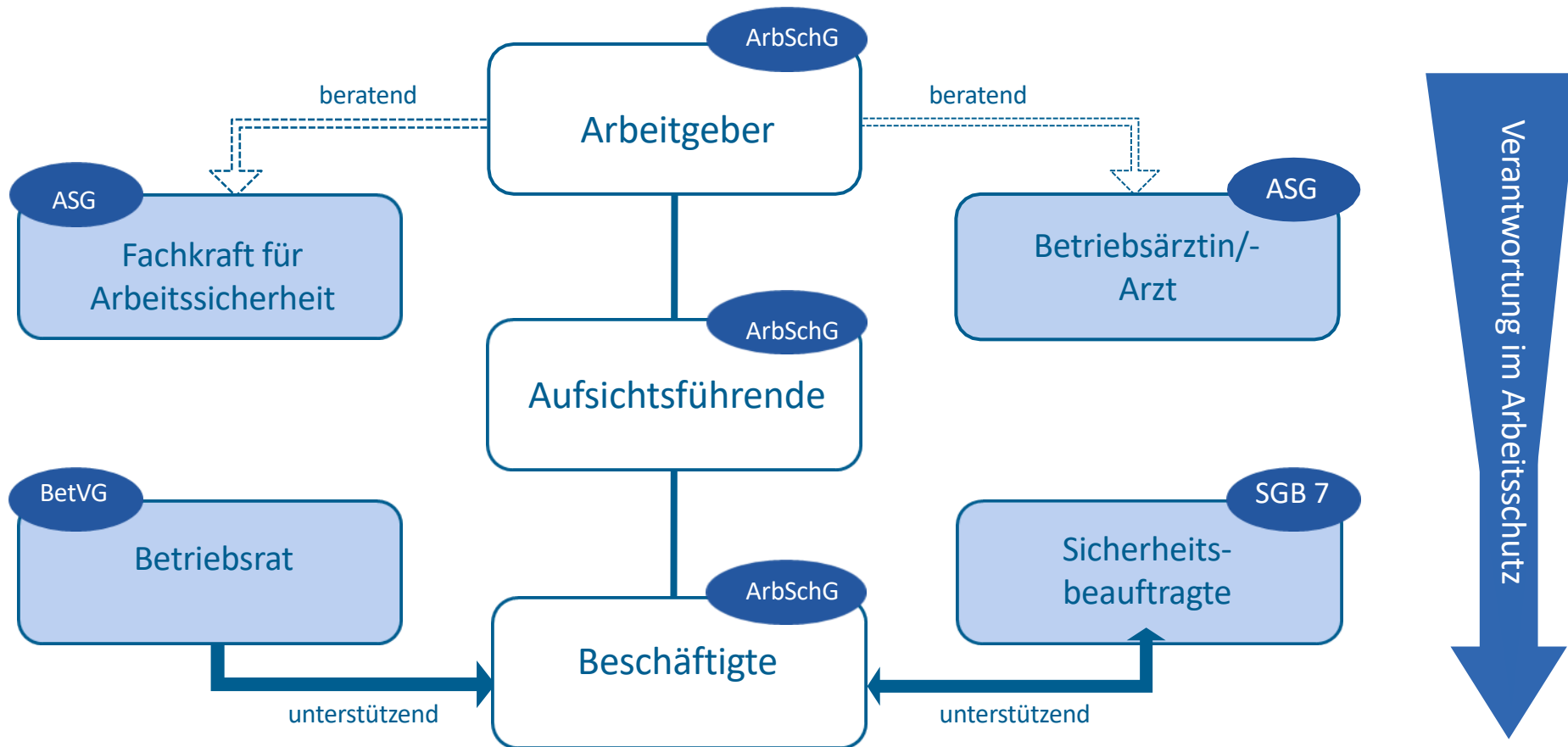

Arbeits- Gesundheits- und Brandschutz

Inhalt

- **Pflichtenübertragung im Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- **Vorsorge-/Eignungs-/Einstellungsuntersuchungen**
- **Brandschutz**
 - **Brandschutzordnung**

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Wer hat welche Rechtspflichten im Arbeitsschutz?



Pflichten des Arbeitgebers (§§ 3 – 14 ArbSchG)

Rechtsquelle	Inhalt/ Regelung
§ 3 Abs. 1 ArbSchG	Grundpflicht des AG die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen, zu überprüfen und ggfs. anzupassen
§ 3 Abs. 2 ArbSchG	AG hat für eine geeignete Organisation zu sorgen und Mittel bereitzustellen sowie für Beachtung und Einbindung in die betrieblichen Führungsstrukturen zu sorgen
§ 5, 6 ArbSchG	AG hat Gefährdungen zu ermitteln, beurteilen und zu dokumentieren sowie erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen
§ 7 ArbSchG	Übertragung von Aufgaben nur an hierfür befähigte Beschäftigte
§ 12 ArbSchG	AG hat Beschäftigte über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu unterweisen
§ 13 ArbSchG	Verantwortliche Personen (AG, Organe, beauftragte Personen)
§ 13 DGUV V1	Beauftragung zuverlässiger, fachkundiger Personen mit notwendigen Befugnissen und Mitteln

