

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Waldarbeiten sind gefährliche und körperlich stark belastende Tätigkeiten. Sie reichen von der motormanuellen Holzernte und Bestandespflege mit Motorsäge und Freischneider bis hin zur maschinellen Holzernte mit Harvestern und Holzbringung mit Schlepper oder Seilkran. In ihrer täglichen Arbeit sind die Beschäftigten im Wald unterschiedlichsten Gefahren und Belastungen ausgesetzt. Dabei besteht ein hohes Unfallrisiko.

Das Sachgebiet „Straße, Gewässer, Forsten, Tierhaltung“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) bietet daher dieses Jahr wieder eine Fachtagung zum Thema „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Waldarbeit“ an. Damit knüpfen wir an eine erfolgreiche Veranstaltungsreihe an, die zuletzt im Jahr 2011 in Dresden stattgefunden hat. Die aktuellen Fachthemen reichen von den psychischen Belastungsfaktoren über die Gesunderhaltung bei Waldarbeiten bis hin zu neuen Arbeitsverfahren und Techniken, die die tägliche Arbeit der Forstwirte sicherer machen. Am ersten Tag bietet sich nach den Vorträgen die Gelegenheit, in drei parallelen Foren diese Themen zu vertiefen.

Unsere Tagung richtet sich an Beratende im Arbeitsschutz, Führungskräfte aus den Forstbetrieben sowie Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger. Sie bietet wichtige Informationen zu aktuellen Themen und ermöglicht den Erfahrungsaustausch mit Präventionsexperten.

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei.

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 288763-800
Fax: 030 288763-808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de



© KUVB München

DGUV Fachgespräch

**„Moderne Waldarbeit –
aber sicher“**

15. – 16. November 2017 in Bad Hersfeld

Veranstaltungsort

Hotel am Kurpark
Am Kurpark 19-21
36251 Bad Hersfeld



Hinweise zur Anmeldung

Anmeldungen bitte bis 15. September ausschließlich per Email an: anmeldung-fachgesprach@dguv.de

Das Anmeldeformular finden Sie auf
► www.dguv.de Webcode: d971902

Ansprechpartner

fachlich: Dipl.-Forstwirt Christian Grunwaldt, KUVB
christian.grunwaldt@kuvb.de

organisatorisch: Eva Heyartz, DGUV
eva.heyartz@dguv.de

Mittwoch, 15. November 2017

ab 11:30 Uhr	Registrierung und Mittagsimbiss	
13:00 Uhr	Begrüßung	
13:15 Uhr	Forstarbeiten im Verkehrsraum – Anforderungen an die Warnkleidung	Dr. rer. nat. Claudia Waldinger Sachgebiet Schutzkleidung im Fachbereich PSA der DGUV
14:00 Uhr	Körperliche Eignung versus Vorsorge im Forst	Dr. Marcus Alschbach KUVB, München
14:45 Uhr	Kaffeepause	
15:15 Uhr	Die Sicherheitsfälltechnik – ein weiterer Präventionsschritt	Klaus Klugmann Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
16:00 Uhr	Foren zur vertiefenden Diskussion: A – Forstarbeiten im Verkehrsraum B – Körperliche Eignung versus Vorsorge C – Die Sicherheitsfälltechnik	Dr. Claudia Waldinger Dr. Marcus Alschbach Martin Herrmann Klaus Klugmann
16:45 Uhr	Ende 1. Programmtag	
ab 18:00 Uhr	Gemeinsames Abendessen	

Donnerstag, 16. November 2017

9:00 Uhr	Begrüßung zum 2. Tag	
9:15 Uhr	Sichere Verwendung von Arbeitsmitteln – Betriebssicherheitsverordnung 2015 mit Änderungen aus 2016	Dipl. Ing. Jürgen Hülsing TÜV NORD Systems GmbH & Co. KG
10:00 Uhr	Verwendung von Farbsprühdosen – Biomonitoring, gesundheitliche Aspekte, Ausblick	Martin Herrmann Facharzt für Arbeitsmedizin, Notfallmedizin, BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, Koordinierender Betriebsarzt der Bayerischen Staatsforsten
10:45 Uhr	Kaffeepause	
11:15 Uhr	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – auch bei der Waldarbeit?	Dipl.-Psych. Roland Portuné DGUV Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt (BG RCI)
12:00 Uhr	Hautkrebs durch Sonneneinstrahlung	Dr. Juliane Steinmann UK NRW, Düsseldorf
12:45 Uhr	Zusammenfassung und Ausblick	
13:00 Uhr	Mittagsimbiss	

Forstarbeiten im Verkehrsraum – Anforderungen an die Warnkleidung

**Von der Gefährdungsermittlung
bis zur Anschaffung von Warnkleidung**

DIN EN 471	->	DIN EN ISO 20471
BGI / GUV-I 8591	->	DGUV-I 212- 016

Festlegung und Auswahl von Warnkleidung

1. Gefährdungsermittlung
2. Gefährdungsbeurteilung
3. Festlegung der Schutzmaßnahmen
TOP-Prinzip
4. Formulierung der Anforderungen an PSA

Persönliche Schutzausrüstungen sind nicht das erste Mittel, sondern können immer nur eine Ergänzung sein.

Gefährdungsermittlung, Übersicht

Am Arbeitsplatz müssen alle Gefahren ermittelt werden, auch Gefahren durch und für benachbarte Arbeitsplätze

- Gefahren durch Umgebung (Verkehr) *
- Wechsel von Tätigkeiten
- Wechsel / Zusammenspiel von Personal *
- Gefährdungen durch mehrere Unternehmen *
- Rahmenbedingungen (Licht, Temperatur, ..) *
- mögliche Gefährdungen durch Fehlverhalten
USW.

* hier ist
Gefährdung
durch
„Übersehen
werden“ zu
bedenken

Bei der Gefährdungsermittlung ist es wichtig, keine Gefährdung zu übersehen, weil man sich auf ein Problem konzentriert.

Vorschriften, Richtlinien, Regeln zu Warnkleidung

➤ **staatlicher Rahmen**

- Straßenverkehrsgesetz (StVG)
- Straßenverkehrsordnung (StVO)
- Verwaltungsvorschrift zur Straßenverkehrsordnung (VwV-StVO)
- Bußgeldkatalog
- Richtlinien für die Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen (RSA 95)

➤ **vertraglicher Rahmen**

- Zusätzliche Technische Vertragsbedingungen und Richtlinien für Sicherungsarbeiten an Arbeitsstellen und Straßen (ZTV-SA 97)

➤ **berufsgenossenschaftlicher Rahmen**

- Fahrzeuge (DGUV V 70 §31), Waldarbeit (114-018), usw.

Arbeitsstelle im Straßenverkehrsbereich, (Gesetzliche) Grundlagen / Vorschriften für Warnkleidung **Straßenverkehrsgesetz**

§43 Abs. 3 Nr. 2 StVO (zul. geänd. 28.11.2007)
„Warneinrichtungen“ in Verbindung damit VwV-StVO (zul. geänd. 28.03.2008) §30 bis 43 (Verkehrszeichen und Verkehrseinrichtungen) insbesondere §43 (Verweis auf RSA)

RSA von 1995

Richtlinien für die Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen, insbesondere Abs. 8 Warnkleidung

Die RSA wurden 1995 für Bundesfernstraßen und Straßenbauverwaltungen der Länder verbindlich eingeführt, für kommunale Baulastträger „empfohlen“.

ZTV-SA 97

Zusätzliche Technische Vertragsbedingungen und Richtlinien für Sicherungsarbeiten an Arbeitsstellen und Straßen (Vertragsrecht).

➔ Daher keine Ausnahmegenehmigungen durch UV-Träger möglich!

DGUV-Regel 114-018 Waldarbeit

Schutzhelm, Gehörschutz, Augen- und/oder Gesichtsschutz, Schutzhandschuhe entsprechend den ausgeführten Tätigkeiten, Sicherheitsschuhe, Körperschutz gegen Schnittverletzungen bei der Arbeit mit Motorsägen

Wetterschutzkleidung (und Schutz gegen Regen und Kleidungssysteme und Kleidungsstücke zum Schutz gegen Kälte

Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz

Auswahl von Warnkleidung

Gefährdungsfaktor

- 1) Umgebung**
- 2) Straßenverkehr**
- 3) Tätigkeit, Tageszeit**
- 4) Klima, Temperatur, Wetter
individuelle Anforderung**

Anforderung

- Farbe**
- Flächen, Kleidungsklassen**
- Reflexstreifen, Menge und Anordnung**
- Weitere Schutzforderungen**

1) Arbeitsstelle im Straßenverkehrsbereich Welche Farbe darf getragen werden?

Vorschrift	Rot	Rot-Orange	Gelb
StVO		„auffällige Warnkleidung“	
VwV-StVO		beides möglich u. gem. EN 471 (EN ISO 20471)	
RSA		ausschließlich	

Änderung wird ständig erwartet,
seit ca. 2009

Farbe ausschließlich fluoreszierendes Orange-Rot.... Änderungen im Verkehrsblatt bereits angekündigt: dann auch gelb

1) Nach RSA Abs. 8: Warnkleidung

Personen, die außerhalb von Gehwegen und Absperrungen im Verkehr eingesetzt werden oder neben dem Verkehrsbereich tätig und nicht durch eine geschlossene Absperrung von diesem getrennt sind, müssen **WARNKLEIDUNG** nach EN ISO 20471 / EN 471 (§35 StVO) tragen.

Anmerkung:

Gemäß RSA-95 Einsatz von Warnkleidung ausschließlich fluoreszierend Orange-Rot

Bundesanzeiger, März 2008 Änderung der VwV zu §35 der StVO:
fluoreszierendes Orange-Rot oder fluoreszierendes Gelb

Bundesanzeiger: 28.03.2008, Nr. 48 Seite 1109

Farbanforderungen nach EN 471 und EN ISO 20471 (ab Sep. 2013)

Tabelle 2 — Farbanforderungen an Hintergrundmaterial und Material mit kombinierten Eigenschaften

Farbe	Normfarbwertanteile der Eckpunkte		β_{\min}
	x	y	
fluoreszierendes Gelb	0,387 0,535	0,452 0,540	0,70
fluoreszierendes Orange-Rot	0,535 0,570 0,655	0,390 0,375 0,340 0,345	0,40
fluoreszierendes Rot	0,655 0,570 0,595 0,690	0,345 0,340 0,315 0,310	0,25

Keine Änderung

2) Fläche der Hintergrundfarbe nach EN 471 und EN ISO 20471 (ab Sep. 2013)

Material	Kleidung Klasse 3	Kleidung Klasse 2	Kleidung Klasse 1
Fluoreszierendes Hintergrundmaterial	0,80	0,14	0,14
Retroreflektierendes Material	0,13	0,10	0,10
Material mit kombinierten Eigenschaften	–	–	0,20

Keine Änderung

Festgelegt wird die Fläche an der kleinsten verfügbaren Größe eines Stücks Warnkleidung (Hose, Jacke, Weste, etc.)

Aber: Klasse 3 bedeutet immer Torso plus Arme oder Beine

2) Kleidungsklassen / Risikostufen für Passiven (arbeitenden) Verkehrsteilnehmer

Risiko	Geschwindigkeit	Kleidung	Sichtbarkeit
Hoch	> 60 km/h	Klasse 1	hohe Sichtbarkeit
Hoch	≤ 60 km/h	Klasse 1	hohe Sichtbarkeit
Hoch	≤ 60 km/h	Klasse 1	hohe Sichtbarkeit
Mittel	≤ 60 km/h	Klasse 1	nicht notwendigerweise

Entspricht DGUV I 212-016
 (BGI / GUV-I 8591)

2) Kleidungsklasse nach EN 471 und EN ISO 20471 (ab Sep. 2013)

EN 471: 3 Klassen, aber keine definierten Angaben zum Verwendungsbereich

NEU:

EN ISO 20471: 3 Klassen und Verwendungsbereich in Anhang A (informativ) Angaben zu Risikosituationen

Aktiver Verkehrsteilnehmer -> nimmt am Straßenverkehr teil

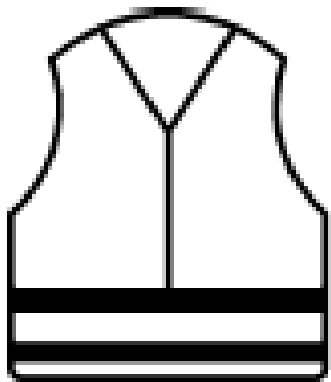
Passiver Verkehrsteilnehmer -> Aufmerksamkeit auf anderes gerichtet

Auswahl, Kombinationsmöglichkeiten

Gefährdung	warm (sommerliche Temperaturen)	kalt (winterliche Temperaturen)
Einfache Gefährdung	mindestens A oder B oder C1.	Mindestens D2 (ggf. mit C1, C2 oder C3) oder
Warnkleidung Klasse 2	C2 oder C3 allein sind nicht ausreichend!	A über warmer Kleidung, C2 oder C3 allein sind nicht ausreichend!
Erhöhte Gefährdung	mindestens (A oder B) zusammen mit C1, C2 oder C3 (ganzer Körper wird mit Warnkleidung bedeckt).	Empfehlenswert ist D1 mit C1, C2 oder C3, mindestens jedoch D1.
Warnkleidung Klasse 3 erforderlich		

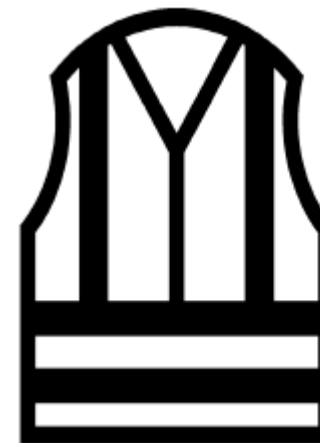
Kennzeichnung nach EN 471

EN ISO 20471



x **Kleidungs-
klasse**

y **Stufe Reflexions-
material**



x **Bekleidungs-
klasse**

4) Weitere Anforderungen, Wetterschutz

Schutzkleidung gegen Regen nach DIN EN 343

Kennzeichnung:

