriebsvereinbarung nicht aufgehoben, geändert oder konkretisiert werden. Wird in der Betriebsvereinbarung die Fürsorgepflicht des Unternehmers hinsichtlich Gesundheitsschutz und Eignung bei betrieblichen Tätigkeiten besonders hervorgehoben, wird damit deutlich gemacht, dass Unternehmer und Arbeitnehmervertretung deren Beachtung eine hohe Priorität einräumen.

2.2 Gegenstand der Vereinbarung

Hier sollte klar und verständlich beschrieben werden, welcher Sachverhalt durch die Betriebsvereinbarung geregelt wird.

Der Text könnte z. B. lauten:

„Diese Betriebsvereinbarung enthält Regelungen für arbeitsmedizinische Untersuchungen nach dem DGUV Grundsatz G 25 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Fahr-, Steuer- oder Überwachungstätigkeiten in der ...Firma... ausführen.“

2.3 Geltungsbereich

Es wird nur in Einzelfällen erforderlich sein, in einer Betriebsvereinbarung einen räumlichen oder personellen Geltungsbereich festzulegen. Die Vereinbarung kann räumlich nur für den Betrieb oder die Betriebsteile gelten, für den die Arbeitnehmervertretung, die sie abgeschlossen hat, zuständig ist.

Der personelle Geltungsbereich umfasst grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Betriebes/Betriebsteiles. Eine Eingrenzung ergibt sich aus den inhaltlichen Regelungen der Vereinbarung.

Es ist im Übrigen wichtig, dass im Sinne des innerbetrieblichen Anwendungsbereiches unbestimmte, auch in diesen Empfehlungen nicht näher definierte Begriffe konkretisiert werden, z. B. was „regelmäßige“ Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten sind.

2.4 Festlegung des zu untersuchenden Personenkreises

Alle Personen, die regelmäßig innerbetrieblich Fahr-, Steuer- oder Überwachungstätigkeiten ausführen, sollten einbezogen werden. Zur Festlegung des Personenkreises können die Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz herangezogen werden. Die Forderung nach der gesundheitlichen Eignung der Beschäftigten bei der Benutzung insbesondere mobiler, selbstfahrender Arbeitsmittel ist in Anhang 2 Nr. 3.1 der Betriebssicherheitsverordnung enthalten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass in jedem Fall die Klärung der Frage, ob ein Beschäftigter die Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit erfüllt, durch eine Untersuchung nachgewiesen werden muss. Weitere Hinweise können der Handlungsanleitung für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 25 „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ (BGI/GUV-I 504-25) entnommen werden.

Es wird ausdrücklich empfohlen, auch Fahrpersonal, das aufgrund verkehrsrechtlicher Vorschriften (z. B. FeV, EBO, BOStrab) regelmäßig auf seine Eignung/Betriebsdiensttauglichkeit untersucht wird, einzubeziehen. Eine ergänzende, regelmäßige G 25-Untersuchung kann eine Maßnahme der betriebsärztlichen Betreuung für diese Personengruppe sein. Die Verknüpfung zwischen dem Arbeitsschutzrecht (ArbSchG, ArbMedVV) und dem Verkehrsrecht sollte Bestandteil der betrieblichen Regelung sein. Beispielsweise kann eine an die betrieblichen Belange angepasste Vorgehensweise bei unterschiedlichen Untersuchungsfristen (z. B. 5 Jahre gemäß FeV, max. 3 bzw. 2 Jahre ab dem vollendeten 40. bzw. 60. Lebensjahr gemäß G 25) festgelegt werden.

Ebenso wird empfohlen, Personen, die regelmäßig dienstliche Fahrten mit Kraftfahrzeugen unternehmen, die Untersuchungen nach G 25 auch dann anzubieten, wenn für diese keine wiederkehrenden Untersuchungen im Verkehrsrecht gefordert werden. Beispielsweise sind dies Fahrer von PKW oder Kleintransportern, für die nur eine Fahrerlaubnis der Klasse B erforderlich ist.