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Beschäftigte (§§ 15 - 17 ArbSchG, §§ 15 - 18, 30 DUGV Vorschrift 1)

- tragen Verantwortung für sich und andere Beschäftigte im Betrieb, die durch ihr Tun oder Unterlassen gefährdet werden können, z. B.
 - Beachtung von Unterweisungen und Weisungen
 - Bestimmungsgemäße Verwendung von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstung
 - Meldung von Gefährdungen und Sicherheitsmängeln
 - Unterstützung des AG bei der Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes und bei der Erfüllung behördlicher Pflichten

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Fachkraft für Arbeitssicherheit (§§ 5, 6 ASiG)

- Unterstützung und Beratung des Arbeitgebers und der sonst verantwortlichen Personen
- z. B. Hinweise und Empfehlungen zur Beseitigung von Gefahren

DGUV V2

- § 5
 - Pflicht zur Berichterstattung zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben
 - muss Nachweise zu absolvierten Fortbildungen enthalten
- § 6
 - Betreuung muss grundsätzlich in Präsenz erbracht werden. Die Leistungen können unter Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen (bis zu einem Drittel der Leistungen möglich), wenn die betrieblichen Verhältnisse bekannt sind.

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Betriebsarzt (§§ 2, 3 ASiG)

- Unterstützung und Beratung des Arbeitgebers und der sonst verantwortlichen Personen
- z. B. Hinweise und Empfehlungen zur Beseitigung von Gefahren

DGUV V2

- § 5
 - Pflicht zur Berichterstattung zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben
 - muss Nachweise zu absolvierten Fortbildungen enthalten
- § 6
 - Betreuung muss grundsätzlich in Präsenz erbracht werden. Die Leistungen können unter Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen (bis zu einem Drittel der Leistungen möglich), wenn die betrieblichen Verhältnisse bekannt sind.

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Sicherheitsbeauftragter (§§ 22 SGB VII, 20 DUGV Vorschrift 1)

- Unterstützung des Arbeitgebers und der sonst verantwortlichen Personen
- z. B. Hinweise und Empfehlungen zur Beseitigung von Gefahren

Neu

- **Mehr als 20, aber weniger als 50 Beschäftigte:**
 - Eine Pflicht zur Bestellung besteht **nicht mehr pauschal**.
 - Entscheidend ist, ob auf Grundlage der **Gefährdungsbeurteilung nach §5 Arbeitsschutzgesetz** eine **erhöhte Gefährdung für Leben und Gesundheit** der Beschäftigten vorliegt. Nur in diesem Fall ist ein Sicherheitsbeauftragter erforderlich.
- Für Betriebe mit **regelmäßig weniger als 250 Beschäftigten**, bei denen **keine besondere Gefährdung** besteht, genügt es künftig, **einen Sicherheitsbeauftragten** zu bestellen.

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

für die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten ausschlaggebend sind insbesondere:

- **Räumliche Nähe der zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten**
 - gleicher Unternehmensstandort im gleichen Arbeitsbereich wie Beschäftigte tätig
- **Zeitliche Nähe der zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten**
 - selbe Arbeitszeit wie sonstige Beschäftigte, z. B. in der gleichen Arbeitsschicht, tätig
- **Fachliche Nähe der zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten**
 - fachliche Nähe ist z. B. gegeben, wenn die SiBe und die Beschäftigten dauerhaft gleiche oder ähnliche Tätigkeiten ausüben sowie die Kenntnis der Mitarbeiterstruktur im Zuständigkeitsbereich, insbesondere im Hinblick auf Qualifizierung und Sprache

Der Unternehmer hat den Sicherheitsbeauftragten Gelegenheit zu geben, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen des Unfallversicherungsträgers teilzunehmen, soweit dies im Hinblick auf die Betriebsart und die damit für die Versicherten verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie unter Berücksichtigung betrieblicher Belange erforderlich ist.

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Verantwortung des Betriebsrates (§ 80 ff. BetrVG)

unter anderem nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG verpflichtet:

- Mitwirkung bei betrieblichen Regelungen bzgl. des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Mitwirkung bei Erstellung der Gefährdungsbeurteilung
- Initiierung von Gefährdungsbeurteilungen
- Erzwingen von Lösungen über Einigungsstelle

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

- grds. liegt die Verantwortung beim **Arbeitgeber** (vgl. § 13 Abs.1 ArbSchG)
- neben dem Arbeitgeber sind gem. § 13 Abs. 1 ArbSchG verantwortlich
(ohne besondere Übertragung)
 - Nr. 1: gesetzliche Vertreter (z. B. Insolvenzverwalter)
 - Nr. 2, 3: **vertretungsberechtigte Organe und Gesellschafter**, siehe Folgeseite