EN 343



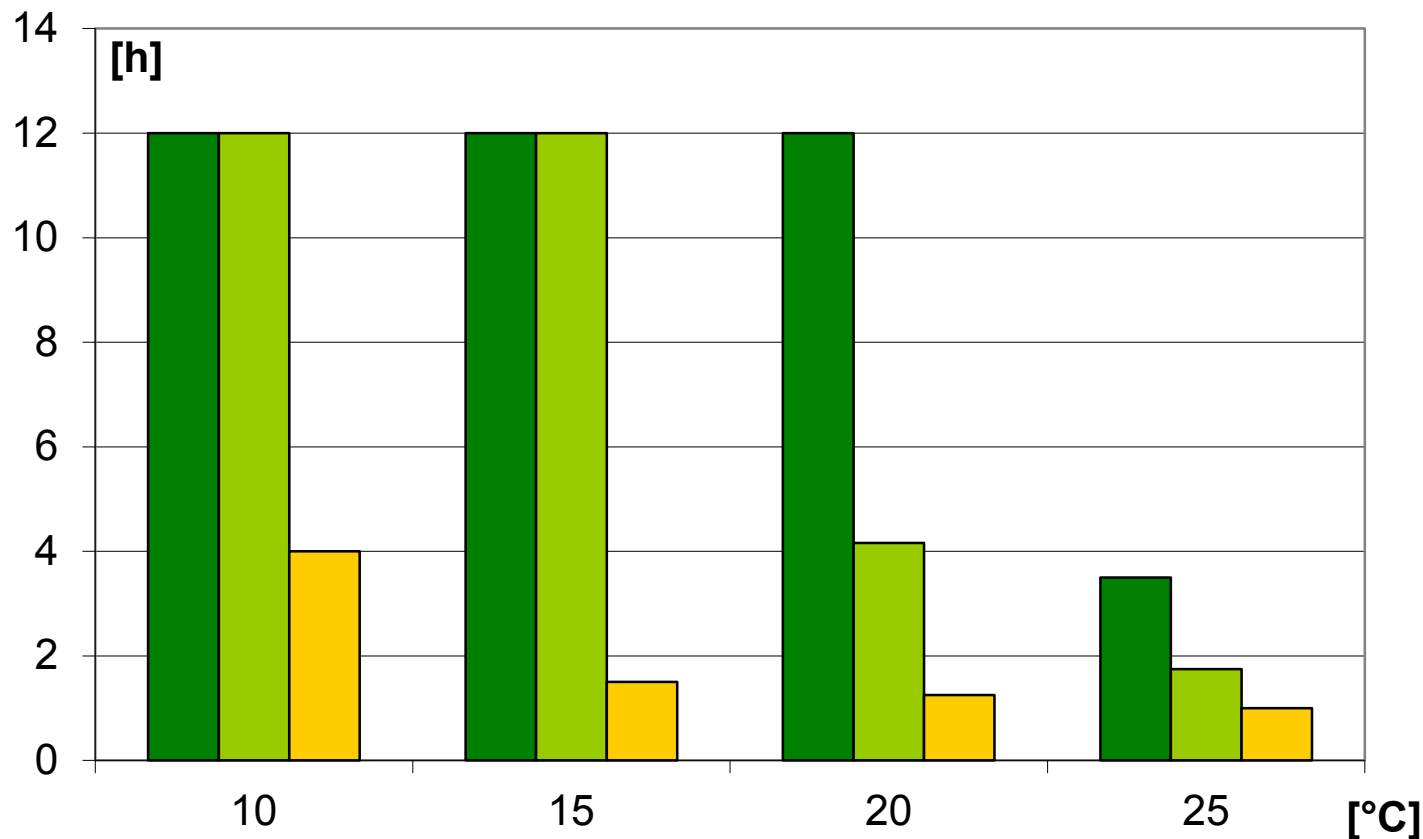
X (Wasserdurchgangswiderstand)
(von außen nach innen)

X (Wasserdampfdurchgangswiderstand)
(von innen nach außen)

**Diese Anforderungen werden von der EN ISO 20471
jetzt bereits teilweise abgedeckt. -> bessere Qualität**

Schutzkleidung gegen Regen

Tragezeitbegrenzung



Hoher Wasserdampfdurchgangswiderstand (innen nach außen) heißt: Klasse 1 (gelb) verbunden mit Tragezeitbegrenzung!!!

Faktoren die bei der Auswahl von Schutzkleidung auch immer zu beachten sind, Forderung nach PSA Benutzungsverordnung

- **Passform der Kleidung (Größe, Umfang)**
- **Körpererwärmung in nicht klimatisierten Anzügen, (Tragezeiten begrenzen, BG-Regeln)**
- **Allergien gegen Gummi, Silikon, Weichmacher (Bündchen, Dichtlippen, Lüftungsschlitze, etc.)**
- **körperliche Belastung während der Tätigkeit (heben, tragen, laufen, Treppen steigen, klettern, etc.)**

Auswahl- und Verwendungshilfen

- ~~Gefährdungsermittlung (Straßenverkehr Warnkleidung)~~
 - Anlage 1 der BGI / GUV-I 8591
 - ~~zukünftig DGUV I 212-016 Anlage 1~~
- ~~Entscheidungshilfe Warnkleidungsklasse~~
 - Anlage 2 der BGI / GUV-I 8591
 - ~~zukünftig DGUV I 212-016 Anlage 2~~
- ~~Checkliste für Anschaffung von Warnkleidung~~
 - Anlage 3 der BGI / GUV-I 8591
 - ~~zukünftig DGUV I 212-016 vorauss. Anlage 5~~
- ~~Betriebsanweisung Straßenverkehr vorauss. Anlage 6~~

Betriebsanweisung
Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen - Warnkleidung
Gefahren durch Kraftfahrzeuge aufgrund schlechter Erkennbarkeit

Gefährdungen:

Bei schlechten Sichtverhältnissen, Dunkelheit, hoher Verkehrsgeschwindigkeit und hoher Verkehrsdichte können Personen übersehen werden.

Schutzmaßnahmen:

Tragen von auffälliger Warnkleidung entsprechend Warnkleidungsklasse 2 oder 3, Warnkleidung Klasse 1 ist nicht ausreichend.

Warnkleidung geschlossen tragen. Warnkleidung nicht durch andere Kleidungsstücke verdecken. Keine Veränderungen an der Warnkleidung vornehmen.

Verschmutzte, verblässende, beschädigte Warnkleidung reinigen bzw. ersetzen.

Warnkleidung entsprechend Gefährdungsbeurteilung und nach Weisung der Aufsichtführenden verwenden.

Warnkleidungsklasse entsprechend der Etikettierung der Kleidungsstück einsetzen.

Aufsichtführenden sind für das ordnungsgemäße Tragen der erforderlichen Warnkleidung an der Arbeitsstelle verantwortlich.

Klasse 1



Klasse 2



Klasse 3



250-010

DGUV Information 250-010



Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis

Impressum

Herausgeber:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Ausschuss Arbeitsmedizin der Gesetzlichen Unfallversicherung

Layout & Gestaltung:
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Medienproduktion

Titelbild: © Photographee.eu/Fotolia

Ausgabe: August 2015

DGUV Information 250-010
zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger
oder unter www.dguv.de/publikationen

Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Warum diese Information?	5
I Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung	6
1 Arbeitsmedizinische Vorsorge	7
2 Eignungsuntersuchung	8
II Eignungsuntersuchungen und ihre Rechtsgrundlagen	10
1a) Eignungsuntersuchungen auf der Basis spezieller Rechtsvorschriften	10
1b) Eignungsuntersuchungen auf der Basis arbeitsrechtlicher Rechtsgrundlagen	10
2 Einstellungsuntersuchungen	11
3 Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung	14
III Verhältnismäßigkeit von Eignungsuntersuchungen	16
IV Beispiele aus der betrieblichen Praxis zu II	18
V Literatur	20
VI Abkürzungen und Fundstellen der Rechtsgrundlagen	21

Warum diese Information?

Mit Inkrafttreten der geänderten Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) am 31. Oktober 2013 rückt das Thema Eignungsuntersuchungen weiter in den Fokus des Interesses von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Beschäftigten, Betriebsräten und Personalvertretungen sowie Sicherheitsfachkräften und Betriebsärztinnen und Betriebsärzten. Insbesondere wenn Einschränkungen der gesundheitlichen Eignung von Beschäftigten in Bezug auf die vorgesehenen oder ihnen übertragenen Tätigkeiten zu Gefahren für Leib oder Leben anderer Beschäftigter führen würden, können Eignungsuntersuchungen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung sinnvoll und verhältnismäßig sein. Dem Informationsbedarf zum Thema „Eignungsuntersuchungen“ soll die DGUV Information „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“ Rechnung tragen.

I Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung

Die ArbMedVV verlangt grundsätzlich die Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen (§ 3 Abs. 3 Satz 2 ArbMedVV). Zwar können Fragen der gesundheitlichen Eignung auch bei der Vorsorge thematisiert werden und zur Aufklärung und Beratung der Beschäftigten beitragen. Ebenso schließt die Eignungsuntersuchung Vorsorgeaspekte nicht aus. So werden Ärztinnen und Ärzte, die Beschäftigte zur Feststellung der Eignung untersuchen, schon aus berufsethischen Gründen Befunde, die Relevanz für die Prävention haben, mit den Betroffenen besprechen (z. B. auffällige Hauterkrankungen). Zu beachten ist aber, dass arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beruhen und verschiedene Rechtsfolgen haben. Auch sind die inhaltlichen ärztlichen Fragestellungen bei der Vorsorge und bei Eignungsuntersuchungen verschieden. Die zur Klärung der Fragestellungen angewandten ärztlichen Methoden – deren Auswahl im pflichtgemäßen Ermessen der Ärztin bzw. des Arztes steht – können allerdings übereinstimmen. Ärztin bzw. Arzt sind bei der Ausübung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

Eine Ausnahme vom Grundsatz der terminlichen Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen ist zulässig, wenn betriebliche Gründe dies erfordern. Soll in diesem Fall beides anlässlich eines Arzttermins durchgeführt werden, hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin den Arzt oder die Ärztin zu verpflichten, die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung gegenüber den Beschäftigten offenzulegen (§ 3 Abs. 3 Satz 2 letzter Halbsatz ArbMedVV).

Die ArbMedVV regelt die arbeitsmedizinische Vorsorge im Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes (s. u. I 1). Sie trifft keine Regelungen zu Eignungsuntersuchungen. Eignungsuntersuchungen bedürfen einer eigenständigen Rechtsgrundlage (s. u. II) und müssen verhältnismäßig sein (s. u. III).

Nachfolgend soll eine Klärung und Abgrenzung der Begrifflichkeiten „arbeitsmedizinische Vorsorge“ und „Eignung“ erfolgen, bevor die rechtlichen Rahmenbedingungen von Eignungsuntersuchungen erläutert werden.

1 **Arbeitsmedizinische Vorsorge**

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein Teil betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen. Sie darf technische und organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ersetzen, kann diese aber durch individuelle arbeitsmedizinische Beratung über arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren sinnvoll ergänzen. Arbeitsmedizinische Vorsorge dient zur Beurteilung der individuellen Wechselwirkung von Arbeit und physischer sowie psychischer Gesundheit. Sie soll helfen, arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen frühzeitig zu erkennen und dient zur Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit ein erhöhtes gesundheitliches Risiko besteht. Vor Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge muss sich der Facharzt bzw. die Fachärztin für Arbeitsmedizin oder der Arzt bzw. die Ärztin mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 1 ArbMedVV) Kenntnisse über die Arbeitsplatzverhältnisse verschaffen (§ 6 Abs. 1 Satz 2 ArbMedVV).

Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge werden körperliche und/oder klinische Untersuchungen durchgeführt, wenn der Arzt bzw. die Ärztin diese für erforderlich hält, er bzw. sie über die Inhalte, den Zweck sowie die Risiken aufgeklärt hat und die an der Vorsorge teilnehmende Person die Untersuchung nicht ablehnt (§ 2 Abs. 1 Nr. 3, § 6 Abs. 1 Satz 3 ArbMedVV). Mit der Änderungsverordnung 2013 wurde die Bescheinigung

über das Untersuchungsergebnis („dauernde gesundheitliche Bedenken/befristete gesundheitliche Bedenken/keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen/keine gesundheitlichen Bedenken“) abgeschafft und durch eine Vorsorgebescheinigung ersetzt. Die Vorsorgebescheinigung enthält die Angaben, dass, wann und aus welchem Anlass ein Vorsorgetermin stattgefunden hat und wann aus ärztlicher Sicht eine weitere Vorsorge angezeigt ist (§ 6 Abs. 3 Nr. 3 ArbMedVV). Eine inhaltlich identische Vorsorgebescheinigung geht an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin und an die Person, die an der Vorsorge teilgenommen hat. Ergebnis und Befunde der Vorsorge muss der Arzt bzw. die Ärztin schriftlich festhalten, er bzw. sie muss die jeweilige Person darüber beraten und ihr auf Wunsch das Ergebnis ggf. auch in schriftlicher Form zur Verfügung stellen. Gegenüber Dritten, d. h. auch gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin, gilt die ärztliche Schweigepflicht (§ 6 Abs. 1 Satz 5 ArbMedVV). Sofern sich allerdings aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge Erkenntnisse dazu ergeben, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die Beschäftigten nicht ausreichen, muss der Arzt bzw. die Ärztin den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin informieren und Arbeitsschutzmaßnahmen vorschlagen (§ 6 Abs. 4 Satz 2 ArbMedVV). Das hat dann zur Folge, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Gefährdungsbeurteilung überprüfen und die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen treffen muss (§ 8 Abs. 1 ArbMedVV).

2 Eignungsuntersuchung

Eignungsuntersuchungen (Tauglichkeitsuntersuchungen) dienen der Beantwortung der Frage, ob die vorhandenen physischen und psychischen Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten erwarten lassen, dass die während der Beschäftigung zu erledigenden Tätigkeiten von ihnen ausgeübt werden können.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin für die Durchführung von Eignungsuntersuchungen grundsätzlich einen Arzt bzw. Ärztin seines Vertrauens bestimmen. Macht die beschäftigte Person begründete Bedenken etwa gegen die Fachkunde oder Unvoreingenommenheit des Arztes bzw. der Ärztin geltend, kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) verpflichtet sein, einen anderen Arzt bzw. Ärztin mit der Begutachtung zu beauftragen (vgl. BAG, Urteil vom 27.09.2012, 2 AZR 811/11). Bei der Ausübung billigen Ermessens sind die beiderseitigen Interessen objektiv gegeneinander abzuwägen.