2.5 Untersuchungsinhalte

Hinsichtlich der Untersuchungsinhalte genügt grundsätzlich der Verweis auf den G 25 selbst, weil dort der Umfang der Untersuchungen, die Fristen zur Wiederholung sowie die Anforderungskriterien für bestimmte Tätigkeiten, wie z. B. für das Seh- und Hörvermögen, enthalten sind. Damit ist ein Mindestumfang der Untersuchungen festgelegt, der nicht unterschritten werden soll. Darüber hinausgehende Ergänzungen im Einzelfall sowie eine Verkürzung der Untersuchungsfristen liegen im pflichtgemäßen Ermessen des untersuchenden Betriebsarztes. Der im G 25 festgelegte Untersuchungsumfang wird in der arbeitsmedizinischen Fachwelt für den Regelfall als ausreichend angesehen, um die gesundheitliche Eignung hinsichtlich Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten beurteilen zu können. Unzulässig ist es, in einer Betriebsvereinbarung in jedem Fall den Untersuchungsumfang um zusätzliche Laboruntersuchungen zu erweitern.

Abgeraten wird davon, anlässlich einer Untersuchung nach G 25 zusätzliche Untersuchungen durchzuführen, die ausschließlich das Ziel haben, Alkoholmissbrauch und/oder Drogenkonsum festzustellen. Sofern betriebsinterne Regelungen hierzu getroffen werden sollen, bietet es sich an, dies im Rahmen einer separaten Betriebsvereinbarung zu tun.

2.6 Verfahrensvorschriften

Ein wichtiger Bestandteil einer betrieblichen Vereinbarung ist die Regelung von Verfahrensfragen, wie zum Beispiel

- die Veranlassung einer bzw. das Angebot zur Untersuchung durch den Unternehmer oder die Wahrnehmung einer Wunschuntersuchung durch den Beschäftigten,

- die Freistellung und Kostenübernahme bei der Durchführung der Untersuchung durch den vom Unternehmen beauftragten Arzt (Regelfall) bzw. beim Aufsuchen eines Arztes eigener Wahl durch den Beschäftigten (Sonderfall),
- die Erteilung von Bescheinigungen an den Untersuchten unter Berücksichtigung des Untersuchungsanlasses, wie arbeitsmedizinische Untersuchung, Eignungsuntersuchung.

2.7 Salvatorische Klausel/Kündigung

Es empfiehlt sich, eine sogenannte „salvatorische Klausel“ einzufügen. Der Text könnte z.B. lauten:

„Sollte eine der in dieser Betriebsvereinbarung enthaltenen Regelungen rechtlich unwirksam sein, so tritt an ihre Stelle eine gesetzliche Regelung, die ggf. im Sinne interpretiert werden muss, wie es die Regelung in dieser Betriebsvereinbarung vorsieht.“

Sollte eine in dieser Betriebsvereinbarung enthaltene Regelung nicht eindeutig auszulegen sein, so muss sie so ausgelegt werden, dass ein maximaler Schutz der Beschäftigten gewährleistet ist.“

Im Rahmen einer Kündigungsklausel der Betriebsvereinbarung wird empfohlen zu vereinbaren, dass die alten Regelungen solange fortbestehen sollen, bis neue festgelegt worden sind.

2.8 Vorschriften und Regeln

Ein Verweis auf einschlägige Vorschriften und Regeln, z. B. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, Betriebs-sicherheitsverordnung, kann hilfreich sein, ist aber nicht zwingend erforderlich.

2.9 Formale Hinweise

Gemäß § 77 (2) Betriebsverfassungsgesetz muss eine Betriebsvereinbarung schriftlich niedergelegt und seitens der Arbeitnehmervertretung und des Arbeitgebers auf derselben Urkunde unterzeichnet werden. Ein Mangel in der Schriftform führt zur Unwirksamkeit der Vereinbarung.

3 Weitere Informationen

- DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ (G 25)
Gentner-Verlag, Stuttgart, 5. Auflage 2010
- Handlungsanleitung für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 25 „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ (BGI/GUV-I 504-25), Ausgabe Januar 2010
- Leitfaden für Betriebsärzte zur Anwendung des G 25
DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“, Ausgabe November 2010
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 18. Dezember 2008.

**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Mittelstraße 51
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de