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Verantwortung im Arbeitsschutz

Unternehmensform	Verantwortung	
Einzelunternehmen	Inhaber	
GmbH	Geschäftsführer	§ 35 GmbHG
oHG; KG	vertretungsberechtigter Gesellschafter	§ 124 HGB; §§ 161 Abs. 2, 116 HGB
GmbH & Co. KG	Geschäftsführer der GmbH	§§ 164, 161 Abs. 2, 124 HGB, § 35 GmbHG
AG; Genossenschaft	Vorstand	§ 78 AktG; § 24 GenG
eingetragener Verein (e.V.)	Vorstand	§ 26 BGB
GbR	verantwortlicher Gesellschafter	§ 715 BGB
juristische Personen des öffentl. Rechts, z.B. Gemeinde, Universität	vertretungsberechtigtes Organ, z. B. Bürgermeister, Hochschulleiter	§ 38 Abs. 2 KV M-V; § 84 LHG M-V

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

- verantwortlich sind zudem gem. § 13 Abs. 1 ArbSchG **gewillkürte Vertreter** „im Rahmen der übertragenen Aufgaben und Befugnisse“
 - Nr. 4: Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
 - Nr. 5: sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift verpflichtete Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

- Nr. 5: sonstige verpflichtete Personen (intern und extern)
 - Pflichtenübertragung kann sich ergeben insbesondere aus:
 - Arbeitsvertrag
 - betriebliche Organisationsschema
 - schriftliche Pflichtenübertragung
 - beschränkt auf Personen mit eigenem Entscheidungsspielraum
 - erforderlich ist Ermächtigung für einen räumlich, personell oder organisatorisch begrenzten Teilbereich Arbeitgeberfunktionen wahrzunehmen und entsprechende Weisungsbefugnisse auszuüben
 - z. B. Führungskräfte der mittleren und unteren Leitungsebene, einzelne Mitarbeiter mit konkreten Arbeitsschutzpflichten

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

§ 13 Pflichtenübertragung

Der Unternehmer kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm nach Unfallverhütungsvorschriften obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Die Beauftragung muss den Verantwortungsbereich und Befugnisse festlegen und ist vom Beauftragten zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung der Beauftragung ist ihm auszuhändigen.

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

- Die Pflichtenübertragung ist ein Instrument des Unternehmers zur Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Mit der Pflichtenübertragung kann der Unternehmer einen wesentlichen Teil seiner ihm obliegenden Organisationspflichten erfüllen.
- Führungskräfte übernehmen bereits aufgrund ihrer Stellung im Betrieb und im Rahmen ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereichs auch Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.
- Eine gesonderte Übertragung ist nur für solche Unternehmerpflichten erforderlich, die über die diesen Personen ohnehin obliegenden Pflichten hinausgehen.

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Der Unternehmer hat vor der Beauftragung zu prüfen, ob die für die Pflichtenübertragung vorgesehenen Personen zuverlässig und fachkundig sind.

Zuverlässigkeit und Fachkunde

Zuverlässig sind die für die Pflichtenübertragung vorgesehenen Personen, wenn zu erwarten ist, dass diese die Aufgaben des Arbeitsschutzes mit der gebotenen Sorgfalt ausführen.

Fachkundig sind die für die Pflichtenübertragung vorgesehenen Personen, die das einschlägige Fachwissen und die praktische Erfahrung aufweisen, um die ihnen obliegenden Aufgaben sachgerecht auszuführen.

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Form und Inhalt der Pflichtenübertragung

- Pflichtenübertragung bedarf der Schriftform und
- Bestätigung mit der Unterschrift zur Kenntnis und Verständnis der übertragenen Aufgaben und Befugnisse.

Durch die schriftliche Fixierung kann der Unternehmer im Zweifel beweisen, dass die Aufgaben übertragen wurden und die beauftragte Person ordnungsgemäß bestellt ist.

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Inhaltlich verlangt die Pflichtenübertragung, dass

- die übertragenen Unternehmerpflichten hinreichend genau nach Art und Umfang umschrieben sind,
- der beauftragten Person die erforderlichen Handlungs- und Entscheidungskompetenzen (insbesondere organisatorischer, personeller und finanzieller Art) sowie die notwendigen Weisungsbefugnisse eingeräumt werden, um selbständig handeln zu können,
- die beauftragte Person den Anspruch hat, sich zu den ihr übertragenen Aufgaben fortzubilden und fachlich auf aktuellem Stand zu halten,
- die Reichweite der Pflichtenübertragung klargestellt ist (z. B. überwachen oder selbst erledigen),
- die Zuständigkeitsbereiche (z. B. eigene Abteilung oder gesamter Betrieb) sowie die Schnittstellen zu benachbarten Verantwortungsbereichen eindeutig festgelegt sind,
- die Zusammenarbeit mit anderen Verpflichteten geregelt ist und
- die Aufgabenverteilungen und Arbeitsabläufe festgelegt und klar beschrieben sind