Auch Eignungsuntersuchungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn die betroffenen Beschäftigten in die Untersuchung einwilligen und sie hierdurch nicht unangemessen benachteiligt werden (§ 307 BGB, s. a. III). Unter der Voraussetzung der Verhältnismäßigkeit (s. u. III) kann sich für Beschäftigte eine

Pflicht zum Nachweis ihrer Eignung aus unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ergeben. Die Verletzung einer Pflicht zur Mitwirkung an einer Eignungsuntersuchung kann für Beschäftigte zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen (BAG Urteil vom 27. September 2012, 2 AZR 811/11), allerdings nur, wenn die Pflicht wirksam begründet worden ist.

Eignungsuntersuchungen können unterteilt werden in Untersuchungen vor Einstellung und Untersuchungen während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses. Eignungsuntersuchungen werden auf Veranlassung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin durchgeführt. Sie dienen vorrangig Arbeitgeberinteressen im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung. In gefährdeten Bereichen können sie dem Schutz anderer Beschäftigter bzw. Dritter und zur Verhütung von Arbeitsunfällen dienen, insbesondere falls eine Gefährdung anderer Personen nicht anders, z. B. durch eine effektive technische oder organisatorische Maßnahme, vermieden werden kann. Bei Eignungsuntersuchungen festgestellte Eignungsmängel können dazu führen, dass die betroffenen Beschäftigten nicht weiter in ihrer angestammten Tätigkeit arbeiten können.

Aus § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ ergibt sich, dass der Unternehmer bzw. die Unternehmerin Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht betrauen

darf. Nach § 7 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1 (Befähigung für Tätigkeiten) hat der Unternehmer bzw. die Unternehmerin zudem bei der Übertragung von Aufgaben auf Versicherte 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 einzuhalten. Auch muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gemäß § 7 ArbSchG bei der Übertragung von Tätigkeiten auf Beschäftigte berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

Die allgemeinen Anforderungen des § 7 DGUV Vorschrift 1 als solche stellen jedoch keine Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen, sondern lediglich Eignungsvorbehalte dar (s. u. II 1a). Auch spezielle Unfallverhütungsvorschriften enthalten Eignungsvorbehalte, vgl. § 29 Abs. 1 Nr. 2 DGUV Vorschrift 52 und 53 „Krane“ (bisher: BGV D 6 und GUV-V D 6), § 7 Abs. 1 Nr. 2 DGUV Vorschrift 68 und 69 „Flurförderzeuge“ (bisher: BGV D 27 und GUV-V D 27), § 35 Abs. 1 Nr. 2 DGUV Vorschrift 70 und 71 „Fahrzeuge“ (bisher: BGV D 29 und GUV-V D 29) und § 14 DGUV Vorschrift 49 „Feuerwehren“ (bisher: GUV-V C 53), deren Überarbeitung durch die DGUV angestrebt wird. Untersuchungen sind nach derzeit geltendem Recht auch in diesen Unfallverhütungsvorschriften nicht ausdrücklich vorgeschrieben.

Eignungsuntersuchungen, die durch Gesetz oder Rechtsverordnung vorgeschrieben sind (s. u. II 1a), sorgen in der Praxis kaum für Unklarheiten und sind bekannt. Sie sind jedoch bislang nur für bestimmte Personengruppen geregelt (z. B. in der Fahrerlaubnisverordnung).

Zu individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen über Eignungsuntersuchungen (s. u. II 1b) gibt es nur wenige arbeitsgerichtliche Urteile zu einigen Einzelfällen, so dass sich die Praxis nach wie vor mit zahlreichen offenen Fragen konfrontiert sieht. Die hier dargestellten Grundlagen für Eignungsuntersuchungen und die aufgeführten Beispiele sind daher zwar nach bestem Wissen ausgewählt, aber nicht in allen Aspekten gerichtlich bestätigt.

II Eignungsuntersuchungen und ihre Rechtsgrundlagen

Eignungsuntersuchungen bedürfen einer Rechtsgrundlage.

1a) Eignungsuntersuchungen auf der Basis spezieller Rechtsvorschriften

Eine Eignungsuntersuchung ist zulässig, wenn ihre Durchführung in einer speziellen Rechtsvorschrift auf gesetzlicher Grundlage ausdrücklich vorgeschrieben ist. Dafür hat der Gesetz- und Verordnungsgeber in Bezug auf bestimmte Personengruppen und Arbeitsbereiche, in denen eine besondere Verantwortung für Dritte zu tragen ist, die rechtliche Grundlage geschaffen, z. B. für Pilotinnen und Piloten, Busfahrerinnen und Busfahrer oder Triebfahrzeugführerinnen und -führer. So finden sich u. a. in den §§ 11 Abs. 9, 12 Abs. 6 FeV und § 5 Abs. 1 Nr. 3 TFV durch Gesetz bzw. Rechtsverordnung vorgeschriebene Eignungsuntersuchungen, ohne deren Durchführung eine Beschäftigung nicht erfolgen darf. Auch das Beamtenrecht sieht Eignungsuntersuchungen gesetzlich vor, z. B. für die Aufnahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (z. B. § 9 Abs. 2 Niedersächsisches Beamtengesetz).

Aus der bloßen Formulierung allgemeiner Eignungsanforderungen in Rechtstexten (z. B. in Unfallverhütungsvorschriften oder Dienstvorschriften) lässt sich hingegen keine Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen ableiten, da diese Vorschriften nicht hinreichend bestimmt die Durchführung

einer Eignungsuntersuchung normieren, sondern lediglich vorschreiben, dass der Unternehmer bzw. die Unternehmerin nur geeignete Personen beschäftigen darf.

1b) Eignungsuntersuchungen auf der Basis arbeitsrechtlicher Rechtsgrundlagen

Soweit gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen, können die Tarifvertragsparteien durch eine tarifvertragliche Regelung – sonst die Betriebsparteien durch eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung – eine arbeitsrechtliche Rechtsgrundlage für die Durchführung einer Eignungsuntersuchung schaffen, sofern dies verhältnismäßig ist (s. u. III). Unter der Voraussetzung der Verhältnismäßigkeit können auch die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Durchführung der Eignungsuntersuchung begründen. Derartige Vereinbarungen unterliegen einer gesetzlichen Angemessenheitskontrolle.

Sollen Beschäftigte in einem Arbeitsvertrag eine Eignungsuntersuchung in einer entsprechenden Vertragsklausel wirksam mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vereinbaren, so ist zudem erforderlich, dass die grundsätzlich schriftlich einzuholende Einwilligung nach § 4a Abs. 1 S. 4 BDSG drucktechnisch an deutlich sichtbarer Stelle hervorgehoben wird (z. B. Fettschrift).

2 **Einstellungsuntersuchungen**

Wenn ein zukünftiger Arbeitgeber bzw. eine zukünftige Arbeitgeberin sich nach der Vorauswahl der Bewerbungen für eine Person unter der Bedingung ihrer gesundheitlichen Eignung entschieden haben, können Eignungsuntersuchungen vor deren Einstellung durchgeführt werden, soweit die Bewerberin bzw. der Bewerber in die Untersuchung wirksam einwilligt. In gefährdeten Bereichen können Einstellungsuntersuchungen sinnvoll sein, wenn durch die Feststellung der Eignung vor Aufnahme der Tätigkeit das Risiko von Arbeitsunfällen gesenkt wird. Bei Einstellungsuntersuchungen müssen die Grenzen des Fragerechts nach dem Bundesdatenschutzgesetz (hinsichtlich Gesundheitsdaten ggf. nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG) berücksichtigt werden. Ergänzend können ggf. die Hinweise aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bezüglich des Untersuchungsumfangs in entsprechender Anwendung herangezogen werden (vgl. BAG, Urteile vom 7. Juni 1984, 2 AZR 270/83 und vom 1. August 1985, 2 AZR 101/83). Nach dem BAG richtet sich der Umfang des Fragerechts des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin hinsichtlich bestehender Krankheiten danach, ob diese im Zusammenhang mit dem einzugehenden Arbeitsverhältnis stehen. Das Fragerecht der Arbeitgeber umfasst laut BAG daher u. a. folgende Punkte: Liegt eine Krankheit bzw. eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf

Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist? Liegen ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kollegen bzw. Kolleginnen oder Kunden bzw. Kundinnen gefährden?

Das stellenbezogene Anforderungsprofil zu Eigenschaften, Fähigkeiten und Merkmalen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der Gefährdetheit der Tätigkeit und der besonderen Gefahrenlage (insbesondere zum Schutz von Leben und Gesundheit anderer Beschäftigter bzw. Dritter) ggf. in Zusammenschau mit Erkenntnissen aus der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) festlegen. Die Gefährdungsbeurteilung als solche ist keine Rechtsgrundlage für eine Einstellungsuntersuchung. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung können aber bei der Frage der Erforderlichkeit einer Einstellungsuntersuchung für eine bestimmte Tätigkeit unterstützend herangezogen werden. Aus dem aufgrund dieser Betrachtung festgelegten Anforderungsprofil ergeben sich die spezifischen Untersuchungsinhalte für die beauftragte Ärztin bzw. den beauftragten Arzt.

Im Falle einer Einstellungsuntersuchung kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Einstellung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers von der Durchführung einer ärztlichen Untersuchung abhängig machen, wenn das Vorhandensein bestimmter gesund-

heitlicher Voraussetzungen aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der sie begleitenden Bedingungen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme darstellt.

Anamnese und zur Anwendung kommende diagnostische Methoden müssen sich auf die später tatsächlich durchzuführenden Tätigkeiten beschränken.

Geeignet sind Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich dann, wenn sie aufgrund ihrer körperlichen und psychischen Konstitution dazu in der Lage sind, den für sie vorgesehenen Tätigkeiten nachzukommen, ohne dabei sich selbst oder andere zu gefährden. Dispositionen, die erst langfristig zu gesundheitlichen Einschränkungen führen könnten, dürfen grundsätzlich nicht zum Gegenstand einer Einstellungsuntersuchung gemacht werden. Zur Aufklärung über eine eventuelle Selbstgefährdung dient ggf. ergänzend die arbeitsmedizinische Vorsorge nach der ArbMedVV.

Die Bewerberinnen und Bewerber sind vor der Einstellungsuntersuchung darüber zu informieren, worauf sich die Untersuchung und die Einwilligung im Einzelnen erstrecken soll, da eine wirksame Einwilligung der Beschäftigten als medizinische Laien nur möglich ist, wenn sie deren Tragweite erfassen können. Eine mögliche Ansprechperson für die Beauftragung zur Durchführung einer

Eignungsuntersuchung sind die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, da diese aus ihren präventiven betriebsärztlichen Aufgaben Arbeitsplatzkenntnisse besitzen. Die Vornahme einer Einstellungsuntersuchung durch andere Ärzte bzw. Ärztinnen ist ebenfalls möglich, soweit ihnen die Anforderungen an die Tätigkeit bekannt sind und sie diese beurteilen können.

Die „DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ können für Einstellungs- und sonstige Eignungsuntersuchungen herangezogen werden. Als Empfehlungen eines breiten Kreises von Sachkundigen und von den paritätisch besetzten Selbstverwaltungsgremien der DGUV mitgetragen, geben sie einen Anhalt, welche Untersuchungen und Methoden für bestimmte Fragestellungen in Betracht kommen können. Auch auf Basis dieser Grundsätze muss der Arzt bzw. die Ärztin stets nach pflichtgemäßem ärztlichem Ermessen entscheiden, welche der dort genannten Verfahren im Einzelfall für die Beurteilung der Eignung erforderlich und verhältnismäßig sind.

Die Bewerberinnen und Bewerber können nicht gezwungen werden, sich einer Eignungsuntersuchung zu unterziehen. Es besteht insofern keine Duldungspflicht. Weigern sie sich, bei der Untersuchung in Teilen oder gänzlich mitzuwirken, sollte die beauftragte Ärztin bzw. der beauftragte Arzt für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin lediglich vermerken, dass aufgrund der

Weigerung keine Aussage zur Eignung getroffen werden kann. Im Falle einer Einstellungsuntersuchung bleibt es dann der Verantwortung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin überlassen, ob er bzw. sie sich dennoch entscheidet, die Bewerberin bzw. den Bewerber einzustellen.

Nach Durchführung einer Untersuchung teilt die beauftragte Ärztin bzw. der beauftragte Arzt dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin ausschließlich mit, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber für die zu besetzende Stelle geeignet ist. Die Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann über die untersuchte Person selbst oder über die beauftragte Ärztin bzw. den beauftragten Arzt erfolgen. Im zweiten Fall sollte von dem oder der Beschäftigten neben der Einwilligung in die Eignungsuntersuchung eine weitere schriftliche und unterschriebene Einwilligung in die Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses eingeholt werden.

Keinesfalls dürfen dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin ärztlicherseits Diagnosen oder Befunde aus der Untersuchung mitgeteilt werden. Liegt eine wirksame Einwilligung in die Übermittlung von medizinischen Daten nicht vor, droht der Ärztin bzw. dem Arzt eine Bestrafung nach § 203 Abs. 1 Nr. 1 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen).

Für Jugendliche, also Personen zwischen 15 und 18 Jahren (ausnahmsweise auch für Kinder ab 14 Jahren), sehen die §§ 32 ff. JArbSchG bei Beginn der Berufsausbildung oder einer längerfristigen Arbeitsaufnahme und danach in jährlichen Abständen eine Jugendarbeitsschutzuntersuchung zwingend vor. Dabei handelt es sich um eine Untersuchung eigener Art, die in erster Linie dem Arbeitsschutz der Jugendlichen dient, darüber hinaus aber auch einen allgemeinen präventiven Ansatz verfolgt. Es handelt sich bei den Jugendarbeitsschutzuntersuchungen daher nicht um Einstellungs-/Eignungsuntersuchungen. Ein grundlegendes Ziel des JArbSchG ist nämlich, Jugendliche am Beginn eines langen Arbeitslebens vor Arbeiten zu schützen, die sie physisch und psychisch gefährden können.

3 Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung

Eignungsuntersuchungen während der laufenden Beschäftigung können unter den folgenden Voraussetzungen (Fallgestaltungen im Sinne der Buchst. a, b, c oder d und Verhältnismäßigkeit gemäß III) zulässig sein.

- a. Eignungsuntersuchungen sind durchzuführen, wenn sie durch spezielle Rechtsvorschriften vorgeschrieben sind (vgl. II 1a). Auch bei der Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit einer geänderten Gefährdungssituation kann eine Eignungsuntersuchung erforderlich sein, wenn ihre Durchführung für das geänderte Tätigkeitsfeld durch Rechtsvorschriften vorgegeben ist.
- b. Des Weiteren kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin bei Vorliegen begründeter Zweifel, die gegen die Eignung von Beschäftigten für die weitere Ausübung der infrage stehenden Tätigkeit sprechen, die Fortsetzung der Tätigkeit von einem ärztlichen Eignungsnachweis abhängig machen. Ein begründeter Zweifel kann durch tatsächliche Anhaltspunkte entstehen, die hinreichend sicher auf einen Eignungsmangel hinweisen. In derartigen Fallkonstellationen kann sich die Mitwirkungspflicht des bzw. der Beschäftigten ausnahmsweise (neben den unter II 1a und b genannten Rechtsgrundlagen) auch aus der Nebenpflicht auf Rücksichtnahme nach § 241 Abs. 2 BGB, die aus dem

Arbeitsvertrag folgt, ergeben („Allgemeine Treuepflicht“, BAG, Urteile vom 12. August 1999, 2 AZR 55/99 und vom 6. November 1997, 2 AZR 801/96).

- c. Daneben kann auch die Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit anderem Anforderungsprofil einen tatsächlichen Anlass für die Durchführung einer Eignungsuntersuchung darstellen.
- d. Schließlich kann die Art der konkreten Tätigkeit des bzw. der Beschäftigten Ursache für eine Eignungsuntersuchung sein. Dementsprechend können Beschäftigte, die in gefährdenden Bereichen eingesetzt werden, auch routinemäßig ohne konkreten Verdacht auf Eignungsmängel dazu verpflichtet werden oder sich verpflichten, sich einer Eignungsuntersuchung während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses in einem regelmäßigen zeitlichen Abstand zu unterziehen. Die Zulässigkeit der Eignungsuntersuchung setzt in derartigen Konstellationen – neben der Einwilligung der bzw. des Beschäftigten in die konkrete Untersuchung – voraus, dass eine wirksame Vereinbarung im Arbeitsvertrag getroffen oder in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festgelegt worden ist. Wichtigste Voraussetzung für die Wirksamkeit einer solchen arbeitsrechtlichen Regelung ist deren Verhältnismäßigkeit (s. u. III). Dazu müssen die Interessen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin an der Durchführung der Eignungsuntersuchung die entgegen-

stehenden Interessen des bzw. der zur Eignungsuntersuchung verpflichteten Beschäftigten überwiegen (vgl. dazu auch das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 1. September 2006, 27 Ca 136/06). Dies ist insbesondere denkbar, wenn die Ausführung der Tätigkeit im Falle nicht (mehr) vorliegender Eignung des bzw. der Beschäftigten Leib und Leben anderer Personen oder Sachen von erheblichem Wert gefährden würde und die Eignungsuntersuchung demgegenüber nur eine geringe Belastung für den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte mit sich bringt.

Die Vereinbarung von Eignungsuntersuchungen, denen kein konkreter Anlass oder kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin (z. B. der Schutz von Leib und Leben Dritter) zugrunde liegt, ist unzulässig. Dies schließt insbesondere eine rein schematische Durchführung von Reihenuntersuchungen aus, die allein an die Zuordnung an eine bestimmte Berufsgruppe ohne konkrete und realistische Gefährdung von Rechtsgütern Dritter anknüpft.

III Verhältnismäßigkeit von Eignungsuntersuchungen

Da bei Eignungsuntersuchungen insbesondere in das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht und die informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten, aber je nach Untersuchungsumfang auch in die körperliche Unversehrtheit (z. B. Entnahme einer Blutprobe) eingegriffen wird, müssen diese Eingriffe verhältnismäßig sein. Dies gilt insbesondere hinsichtlich des konkreten Untersuchungsumfangs. Verhältnismäßig sind Eignungsuntersuchungen, wenn sie geeignet, erforderlich und verhältnismäßig im engeren Sinne (angemessen) sind.

Geeignet ist die Untersuchung, wenn mit ihr die angestrebte Eignungsfeststellung erzielt werden kann. Zudem muss die Untersuchung erforderlich sein. Das bedeutet, dass sie unter mehreren denkbaren Alternativen das mildeste Mittel zur Eignungsfeststellung darstellt. Ist die Eignung durch eine andere, gleichermaßen geeignete Maßnahme feststellbar (Test, Befragung etc.), stellt die Untersuchung – insbesondere wenn sie mit einem körperlichen Eingriff (z. B. Blutentnahme) verbunden ist – nicht das mildeste Mittel dar, weil sie stärker in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten und ggf. in ihre körperliche Unversehrtheit eingreift, als die gleich geeignete Maßnahme. Zudem muss die Untersuchung verhältnismäßig im engeren Sinne sein. Das setzt voraus, dass die vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin mit der Untersuchung verfolgten Interessen in einer Abwägung die entgegenstehenden Interessen der bzw. des Beschäftigten überwiegen.

Die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Gesundheitsdaten richtet sich nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG, da es sich um besondere personenbezogene Daten (§ 3 Abs. 9 BDSG) handelt. § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG setzt eine Erforderlichkeit (s. o.) der vorgesehenen Datenerhebung voraus und fordert zudem, dass kein Grund zu der Annahme bestehen darf, dass das schutzwürdige Interesse der Betroffenen an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung dieser Daten überwiegt. Zu beachten ist insbesondere die Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB, der auf arbeitsvertragliche Klauseln anzuwenden ist. Bei einer unangemessenen Benachteiligung der Beschäftigten durch den Inhalt der Klausel kann infolge einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung die Verpflichtung zu einer Eignungsuntersuchung für unwirksam erklärt werden. An die Nichtbefolgung einer unwirksamen Verpflichtung dürfen keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen geknüpft werden.

Auf Regelungen zu obligaten Eignungsuntersuchungen im Rahmen von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist § 307 Abs. 1 BGB zwar nicht anwendbar (§ 310 Abs. 4 BGB); auch diese können aber im Streitfall von einem Arbeitsgericht für unwirksam erklärt werden, wenn sie unverhältnismäßig sind (bei Betriebsvereinbarungen z. B. gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG).

Aufgrund der im Einzelfall schwierigen Bewertung der Verhältnismäßigkeit von Eignungsuntersuchungen sollte ein hoher Maßstab an die Ermittlung und Dokumentation der tatsächlichen Umstände, aus denen sich die Erforderlichkeit einer Untersuchung und ihr konkreter Umfang ergeben sollen, gelegt werden. Aus Anforderungsprofil, Unfall- sowie Beinaheunfallgeschehen und ggf. ergänzend Erkenntnissen aus der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) können sich Erkenntnisse ergeben (z. B. eine besondere Gefährdungslage), aus denen ggf. die Erforderlichkeit einer ärztlichen Eignungsfeststellung unter Einbeziehung von Eigen- und Drittschutzaspekten folgt, wenn ein milderer Mittel nicht ersichtlich ist, um die Eignung auch ohne Untersuchung festzustellen. Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung sind auch etwaige Möglichkeiten technischer und organisatorischer Arbeitsschutzmaßnahmen zu berücksichtigen.

Genetische Untersuchungen darf der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin weder vor noch nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von Beschäftigten verlangen oder deren Ergebnisse entgegennehmen (§ 19 Gendiagnostikgesetz). Dieses gesetzliche Verbot gilt gemäß § 22 GenDG ausdrücklich auch für Beamtinnen und Beamte.

IV Beispiele aus der betrieblichen Praxis zu II

1. In einem Logistikunternehmen soll eine Fahrerin bzw. ein Fahrer 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 bzw. der Flurförderzeugfahrer beispielsweise unter einer relevanten Einschränkung des Sehvermögens leidet. Die Erforderlichkeit eines Sehtests vor der Einstellung oder auch bei einem entsprechenden Wechsel der Tätigkeit ist gegeben.
2. Einem Unternehmer bzw. Unternehmerin fällt bei einem steigberechtigten Freileitungsmechaniker ein unsicherer Gang auf. Er bzw. sie erfährt, dass dieser gegenüber anderen Beschäftigten wiederholt über Schwindelanfälle geklagt hat. Sollte bei einer Tätigkeit auf einem Mast ein Zwischenfall auftreten, gefährdet die betroffene Person nicht nur sich selbst, sondern auch andere Beschäftigte und Hilfeleistende. Sofern die Nichteignung eindeutig erkennbar ist, darf der Unternehmer bzw. die Unternehmerin die betroffene Person 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.

Bedingt durch die Bauart, den Einsatz und die Einschränkung des Sichtfeldes 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 auch eine regelmäßige Eignungsuntersuchung zulässig sein, wenn die Gefährdung nicht durch andere Maßnahmen, z. B. technische oder organisatorische Maßnahmen, ausgeschlossen werden kann.

3. Tätigkeiten, von denen unmittelbar das Überleben Dritter abhängt, z. B. Mitglieder von Rettungsteams für die Rettung aus abgelegenen Gebieten wie Bergrettung oder Höhlenrettung. Die körperlichen Kompensationsmechanismen für Sauerstoffmangel, Kälte etc. können sich krankheits- oder altersbedingt unmerklich 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 kann eine regelmäßige Eignungsuntersuchung zulässig sein.

4. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Werksfeuerwehr können trotz intensiver Beobachtung durch den verantwortlichen Arbeitgeber bzw. die verantwortliche Arbeitgeberin 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 bzw. die Arbeitgeberin kann daher bereits im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festlegen, dass die Eignung in regelmäßigen Abständen ärztlich festgestellt werden muss.

V Literatur

Beckschulze, Martin: Die arbeitsmedizinische Untersuchung – Vorsorge oder Eignung? Betriebs-Berater 2014, S. 1013-1018 und S. 1077-1086

Behrens, Michael: Rechtmäßigkeit von Eignungsuntersuchungen während des laufenden Arbeitsverhältnisses, ASU 2015, S. 258-264

Behrens, Michael: Eignungsuntersuchungen und Datenschutz. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2014, S. 401-408

Behrens, Michael; Kluckert, Matthias: Vorsorge ist nicht Eignung – Novelle der Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge in Kraft getreten. DGUV Forum 3/2014, S. 30-33

DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen. 6. Auflage 2014, Kapitel 1 Erläuterungen zur Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen

Keller, Ulrich: Die ärztliche Untersuchung des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1988, S. 561-568

Kleinebrink, Wolfgang: Bedeutung von Gesundheitsuntersuchungen für Arbeitgeber nach neuem Recht. Der Betrieb 2014, S. 776-780, mit Formulierungsbeispielen für Vertragsklauseln

VI Abkürzungen und Fundstellen der Rechtsgrundlagen

ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 23. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3882) geändert worden ist
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3836) geändert worden ist
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Januar 2003 (BGBl. I S. 66), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Februar 2015 (BGBl. I S. 162) geändert worden ist
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 29. Juni 2015 (BGBl. I S. 1042) geändert worden ist
FeV	Fahrerlaubnis-Verordnung vom 13. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1980), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 16. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2213) geändert worden ist
GenDG	Gendiagnostikgesetz vom 31. Juli 2009 (BGBl. I S. 2529, 3672), das durch Artikel 2 Absatz 31 u. Artikel 4 Absatz 18 des Gesetzes vom 7. August 2013 (BGBl. I S. 3154) geändert worden ist
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das durch Artikel 8a des Gesetzes vom 17. Juli 2015 (BGBl. I S. 1368) geändert worden ist
LuftVG	Luftverkehrsgesetz vom 1. August 1922 (RGBl. 1922 I S. 681), das durch Artikel 2 Absatz 175 des Gesetzes vom 7. August 2013 (BGBl. I S. 3154) geändert worden ist
LuftVZO	Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung vom 19. Juni 1964 (BGBl. I S. 370), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 17. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2237) geändert worden ist
StGB	Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Juni 2015 (BGBl. I S. 926) geändert worden ist
TfV	Triebfahrzeugführerscheinverordnung vom 29. April 2011 (BGBl. I S. 705, 1010), die durch Artikel 2 der Verordnung vom 22. November 2013 (BGBl. I S. 4008) geändert worden ist

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

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

sicher & gesund aus einer Hand

SVLFG

Berufsgenossenschaft

Alterskasse

Krankenkasse

Pflegekasse

Die Sicherheitsfälltechnik

- ein weiterer *kleiner / großer* Präventionsschritt

- Worum geht's?
- Sicherheitsfälltechnik - Fällungsablauf -
- Vom Stand der Technik - formalrechtliche Einordnung

Worum geht's?



Worum geht's?