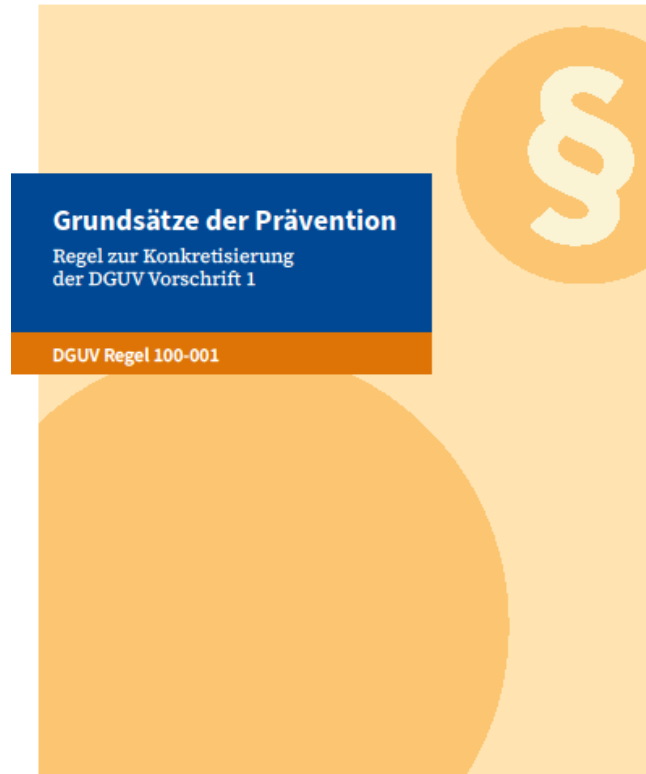
Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Auswirkungen der Pflichtenübertragung

- Übernahme im festgelegten Umfang der Pflichten des Unternehmers zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.
- Einnahme der Rechtsstellung des Unternehmers im Betrieb mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten (soweit die beauftragte Person selbst für die Durchführung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen verantwortlich ist).
- Keine Befreiung des Unternehmers von allen Pflichten durch die Pflichtenübertragung
 - Verantwortung für die Aufsicht und Kontrolle, dass die übertragenen unternehmerischen Pflichten auch tatsächlich umgesetzt werden.
 - Stichprobenartige Prüfung, ob die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllt werden.

Die oberste Auswahl-, Organisations- und Kontrollverpflichtung des Unternehmers ist nicht übertragbar.

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz



Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen

Arbeitsmedizinische Vorsorge

- Rechtsgrundlage: Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung (ArbMedVV)
- individuelle arbeitsmedizinische Beratung über arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren
- Ergänzung zu vorrangigen technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen
→ Teil der betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen
- Dient dem Erkennen und Verhüten von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten sowie dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und der Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes



ArbMedVV

Pflichtvorsorge

- Ist bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten durch den Arbeitgeber zu veranlassen
- besonders gefährdenden Tätigkeiten werden abschließend im Anhang der ArbMedVV genannt
- Durchführung der Pflichtvorsorge ist Tätigkeitsvoraussetzung,
→ eine Teilnahme für den Beschäftigten wird somit verpflichtend

Pflichtvorsorge

- Im Rahmen der Pflichtvorsorge sollen Beschäftigte über Wechselwirkungen zwischen der besonders gefährdenden Tätigkeit und der Gesundheit informiert und beraten werden
- Untersuchungen (z.B. Blutentnahme, EKG, körperliche Untersuchungen, ...) dürfen ausdrücklich nicht gegen den Willen der Betroffenen durchgeführt werden
- Entscheidungen über den Umfang von Untersuchungen trifft einzig der Beschäftigte
- Stichwort: Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit

Angebotsvorsorge

Vorsorge, die Arbeitgeber bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anzubieten haben

- gefährdende Tätigkeiten sind abschließend in Anhang der ArbMedVV gelistet
- Teilnahme ist für Beschäftigte freiwillig
- Beratung steht auch bei der Angebotsvorsorge im Vordergrund
- Entscheidungen über den Umfang von Untersuchungen trifft einzig der Beschäftigte

Wunschvorsorge

- Beschäftigte müssen den Anspruch von sich aus geltend machen
- Wunschvorsorge ist nicht auf bestimmte Tätigkeiten begrenzt
→ kein abschließender Katalog von Tätigkeiten im Anhang der ArbMedVV
- ArbSchG § 11: “Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.”