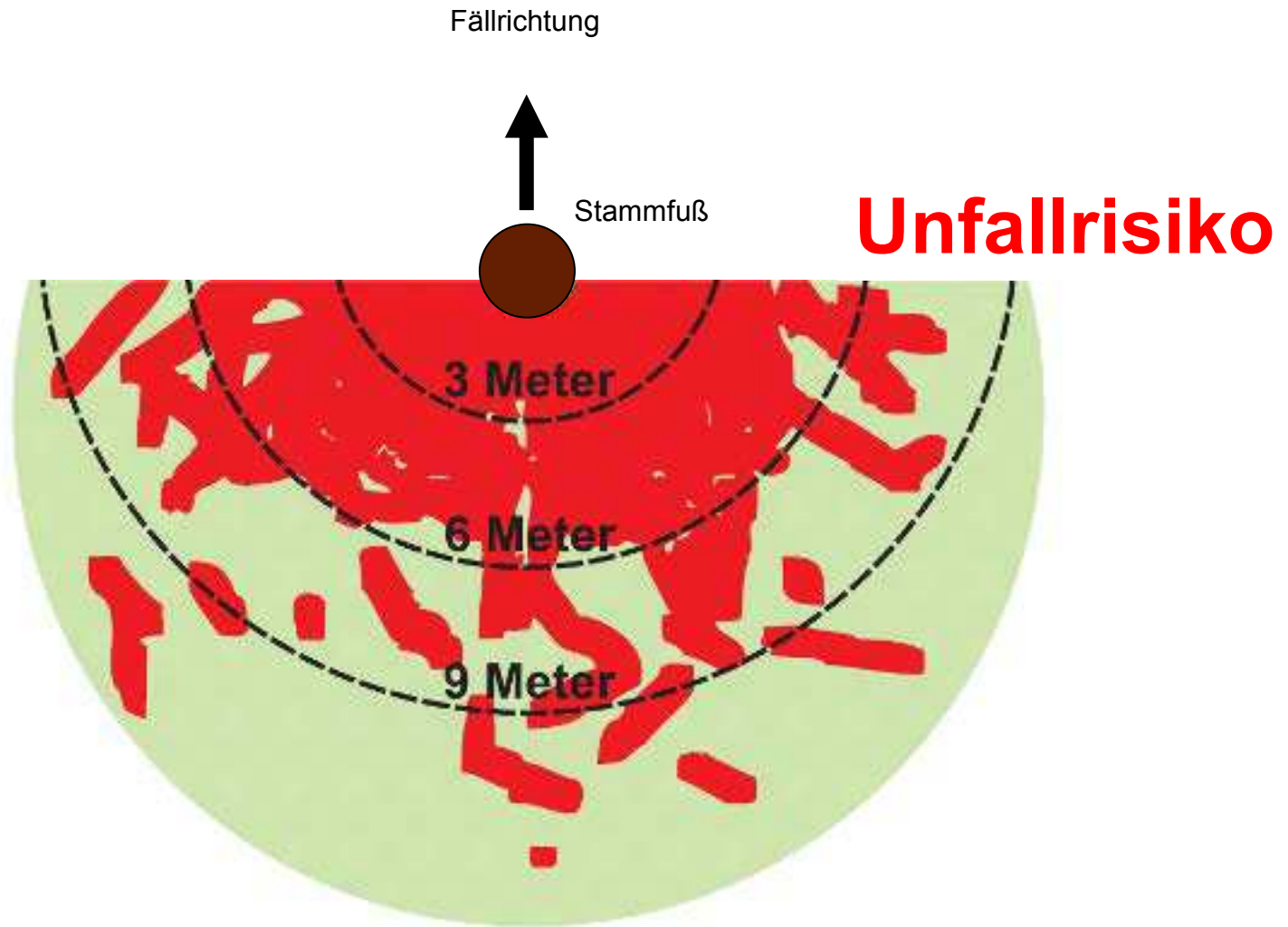


Unfallrisiko

Worum geht's?



Worum geht's?



Worum geht's?



Unfallrisiko und „Drittschutz“

Vorsicht

Zwischen dem ersten „Achtung“-Ruf und dem Abschluss der Fällschnitthanlage ist unter Umständen so viel Zeit vergangen, dass Personen unbefugt den Gefahrenbereich betreten haben können.

„Der Forstwirt“, S. 455, 2011, 2015, Eugen Ulmer KG



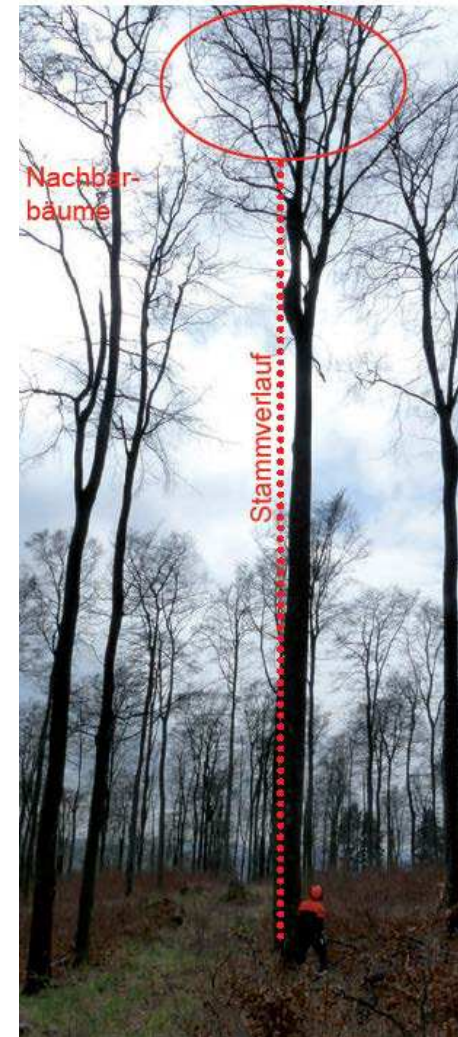
**Die Sicherheitsfälltechnik als (wichtiges) Element
der motormanuellen Baumfällung mit dem Ziel:**

Sicherer Fällungsablauf



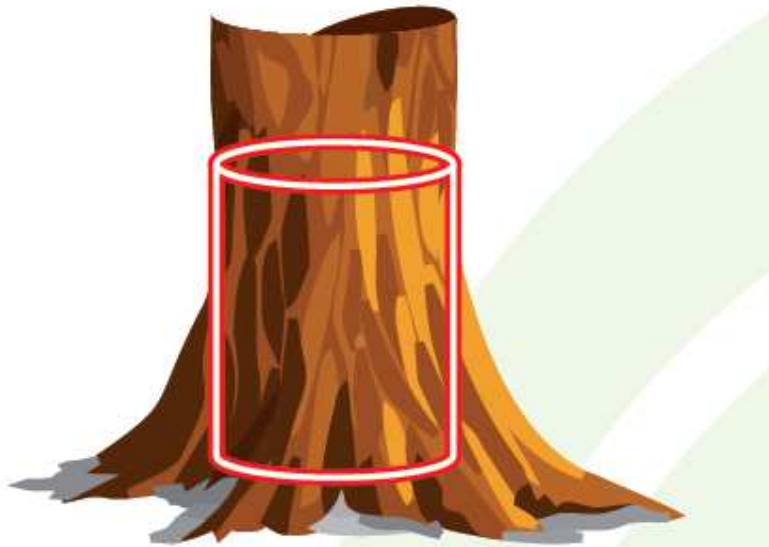
BAUMBEURTEILUNG

1. Baumhöhe
2. Baumkrone
3. Stammverlauf
4. Stammfuß / Gesundheitszustand
5. Stammdurchmesser
6. Äste
7. Nachbarbäume, Umgebung

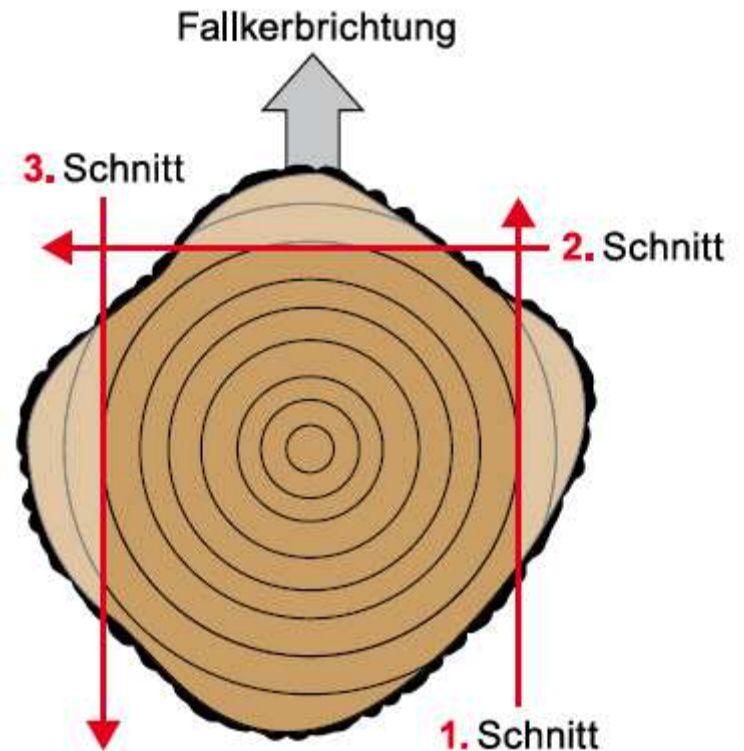




1. Schnittanlage



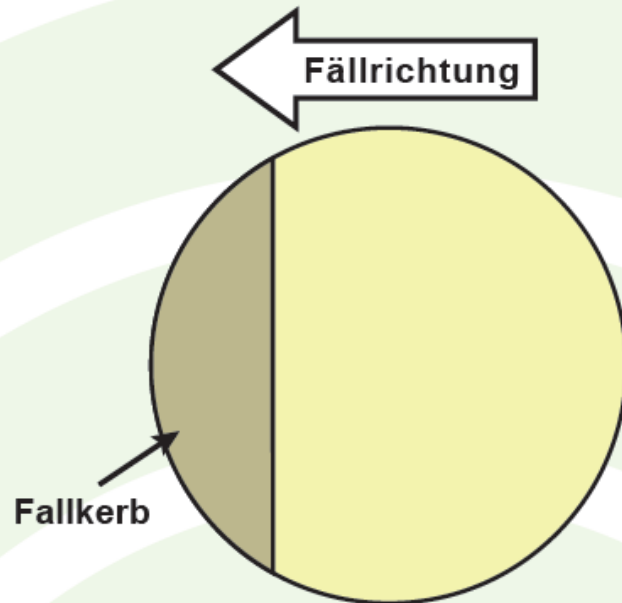
Schnittanlage erfolgt in Stammwalze.
Bei gesunden Bäumen, Wurzelanläufe
mit „System“ beischneiden.



Sicherheitsfälltechnik – Fall 1: Stützband



2. Fallkerb anlegen



Fallkerbanlage: Sohlentiefe $1/5$ bis $1/3$,
Dachwinkel $45-60^\circ$
Sohlen- und Dachschnitt treffen sich:
DURCHGÄNGIGE FALLKERBSEHNE

3. Sicherheit im Fallbereich herstellen

1. MAL



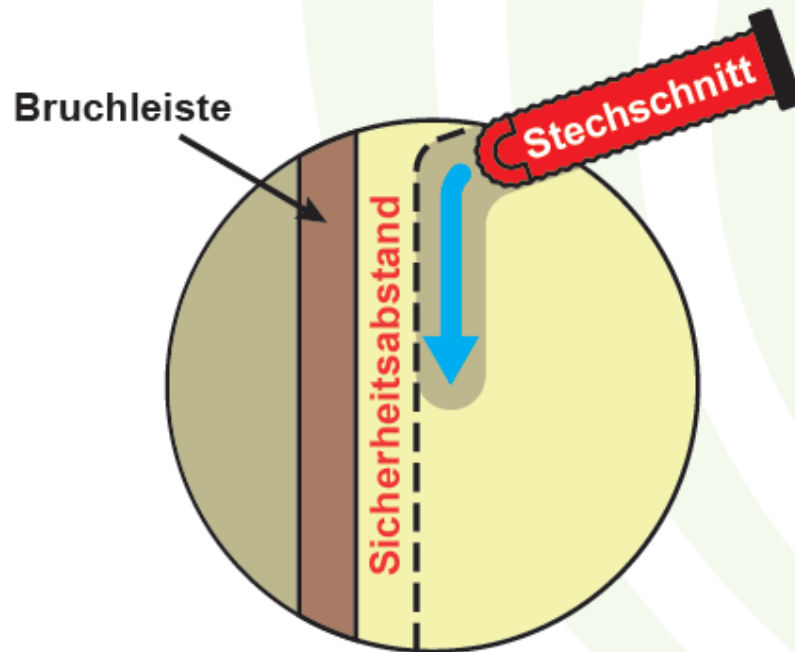
Beim Warnzeichen:
Motorsäge aus, Visier und
Gehörschutz geöffnet.



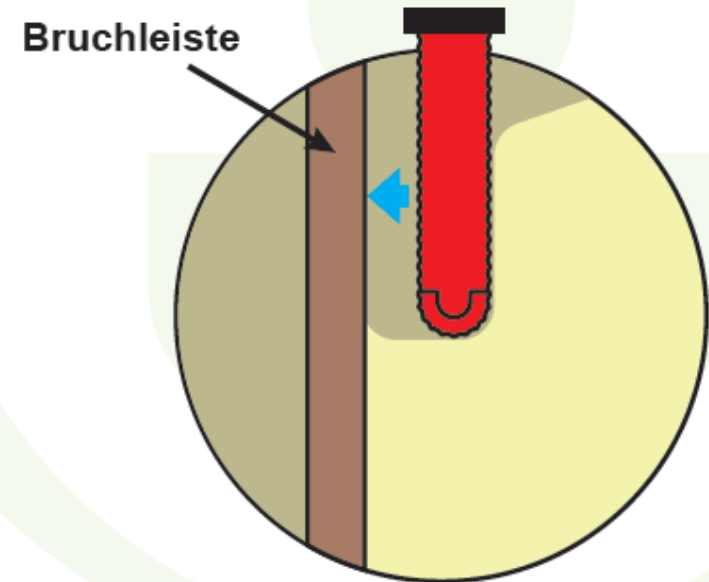
Sicherheitsfälltechnik – Fall 1: Stützband



4.1 Fällschnitt



4.2 Fällschnitt



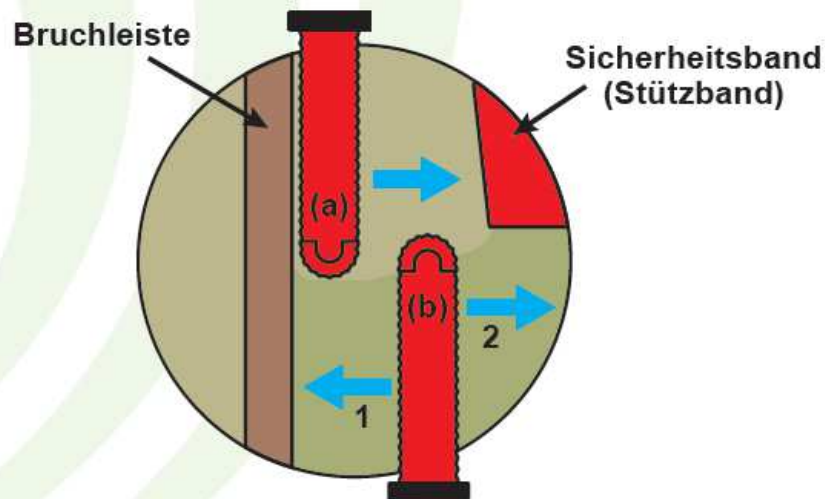
Ausformung der Bruchleiste (1/10 des Durchmessers):