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Vorsorgebescheinigung an den Arbeitgeber:

- gibt Auskunft über Datum und Anlass der Vorsorge sowie einem Zeitpunkt, an dem aus medizinischer Sicht eine weitere arbeitsmedizinische Vorsorge angezeigt ist
- enthält keine Rückmeldung über ein individuelles Untersuchungsergebnis (Befunde, Diagnosen), weil diese Informationen der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen (Grundrecht auf informelle Selbstbestimmung)
 - Hält Arzt aus medizinischen Gründen, die ausschließlich beim Beschäftigten liegen, einen Tätigkeitswechsel für erforderlich, so bedarf diese Mitteilung an den Arbeitgeber der Einwilligung durch die untersuchte Person

Die im Unternehmen zu führende **Vorsorgedatei** muss „nur“ beinhalten:

- Datum und Anlass der Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen

DGUV V1 § 7 Befähigung für Tätigkeiten

(1) Bei der Übertragung von Aufgaben auf Versicherte hat der Unternehmer je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Versicherten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten

Der Begriff der Befähigung umfasst alle körperlichen:

- z. B. die Hör- und Sehfähigkeit, die körperliche Belastbarkeit und der Tastsinn

Sowie geistigen Fähigkeiten und Eigenschaften:

- z. B. die Auffassungsgabe, die psychische Belastbarkeit, die Konzentrations- und Koordinationsfähigkeit, das technische Verständnis, das Reaktionsvermögen und die Ausbildungsqualifikation.

Ist der Unternehmer selbst nicht in der Lage, eine Beurteilung der Befähigung der Versicherten im Zusammenspiel von Verhältnisprävention und Verhaltensprävention vorzunehmen, so kann er sich hierbei z. B. von der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt und der FASI beraten lassen.

Eignungsuntersuchung

Mit der Eignungsuntersuchung soll der Nachweis über die körperlichen und die gesundheitlichen Voraussetzungen für bestimmte Tätigkeiten erbracht werden

- Klärung der Fragestellung: Lassen die vorhandenen physischen und psychischen Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten erwarten, dass die während der Beschäftigung zu erledigenden Tätigkeiten ohne relevante Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten oder Dritter ausgeübt werden können.
 - Durchführung ist vorrangig dem Interesse von Arbeitgebern zuzuordnen, weil mit ihr geklärt werden soll, inwiefern vom untersuchten Individuum eine Gefahr für Beschäftigte und Sachmittel des Unternehmens ausgehen können

Eignungsuntersuchung

- Es ist zu unterscheiden zwischen Eignungsuntersuchungen
 - auf Basis spezieller Rechtsgrundlage sowie
 - in Untersuchungen vor der Einstellung und
 - Untersuchungen während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses
- Eignungsmängel können dazu führen, dass Bewerber nicht eingestellt werden bzw. betroffene Beschäftigte nicht weiter in ihrer gestammten Tätigkeit arbeiten können

Eignungsuntersuchung

- Vorschriften mit allgemeinen Eignungsanforderungen (wie z.B. Unfallverhütungsvorschriften oder Dienstvorschriften) schreiben Unternehmer lediglich vor, dass nur geeignete Personen beschäftigt werden dürfen
- Soweit gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen, können
 - Tarifvertragsparteien durch eine tarifvertragliche Regelung eine arbeitsrechtliche Rechtsgrundlage für die Durchführung schaffen
 - in Betriebsvereinbarungen unter Beachtung von § 75 BetrVG Regelungen getroffen werden
 - Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarungen im Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Durchführung der Eignungsuntersuchung begründen

Eignungsuntersuchung

- Sollen Eignungsuntersuchungen aufgrund einer arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage in zulässiger Weise durchgeführt werden, ist eine rechtswirksame Einwilligung der Beschäftigten erforderlich
- Maßstab für die rechtswirksame Einwilligung sind
 - Art. 4 Nr. 11 und Art. 7 DS-GVO
 - § 26 Abs. 3 S. 2 iVm § 26 Abs. 2 BDSG

Grund: Bei Gesundheitsdaten handelt es sich um eine besondere Kategorie von personenbezogenen Daten i.S.d. Art. 9 Abs. 1 DS-GVO

Einstellungsuntersuchung

- Hat ein zukünftiger Arbeitgeber sich nach einer Bewerbervorauswahl für eine Person unter der Bedingung ihrer gesundheitlichen Eignung entschieden, kann eine Eignungsuntersuchung vor deren Einstellung (Einstellungsuntersuchung) durchgeführt werden
- Voraussetzung für die Durchführung der Einstellungsuntersuchung ist eine wirksame Einwilligung des Bewerbers in die Untersuchung
 - > Bewerber müssen vor Untersuchungen darüber informiert werden, worauf sich die Untersuchung und die Einwilligung im Einzelnen erstrecken soll. Eine wirksame Einwilligung ist nur möglich, wenn die Tragweite der Einwilligung erfassbar ist.