- > **Sinngemäße Schnittführung, wenn auf andere Seite begonnen wird,**
- > **Bei zu kurzer Schwertlänge mit 2. Stechschnitt auf gegenüberliegender Seite den Fällschnitt beenden.**

Sicherheitsfälltechnik – Fall 1: Stützband

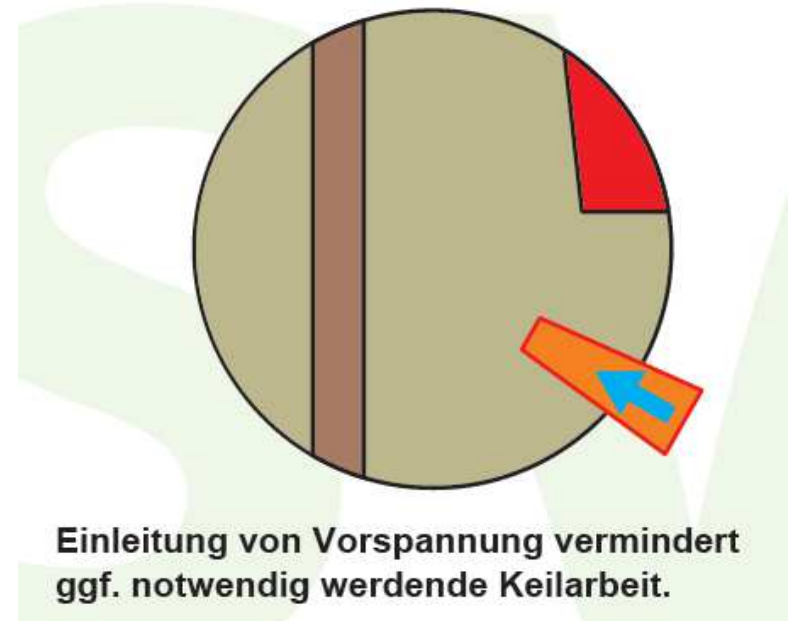


5. Ausformung des Sicherheitsbandes als Stützband



Sicherheitsband als Stützband (a) ausformen. Immer wenn möglich seitlich neben dem Baum stehen. Ggf. bei zu kurzer Schwertlänge auf gegenüberliegender Seite beenden (b).

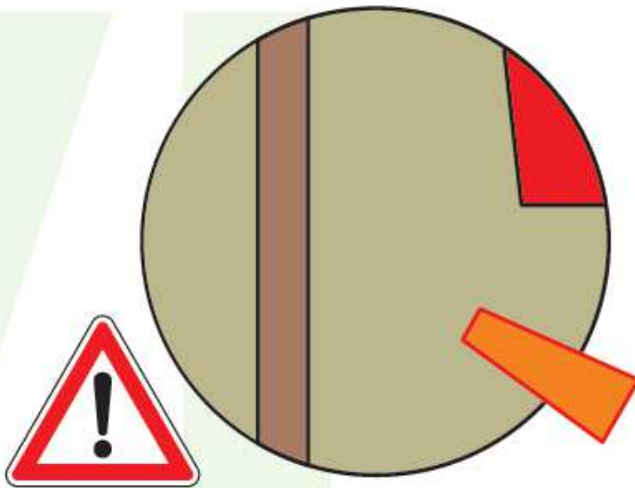
6. Keil setzen und Auf- bzw. Vorkeilen





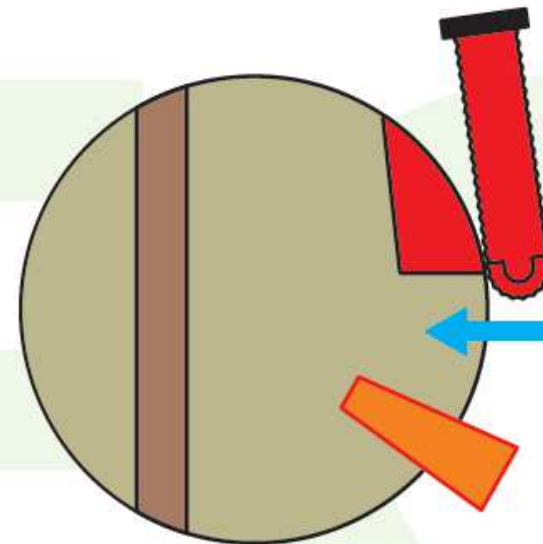
7. Sicherheit im Fallbereich herstellen

2. MAL!



Beim Warnzeichen: Motorsäge aus, Visier und Gehörschutz geöffnet! Rundumblick!
Warnzeichen: „Achtung, Baum fällt!“

8. Durchtrennen des Sicherheitsbandes



Mit auslaufender Kette, neben den Baum stehend.
Wenn Sicherheitsband links, mit einlaufender Kette.



9. Zügig zum Rückweichplatz begeben

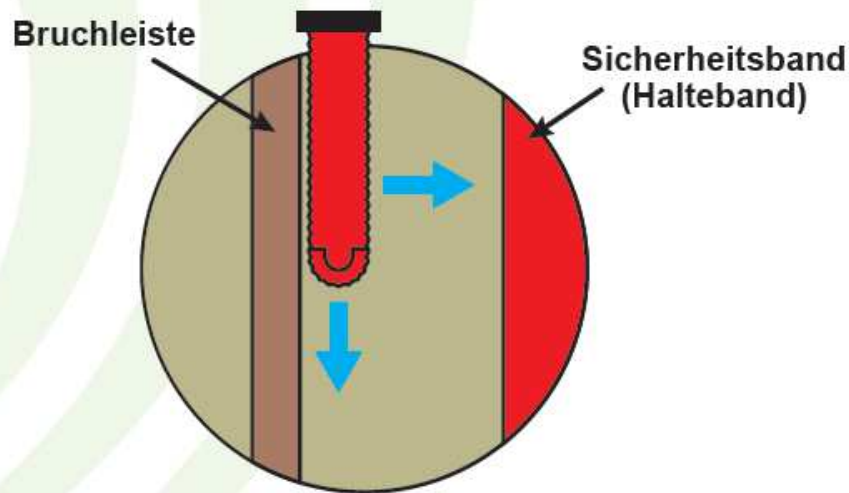
- > Kronenraum beobachten! Vorsicht: abgebrochene, hängengebliebene Äste!
- > Fällt der Baum nicht, Baum umkeilen und sobald Baum zu fallen beginnt, den Rückweichplatz wieder einnehmen.



Sicherheitsfälltechnik – Fall 2: Halteband



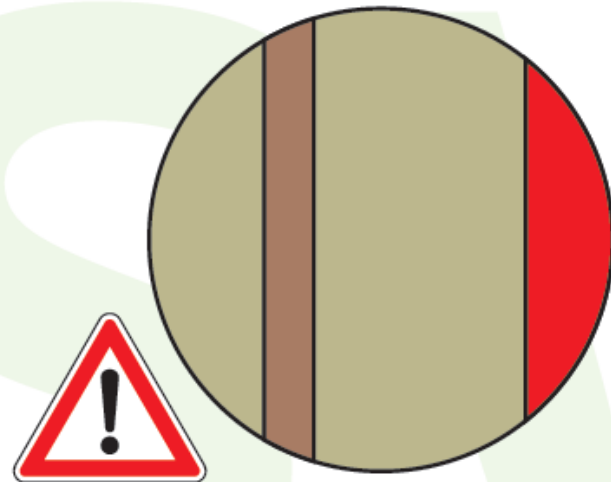
5. Ausformung des Sicherheitsbandes als Halteband



Auf ausreichende Stärke des Haltebandes achten. Bei zu kurzer Schwertlänge, mit 2. Stechschnitt auf gegenüberliegender Seite den Fällschnitt beenden. Ggf. Keil(e) setzen, bspw. auf der Druckseite bei leichtem Seitenhang.

6. Sicherheit im Fallbereich herstellen

2. MAL!

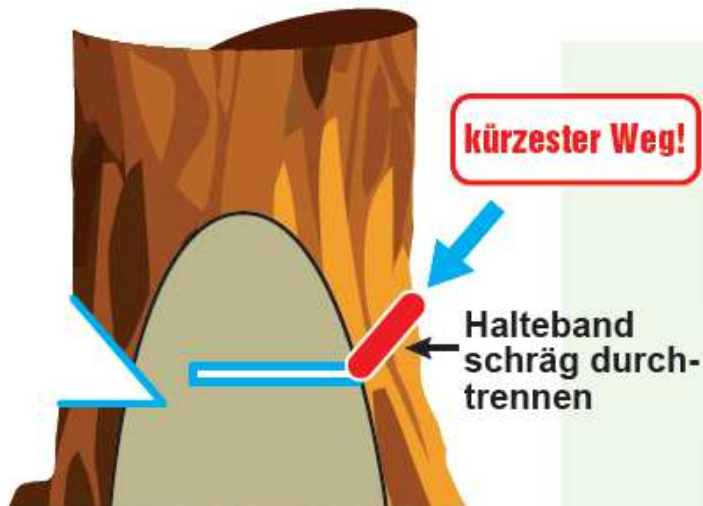


Beim Warnzeichen: Motorsäge aus, Visier und Gehörschutz geöffnet! Rundumblick!
Warnzeichen: „Achtung, Baum fällt!“

Sicherheitsfälltechnik – Fall 2: Halteband



7. Durchtrennen des Sicherheitsbandes (Halteband)



Mit ausgestreckten Armen schräg von oben das Sicherheitsband (Halteband) mit Vollgas durchtrennen, dabei neben dem Baum stehen.

8. Zügig zum Rückweichplatz begeben



Achtung: Baum fällt unmittelbar (Vorhängerfällung!), daher keine Einflussmöglichkeit des Motorsägenführers.

Kronenraum beobachten!
Vorsicht: abgebrochene, hängengebliebene Äste!

Sicherheitsfälltechnik – !!!!!



ACHTUNG: nicht standardisierbares Naturprodukt



Sicherheitsfälltechnik – !!!!!