Einstellungsuntersuchung

- Der zulässige Untersuchungsumfang richtet sich nach dem stellenbezogenen Anforderungsprofil; der Untersuchungsumfang muss sich auf die hierfür relevanten Gesundheitsdaten beschränken
- Ist z.B. mit einer Warnpostentätigkeit die Wahrnehmung akustischer Signale verbunden, so darf das Hörvermögen i.S.d. Anforderungsprofiles vor Antritt der Tätigkeit medizinisch beurteilt werden
 - Tipp: stellenbezogenes Anforderungsprofil zu Eigenschaften, Fähigkeiten und Merkmalen eines Bewerbers kann ein Arbeitgeber unter Berücksichtigung von Gefahrgeneignis der Tätigkeit und der besonderen Gefahrenlage (insbesondere zum Schutz von Leben und Gesundheit anderer Beschäftigter bzw. Dritter) festlegen

Einstellungsuntersuchung

- Bewerbende sind dann geeignet, wenn sie aufgrund ihrer Konstitution für einen überschaubaren Zeitraum nach der Einstellung dazu in der Lage sind, den für sie vorgesehenen Tätigkeiten nachzukommen, ohne dabei sich oder andere zu gefährden
- Bei teilweiser oder gänzlicher Weigerung zur Mitwirkung sollte der beauftragte Arzt lediglich vermerken, dass er aufgrund der Weigerung keine Aussage zur Eignung treffen kann
 - für Bewerbende besteht keine Duldungspflicht
 - Verantwortung bzw. die Entscheidung über die Einstellung des Bewerbers bei Verweigerung trägt der Arbeitgeber

Einstellungsuntersuchung

- Nach Durchführung einer Untersuchung teilt der Arzt dem Arbeitgeber ausschließlich mit, ob ein Bewerber für die Tätigkeit geeignet ist oder nicht
- ein Weiterleiten des Untersuchungsergebnisses ohne schriftliche und unterschriebene Einwilligung durch den Untersuchten stellt eine Verletzung von Privatgeheimnissen dar (Sanktionierung siehe § 203 Abs. 1 Nr. 1 StGB)

Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung

- Eignungsuntersuchungen während der laufenden Beschäftigung können unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit zulässig sein, insbesondere wenn:
 - (a) sie durch spezielle Rechtsvorschriften vorgeschrieben sind
 - (b) der Arbeitgeber begründete Zweifel an der Eignung von Beschäftigten für die weitere Ausübung der infrage stehenden Tätigkeit hat (Beispiele: Wiederkehrende Tagesschläfrigkeit bei Berufskraftfahrern als Hinweis auf eine Schlafapnoe, Bewusstlosigkeit bei Kranfahrern, epileptische Anfälle bei Dachdeckern, spezifische Auffälligkeiten bei einem Gerüstbauer, die auf eine Alkoholkrankheit hinweisen)
 - (c) die Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit einer geänderten Gefährdungssituation, einen geänderten Anforderungsprofil verbunden ist

Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung

- **Unzulässig** sind Eignungsuntersuchungen, die **nicht**
 - auf begründeten Zweifel der Eignung oder
 - auf einer öffentlich-rechtlichen Grundlage oder
 - auf einer arbeitsrechtlichen Grundlage beruhen
- Unzulässig ist auch eine rein systematische Durchführung von Reihenuntersuchungen, welche allein an die Zuordnung an eine bestimmte Berufsgruppe ohne konkrete und realistische Gefährdung von Rechtsgütern Dritter anknüpft

Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung

- Sicht der DGUV:
Rechtfertigung von Eignungsuntersuchungen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen liegt vor, wenn Einschränkungen der gesundheitlichen Eignung von Beschäftigten in Bezug auf die vorgesehenen oder ihnen übertragenen Tätigkeiten zu besonderen Gefahren für Leib oder Leben anderer Beschäftigter führen würde
- Eignungsuntersuchungen greifen in Grundrechte ein, Eingriffe in Grundrechte müssen verhältnismäßig sein

Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung

- Interessen des Arbeitgebers müssen die entgegenstehenden Interessen des zur Eignungsuntersuchung verpflichteten Beschäftigten überwiegen
 - denkbar, wenn Ausführung der Tätigkeit bei nicht (mehr) vorliegender Eignung Leib und Leben anderer Personen oder Sachen von erheblichem Wert gefährden würde und Eignungsuntersuchung demgegenüber nur eine geringe Belastung für den Beschäftigten mit sich bringt

Beispiele aus der betrieblichen Praxis (DGUV Inf. 250-010)

Beispiel 1a)

In einem Logistikunternehmen soll eine Fahrerin für Flurförderzeuge eingestellt werden. Das Unternehmen verfügt über eine Vielzahl von Ladebrücken, über die Fahrzeuge beladen werden. Es sind stets mehrere Beschäftigte mit Flurförderzeugen im gleichen Arbeitsbereich tätig, darüber hinaus mitgängergeführte Flurförderzeuge und zu Fuß gehende Personen. Es besteht eine eindeutige Gefährdung der übrigen Beschäftigten, wenn die Flurförderzeugfahrerin beispielsweise unter einer relevanten Einschränkung des Sehvermögens (das kann die Sehschärfe, das räumliche Sehen, das Gesichtsfeld und weitere Sehleistungen betreffen) leidet. Die Verkehrswege der einzelnen Beschäftigten lassen sich weder technisch noch organisatorisch trennen. Damit ist die Erforderlichkeit einer Untersuchung des Sehorgans vor der Einstellung oder auch bei einem entsprechenden Wechsel der Tätigkeit gegeben, um die Einhaltung der Kriterien des Anforderungsprofils zu prüfen.