ACHTUNG: nicht standardisierbares Naturprodukt







Vom Stand der Technik - formalrechtliche Einordnung

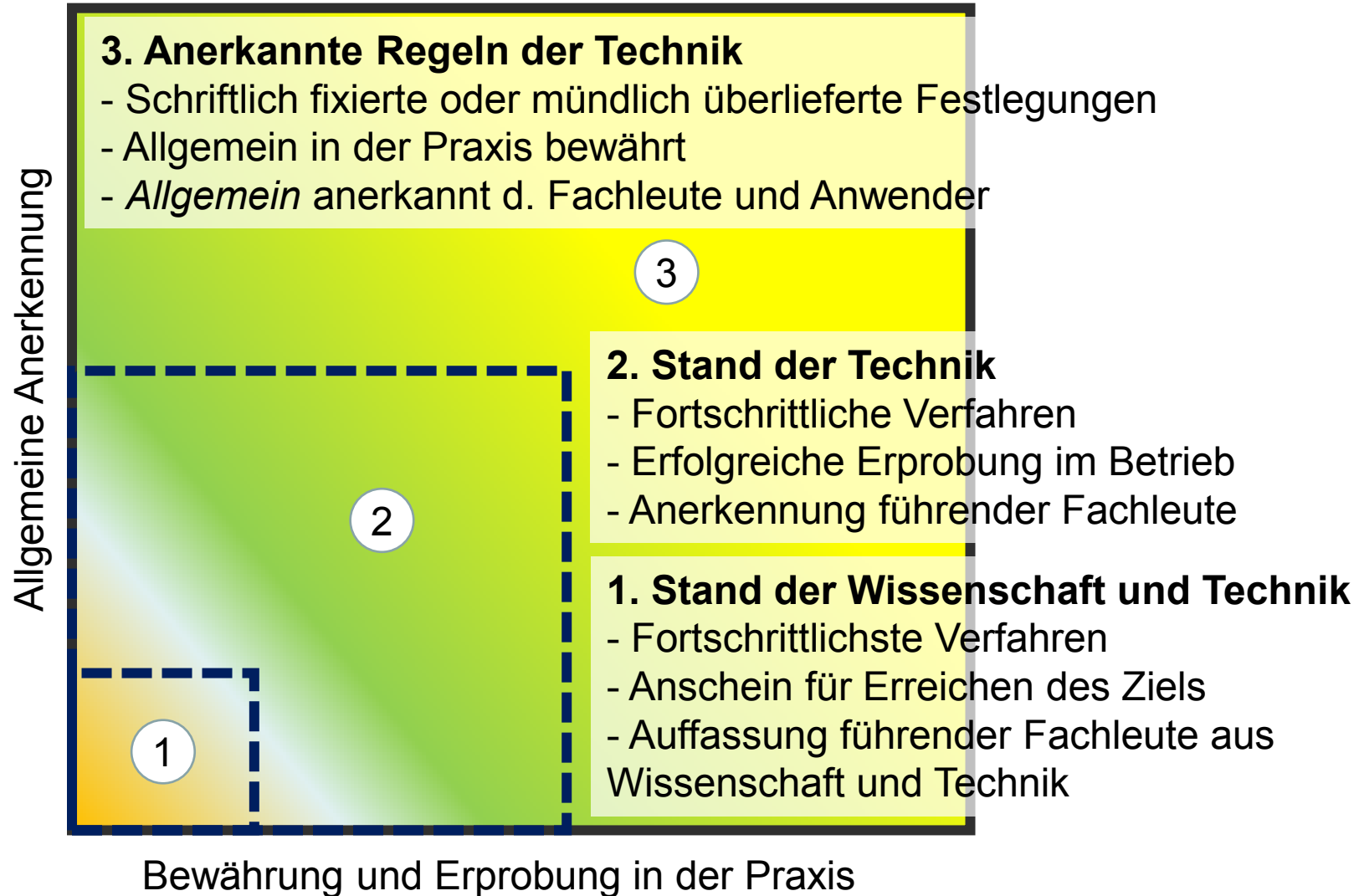


ARBEITSSCHUTZ RECHT

fordert

STAND DER TECHNIK

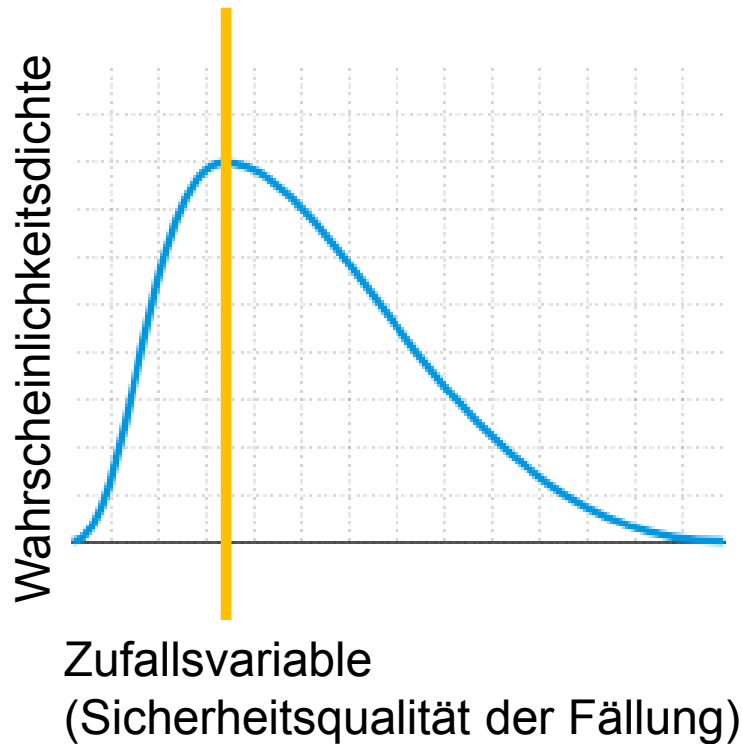
Vom Stand der Technik - formalrechtliche Einordnung



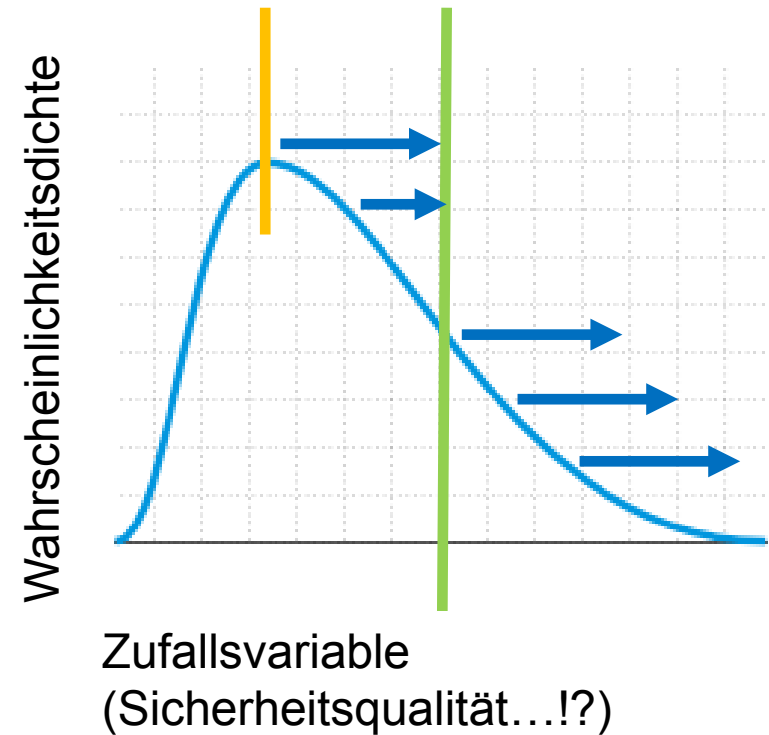
Vom Stand der Technik - formalrechtliche Einordnung



3. Anerkannte Regeln der Technik



2. Stand der Technik



Entwicklung zum Besseren = Fortschritt

Vom Stand der Technik - formalrechtliche Einordnung



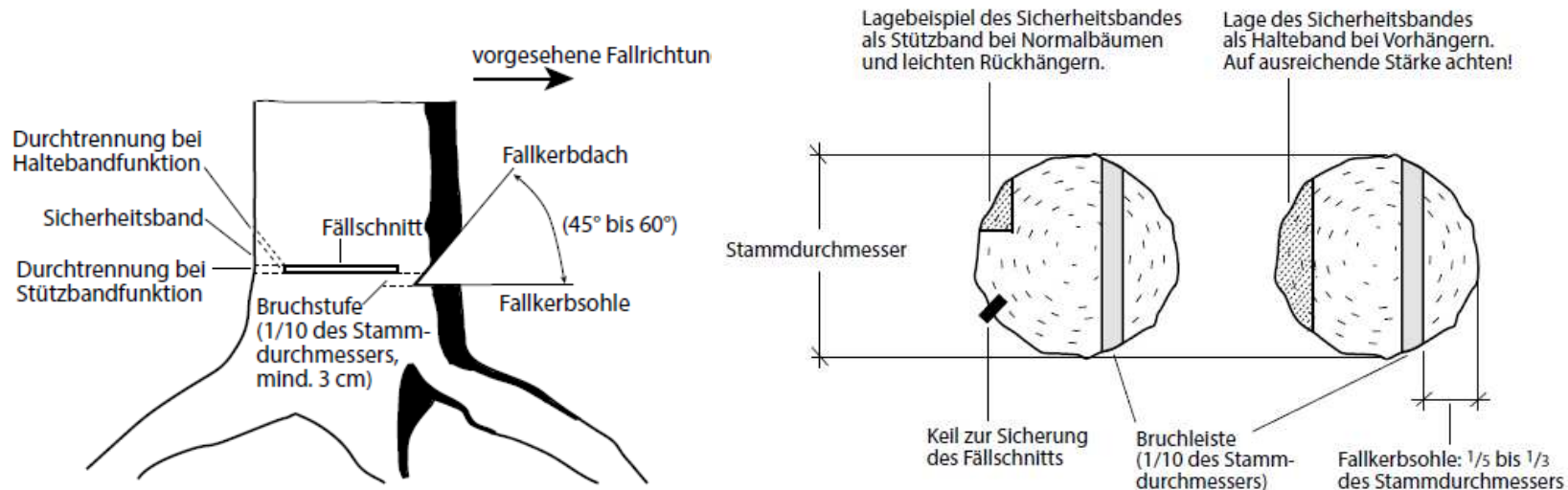
UVV-Forsten (VSG 4.3)

§ 5 Fällung und Aufarbeitung, Absatz 4, Ziffer 4 + 5:

Setzt den Stand der Technik

Sicherheitsfälltechnik = Regelfälltechnik

Durchführungsanweisung zu § 5 (4) Ziffer 2 und Ziffer 4



Betriebssicherheitsverordnung - BetrSichV -

Betriebssicherheitsverordnung 01.06.2015
Überarbeitete Fassungen vom 18.11.2016 und 29.03.2017

Änderungen in der Gefahrstoffverordnung

Referent: Jürgen Hülsing TÜV NORD Systems GmbH & Co. KG
Leiter Regionen Bremen und Weser-Ems



- Dampfkessel- und Druckbehälteranlagen
- Verfahrenstechnische Anlagen
- Aufzüge und Hebezeuge
- Elektrische Anlagen > VdS, Ex-Anlagen,
- Gefahrgut - Prüfung von Tankwagen und Gefahrgutbehältern
- Tankanlagen - Prüfung von Tankstellen, Tanklager, Abfüll- und Umschlaganlagen Zapfsäulen, Gaspedel- und Gasrückführungsanlagen, KKS-Anlagen
- Kavernenanlagen (> Öl und Gas)
- Fernleitungen
- Biogasanlagen
- Windenergieanlagen
- 29 a(b) BImSchG Prüfungen
- Werkstofftechnik, Bauüberwachung
- Schweißer- und Verfahrensprüfungen usw.

Neue AwSV seit dem 01.08.2017


Standorte in
Oldenburg und
Bremen





Betriebssicherheitsverordnung

Ziel der Verordnung

**Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der
Verwendung von Arbeitsmitteln**

- 19XX Verordnungen zu „überwachungsbedürftigen Anlagen“
Druckbehälterverordnung, Dampfkesselverordnung,
Aufzugsverordnung, Verordnung über elektrische
Anlagen in explosionsgefährdeten Bereichen (ElexV)
usw.
- **1996** Arbeitsmittelbenutzungsverordnung
- **2002** Betriebssicherheitsverordnung  Zusammenfassung
- **2015** Neufassung der Betriebssicherheitsverordnung

- Weiterer Abbau von Doppelregelungen (insbesondere beim  Explosionsschutz, dieser wird zukünftig in der **Gefahrstoffverordnung** geregelt)
- Einheitliche Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsmitteln und überwachungsbedürftigen Anlagen
- Rechtliche Gleichstellung des Betreibers überwachungsbedürftiger Anlagen mit dem Arbeitgeber (z. B. **Entfall von sicherheitstechnischen Bewertungen → nur noch Gefährdungsbeurteilungen**) 
- Stärkere Betonung der **Ergonomie** und Vermeidung von **psychischen Belastungen**, Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer (**Vorgaben zur alters- und altersgerechten Gestaltung** bei Verwendung von Arbeitsmitteln)

- **Schutzmaßnahmen in Form von Schutzzielen (Bestandsschutzproblem bei älteren Arbeitsmitteln)**

Der **Arbeitgeber** soll im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung **eigenverantwortlich selbst entscheiden**, ob ggf. **Nachrüstmaßnahmen erforderlich sind** **

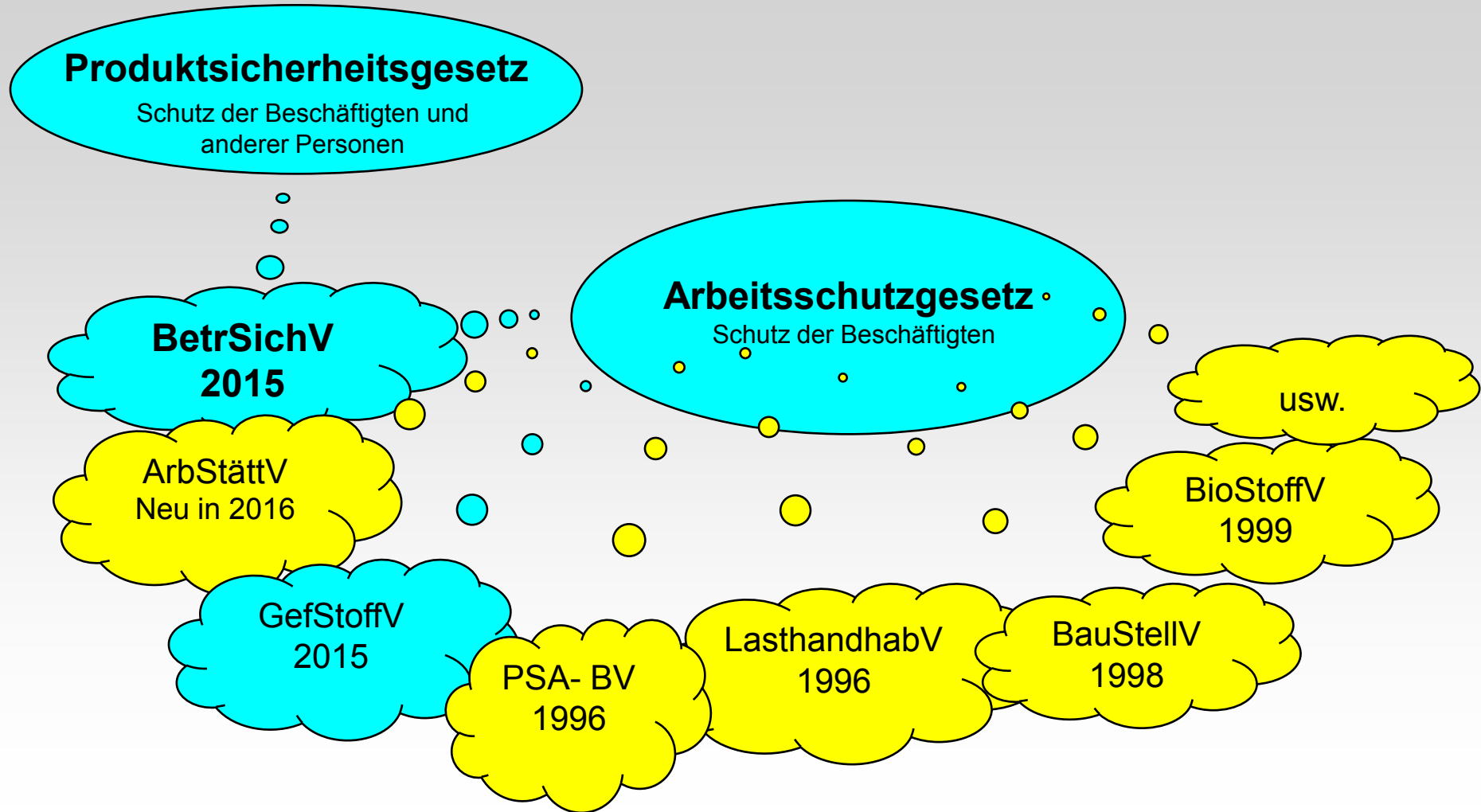
Quelle: Auszug aus der Begründung zur BetrSichV

**** Verwendung von AM muss nach dem Stand der Technik sicher sein.**
Ergänzende Schutzmaßnahmen

- **Prüfplakette** bei Aufzugsanlagen
- **Bessere Verständlichkeit** (Erleichterung und Verbesserung des Arbeitsschutzes)
- **Umsetzung von EU-Recht** (Arbeitsmittel RL 2009/104/EG und Explosionsschutz RL 1999/92/EG in Bezug auf Prüfungen)

- **Berücksichtigung des tatsächlichen Unfallgeschehens !!**
 - > **Manipulationsvermeidung** §6 BetrSichV
 - > **Instandhaltung** (des Arbeitsmittels und der Instandhaltung selbst) §10 BetrSichV
 - > **Besondere Betriebszustände****, Betriebsstörungen §11 BetrSichV
 - > **Zusammenarbeit verschiedener Arbeitgeber** §13 BetrSichV

- > Grundsätzlich gilt das **Arbeitsschutzgesetz**
- > Bei Überwachungsbedürftigen Anlagen
Produktsicherheitsgesetz



§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Der **Arbeitgeber** hat in einer (*Gefährdungs-*) **Beurteilung** der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen **Gefährdungen zu ermitteln**, - - -

Gefährdungen können sich insbesondere ergeben durch

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
- physikalische, **chemische** und biologische **Einwirkungen**
- **die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit**
- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen
Arbeitszeit und deren Zusammenwirken
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten
- **psychische Belastungen**



Wie das umzusetzen ist, beschreibt die Gefahrstoffverordnung mit den Regelwerken TRGS



Wie das umzusetzen ist, beschreibt die Betriebssicherheitsverordnung mit den Regelwerken TRBS

Anwendungsbereich

*Druckanlagen, Aufzugsanlagen und Anlagen
in explosionsgefährdeten Bereichen*

... dieses Gesetz gilt auch für die **Errichtung und den Betrieb
überwachungsbedürftiger Anlagen**, die gewerblichen oder
wirtschaftlichen Zwecken dienen oder durch die **Beschäftigte
oder Dritte gefährdet werden können** ...