Bedingt durch die Bauart, den Einsatz und die Einschränkung des Sichtfeldes bei einem Flurförderzeug bestehen u. a. Anforderungen an ein intaktes Gesichtsfeld, das in relevanter Häufigkeit krankheitsbedingt im Laufe des Lebens eingeschränkt werden kann, ohne dass dies dem Unternehmer bzw. der Unternehmerin oder dem bzw. der Betroffenen im Alltag auffällt. Daher kann in diesem Fall auch eine regelmäßige Eignungsbeurteilung zulässig sein.

Beispiel 1b)

In einem Bereich mit hohem Gefährdungspotenzial und aus betrieblichen Gründen gemischten Verkehrswegen (z. B. Hafenbereiche, Flughäfen, Betriebshöfe großer Produktionsanlagen) lassen sich nach dem Stand der Technik Gefahrenwarnungen oft nur durch farbige Lichtsignale oder Farbflächen umsetzen. In solchen Fällen gehört ein ausreichendes Farbunterscheidungsvermögen in das Anforderungsprofil, das eine entsprechende Untersuchung im Rahmen der Eignungsbeurteilung zur Einstellung rechtfertigt.

Beispiel 2

Einem Unternehmer fällt bei einem steigberechtigten Freileitungsmechaniker ein unsicherer Gang auf. Er erfährt, dass dieser gegenüber anderen Beschäftigten wiederholt über Schwindelanfälle geklagt hat. Sollte bei einer Tätigkeit auf einem Mast ein Zwischenfall auftreten, gefährdet der Betroffene nicht nur sich selbst, sondern auch andere Beschäftigte und Hilfeleistende. Sofern die Eignungseinschränkung auch für den medizinischen Laien erkennbar ist, darf der Unternehmer den Betroffenen ab sofort nicht mehr mit gefährdenden Tätigkeiten beschäftigen. In unklaren Fällen muss er vor dem weiteren Einsatz des Beschäftigten in großer Höhe einen individuellen ärztlichen Eignungsnachweis fordern.

Beispiele aus der betrieblichen Praxis (DGUV Inf. 250-010)

Beispiel 3

Tätigkeiten, von denen unmittelbar das Überleben Dritter abhängt, z. B. Mitglieder von Rettungsteams für die Rettung aus abgelegenen Gebieten wie Bergrettung oder Höhlenrettung, stellen besondere Anforderungen an die gesundheitliche Verfassung. Dies gilt auch für Mitglieder von Teams, die über lange Zeit auf sich allein gestellt und voneinander abhängig arbeiten müssen. Die körperlichen Kompensationsmechanismen für Sauerstoffmangel, Kälte etc. können sich krankheits- oder altersbedingt unbemerkt ändern. Unabhängig davon müssen hier extreme Umwelten unter zum Teil hohen körperlichen Belastungen toleriert werden, die im Einsatz auch über längere Zeit zuverlässig erbracht werden müssen. Daher muss die Zulässigkeit einer regelmäßigen Eignungsbeurteilung vom Unternehmen geprüft werden.

Beispiel 4

Bei Beschäftigten einer Werksfeuerwehr können trotz intensiver Beobachtung durch den verantwortlichen Arbeitgeber und entsprechender Befragung nicht alle eignungsrelevanten Gesundheitsstörungen für den Einsatz unter schwerem Atemschutz aufgedeckt werden. Wegen der besonderen Gefährdungssituation und den daraus resultierenden Anforderungen an die Eignung ist eine regelmäßige ärztliche Kontrolle auch ohne erkennbare gesundheitliche Auffälligkeit standardmäßig erforderlich. Denn bei einer schweren Gesundheitsstörung im Einsatz gefährdet die ausgefallene Einsatzkraft nicht nur sich selbst, sondern auch ihre Kameradinnen und Kameraden und die Personen, zu deren Rettung sie eingesetzt wurde. Der Arbeitgeber sollte daher bereits im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festlegen, dass die Eignung in regelmäßigen Abständen ärztlich festgestellt werden muss, um seinen Pflichten aus § 6 DGUV Vorschrift 49 zu genügen.

Brandschutz

Aufbau einer Brandschutzordnung DIN 14096

Brandschutzordnung

1. Teil A: Verhalten im Brandfall (Für alle Personen)

Dieser Teil dient als schneller Aushang (z. B. auf Fluren). Er muss prägnant und leicht verständlich sein.

- **Ruhe bewahren**
- **Brand melden** (Notruf 112)
- **In Sicherheit bringen** (Gefährdete Personen warnen, Türen schließen)
- **Löschversuch unternehmen** (nur bei eigener Gefahrlosigkeit)

Brandschutzordnung Teil A

Brände verhüten



Keine offene Flamme; Feuer, offene Zündquelle und Rauchen

Verhalten im Brandfall

Ruhe bewahren

Brand melden



Notruf 112



Feuermelder betätigen

In Sicherheit bringen



Gefährdete Personen warnen/ Hilfloose mitnehmen



Türen schließen



Gekennzeichneten Fluchtweg folgen



Sammelstelle aufsuchen

Auf Anweisungen achten

Aufzug nicht benutzen

Löschversuch unternehmen



Feuerlöscher benutzen



Löschschlauch benutzen



Geräte und Mittel zur Brandbekämpfung benutzen

Brandschutzordnung nach DIN 14096:2014-05 / Erstelldatum: xx.yy.zzzz. / Firma Mustermann

Brandschutzordnung

2. Teil B: Brandschutzregeln im Betrieb (Für Mitarbeiter)

Wichtige Verhaltensregeln zur täglichen Brandvermeidung.

Brandverhütung:

Ordnung und Sauberkeit, Rauchverbote, Elektrogeräte, feuergefährlichen Arbeiten.

Brand- und Rauchausbreitung:

Rauchschutztüren, Rauch- und Wärmeabzugseinrichtungen

Flucht- und Rettungswege:

Freihalten von Fluren und Notausgängen.

Melde- und Löscheinrichtungen:

Lage und Funktion der in seinem Arbeitsbereich befindlichen Melde- und Löscheinrichtungen

Verhalten nach dem Brand:

Sammelstelle aufsuchen.

Brandschutzordnung

2. Teil B: Brandschutzregeln im Betrieb (Für Mitarbeiter)

Wichtige Verhaltensregeln zur täglichen Brandvermeidung.

Verhalten nach dem Brand:

Brand sofort melden, Menschenrettung vor Brandbekämpfung, Sammelstelle aufsuchen.

Brand melden:

sofort mittels Telefon oder Feuermelder an die örtliche Feuerwehr zu melden

Alarmsignale und Anweisungen:

betriebsinterne Feueralarm, Türen schließen, gekennzeichneten Fluchtwegen folgen.

In Sicherheit bringen:

Löschversuche unternehmen:

Löschversuche sind nur ohne Gefährdung der eigenen Person

Brandschutzordnung

3. Teil C: Besondere Brandschutzaufgaben (Für Führungskräfte, Brandschutzhelfer, etc.)

Regelt die Aufgaben von Personen mit besonderen Brandschutzfunktionen.

Organisation von Brandsicherheitswachen.

Unterstützung der eintreffenden Feuerwehr.

Aufgaben nach einem Brand (z. B. Nachsorge, Schadensmeldung).

Prüffristen im Brandschutz

DGUV Information 205-040



PDF24 Reader

Dieses Dokument ist Teil der **DGUV Information 205-040 "Prüffristen im Brandschutz"**,
erhältlich unter www.publikationen.dguv.de, Webcode p205040

Es wird regelmäßig aktualisiert durch das Sachgebiet "Betrieblicher Brandschutz"
des Fachbereichs "Feuerwehren, Hilfeleistungen, Brandschutz" der DGUV.

Neuerungen im Vergleich zu Vorgängerversion sind in der Tabelle gelb hinterlegt. Alle Angaben ohne Gewähr. Stand: 23.04.2026



Brandschutztüren			SK	Sicht- und Funktionsprüfung	Zulassung und Bedienungsanleitung des Herstellers
Feststellanlagen / Freilauftürschließer (Offenhaltung)	B		SK	Sicht und Funktionsprüfung	ASR A1.7 / Richtlinie FstA DiBt (alt) abZ, aBG
Feststellanlage nach DIN 14677 nach Bauart 1			FK für FstA	Wartung	DIN 14677 Bauart 1 ohne BMA
Feststellanlage nach DIN 14677 nach Bauart 2			FK für FstA und BMA	Wartung	DIN 14677 Bauart 2 mit BMA
Feststellanlagen nach DIN 14677 Bauart 1 und 2		eP oder FK für FstA		Inspektion	DIN 14677 Instandhaltung von Feststellanlagen
Rauch- und Brandschutzvorhänge	B			Sicht- und Funktionsprüfung	gemäß Herstellervorgaben
			Hersteller / Fachfirma	Prüfung und Wartung	gemäß Herstellervorgaben
Feuerschutzabschluss im Zuge bahngestützter Förderanlagen	B			Sicht- und Funktionsprüfung	gemäß Herstellervorgaben
			bP / Fachfirma	Prüfung und Wartung	gemäß Herstellervorgaben

Die Tabellen der DGUV Information 205-040 treffen keine Festlegungen hinsichtlich der Prüfungen. Maßgeblich sind die in den Quellen beschriebenen Anforderungen.

Im Text der DGUV Informationen 205-040 werden die Abkürzungen der Prüfenden erläutert.

eP = eingewiesene Person

FK für FstA = Fachkraft für Feststellanlagen

aBZ = allgemeine bauaufsichtliche Zulassung

aBG = allgemeine Bauartgenehmigung