Neuer Begriff in der BetrSichV:
„**Schutz anderer Personen**“



***Andere Personen** sind Personen, die nicht Beschäftigte oder Gleichgestellte
sind, die sich im Gefahrenbereich einer überwachungsbedürftigen Anlage
innerhalb oder außerhalb eines Betriebsgeländes befinden.*

01.06.2015

Verordnung zur Neuregelung der Anforderungen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln und Gefahrstoffen

- **Artikel 1:** Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln
(Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV)
- **Artikel 2:** Änderung der Gefahrstoffverordnung
- **Artikel 3:** Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Betriebssicherheitsverordnung

BetrSichV

**Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz
bei der **Verwendung** von Arbeitsmitteln**

Verordnung gilt bei der Verwendung von Arbeitsmitteln.

Sicherheit und Schutz der Gesundheit von Beschäftigten bei der Verwendung von Arbeitsmitteln



Arbeitsmittel sind:

- **Maschinen**
- **Geräte**
- **Werkzeuge**
- **Anlagen** u.a. auch **überwachungsbedürftigen Anlagen**
 - > Druckanlagen
 - > Explosionsgefährdete Anlagen
 - > Aufzugsanlagen


§ 2 Begriffsbestimmungen

- ➔ **Verwendung**
- ➔ **Fachkundig**
- ➔ **Befähigte Person**

- ➔ **Instandhaltung**
- ➔ **Prüfung**

umfasst Tätigkeiten wie 

- **Montieren** und Installieren
- Bedienen
- An- /Abschalten oder Einstellen
- Gebrauchen, Betreiben, **Instandhalten**, Reinigen
- Transportieren und Überwachen
- **Prüfen**, Umbauen, Erproben, **Demontieren**

- wer zur Ausübung einer in dieser Verordnung bestimmten Aufgabe über die erforderlichen **Fachkenntnisse** verfügt 

➤ **Fachkenntnisse** sind durch Teilnahme an Schulungen oder Unterweisungen auf aktuellem Stand zu halten

Fachkundig muss z.B. derjenige sein, der eine Gefährdungsbeurteilung oder bestimmte qualifizierte Arbeiten wie Instandhaltungsarbeiten durchführt

- - - ist die Gesamtheit aller Maßnahmen zur **Erhaltung des sicheren Zustands** oder der **Rückführung in diesen**.



- - - umfasst insbesondere **Inspektion, Wartung und Instandsetzung**

von

- **Befähigter Person**

oder

- **ZÜS** Zugelassene Überwachungsstelle

- ***Ermittlung des Istzustandes***
- ***Vergleich des Istzustandes mit dem Sollzustand***
- ***Bewertung der Abweichung des Istzustandes vom Sollzustand***

Arbeitgeberpflicht

Arbeitgeber hat vor Verwendung von Arbeitsmitteln eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen.

Das Vorhandensein einer CE Kennzeichnung entbindet nicht von der Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung.

Die **Gefährdungsbeurteilung** darf **nur von fachkundigen Personen** durchgeführt werden

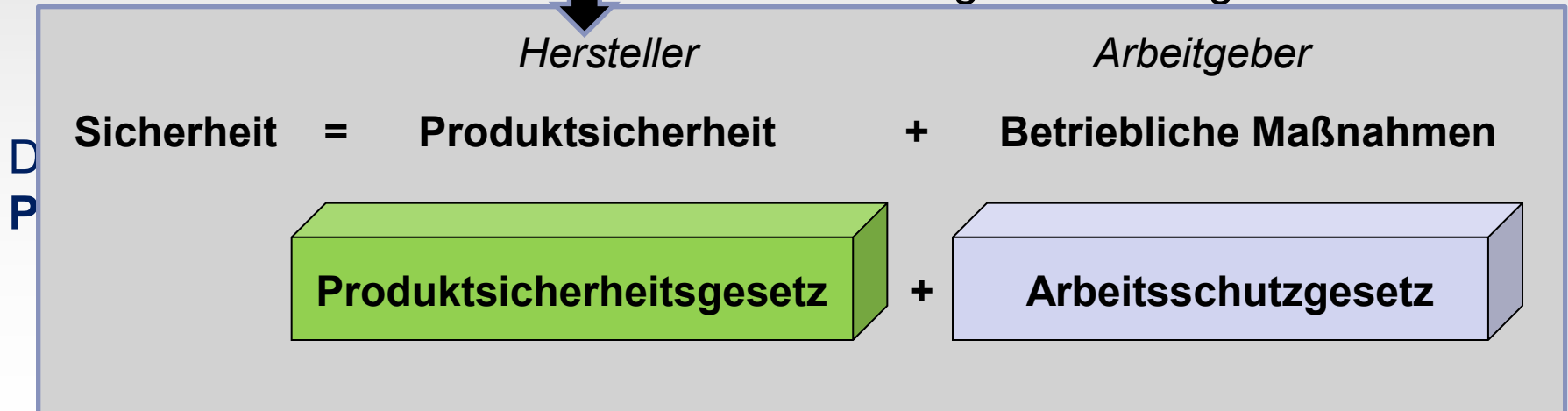


§ 3 Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeberpflicht

Arbeitgeber hat vor Verwendung von Arbeitsmitteln eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen.

Das Vorhandensein einer CE Kennzeichnung entbindet nicht von der Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung.







Gefährdungsbeurteilung in der Forstwirtschaft



DGUV Regeln „Waldarbeiten“

„Sichere Waldarbeiten“

Dabei ist u.a. folgendes zu berücksichtigen:

1. Gebrauchstauglichkeit von Arbeitsmitteln einschließlich der **ergonomischen, alters- und altersgerechten Gestaltung** 
2. die sicherheitsrelevanten einschließlich der **ergonomischen Zusammenhänge** zwischen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, Arbeitszeit und Arbeitsaufgabe
3. die **physischen** und **psychischen (Fehl-)Belastungen** der Beschäftigten, die bei der Verwendung von Arbeitsmitteln auftreten
4. **Regelmäßige Aktualisierung** mit Datum der letzten Überprüfung 

Zu § 4 Verwendung von Arbeitsmitteln erst,
nachdem der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung erstellt,
Schutzmaßnahmen festgelegt hat und AM sicher ist

z.B. Rangfolge der Schutzmaßnahmen mit aufgenommen

T - technische

O - organisatorische

P - persönliche **

Schutzmaßnahmen

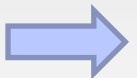
**** Die Verwendung persönlicher
Schutzausrüstung ist für jeden
Beschäftigten auf das erforderliche
Minimum zu beschränken**

Zu § 5 Arbeitsmittel müssen für die auszuführenden
Arbeiten geeignet sein usw.

§ 6 Grundlegende Schutzmaßnahmen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln

1. Grundsätze der Ergonomie
2. körperliche Eigenschaften und die Kompetenz der Beschäftigten
3. Körperhaltung, Körperbewegung, Entfernung zum Körper, benötigte **persönliche Schutzausrüstung** und **psychische Belastungen** der Beschäftigten
4. **ausreichender Bewegungsfreiraum**
5. Arbeitstempo und Arbeitsrhythmus
6. **Schutzeinrichtungen dürfen nicht auf einfache Weise manipuliert oder umgangen** werden *Siehe auch TRBS 1151 Anlage 6*
7. ausreichende Informationen, Kennzeichnungen und Gefahrenhinweise
8. Sicherheits- und Schutzabstände
9. ...

Nächste
Seite



§ 6 Grundlegende Schutzmaßnahmen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln

Zu „Schutzeinrichtungen dürfen nicht auf einfache Weise manipuliert oder umgangen werden“

MPA = gering beschreibt eine Maschine, bei der die Schutzeinrichtung offensichtlich den Arbeitsablauf nicht beeinträchtigt, ein Umgehen also keine Vorteile ergeben würde. **Es besteht kein Handlungsbedarf.**

MPA = vorhanden kommt zum Ausdruck, dass die Schutzeinrichtung den Arbeitsablauf behindert und ein Umgehen mit Vorteilen verbunden wäre

MPA = hoch identifiziert eine Maschine, die ohne Manipulationshandlungen überhaupt nicht betrieben werden kann. **Es sind Verbesserungen erforderlich, diese Maschine ist unsicher!**

MPA > Manipulationsanreiz

Quelle Auszug aus DGUV Bewertungsschema

§ 7 Vereinfachte Vorgehensweise bei der Verwendung von Arbeitsmitteln

Verzicht von Maßnahmen nach den §§ 8 und 9, wenn sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergibt:

1. Arbeitsmittel entsprechen mindestens den sicherheitstechnischen Anforderungen der geltenden Rechtsvorschriften.
2. Arbeitsmittel werden bestimmungsgemäß nur entsprechend den Vorgaben des Herstellers verwendet.
3. Es bestehen keine zusätzlichen Gefährdungen der Beschäftigten.
4. Instandhaltungsmaßnahmen gemäß § 10 und Prüfungen nach § 14

Dies gilt nicht für überwachungsbedürftige Anlagen und die in Anhang 3 genannten Arbeitsmittel.

Dokumentation siehe § 3(9) BetrSichV

§ 7 Vereinfachte Vorgehensweise bei der Verwendung von Arbeitsmitteln

Verzicht von Maßnahmen nach den §§ 8 und 9, wenn die Gefährdungsbeurteilung ergibt:

1. **Beispiele sind** Werkzeuge und Geräte wie Handsägen, Zangen, Bolzenschneider, Wagenheber, aber auch einfache kraftbetriebene Produkte wie Akkuschauber und Bohrmaschinen
2. **Bedingungen des Herstellers verwendet**

3. Es bestehen keine zusätzlichen Bedingungen **Wenn Bedingungen nach § 7 erfüllt sind, kann für die Dokumentation eine Gebrauchs- oder Betriebsanleitung des Herstellers ausreichend sein**
4. Instandhaltungsmaßnahmen nach § 14

Dies gilt nicht für überwachungsbedürftige Anlagen und die in Anhang 3 genannten Arbeitsmittel.

Dokumentation siehe § 3(9) BetrSichV

§ 8 Schutzmaßnahmen bei Gefährdungen durch Energien, Ingangsetzen und Stillsetzen

- **Schutz gegen Gefährdungen z. B. durch:**
 - direktes oder indirektes Berühren
 - elektrostatische Aufladungen
- **Notbefehlseinrichtungen usw.**

§ 9 Weitere Schutzmaßnahmen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln

Beschäftigte müssen gegen vorhersehbare Gefährdungen geschützt werden

Ziele der Instandhaltung

- Erhöhung und optimale Nutzung der Lebensdauer von Anlagen und Maschinen
- **Verbesserung der Betriebssicherheit**
- Erhöhung der Verfügbarkeit
- Optimierung von Betriebsabläufen
- **Reduzierung von Betriebsstörungen**

Instandhaltung ist besonders dort wichtig, wo das Versagen technischer Anlagen Menschenleben schädigt

Fehlende Instandhaltung, **aber auch die Instandhaltung selber** kann zu Gefährdungen führen

**** *Wartung, Inspektion und Instandsetzung sind Bestandteil des Oberbegriffes Instandhaltung***


Quelle TRBS 1112

§ 10 Instandhaltung oder Änderung von Arbeitsmitteln

- Der Arbeitgeber hat Instandhaltungsmaßnahmen zu treffen
- Arbeitsmittel müssen während der gesamten Verwendungsdauer sicher sein
- Angaben des Herstellers sind zu beachten

> TRBS 1112  und TRBS 1112 Teil 1 

Instandhaltungsmaßnahmen auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung:

- Verantwortlichkeiten festlegen
- **Kommunikation zwischen Bedien- und Instandhaltungspersonal**
- Arbeitsbereich absichern
- betreten durch Unbefugte vermeiden
- **sichere Zugänge für Instandsetzungspersonal**
- Warn- und Gefahrenhinweise
- **Auftreten oder Bildung von explosionsfähiger Atmosphäre bei Instandsetzung** • TRBS 1112 Teil 1
- geeignete Werkzeuge und Geräte
- **bei Änderungen** ist ggf. das Produktsicherheitsgesetz zu beachten (CE) 

§ 10 Instandhaltung oder Änderung von Arbeitsmitteln

- Der Arbeitgeber hat Instandhaltungsmaßnahmen zu treffen
- Arbeitsmittel müssen während der gesamten Verwendungsdauer sicher sein
- Angaben des Herstellers sind zu beachten

> TRBS 1112  und TRBS 1112 Teil 1 

Instandhaltungsmaßnahmen auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung:

- Verantwortlichkeiten festlegen *Auszug § 10 BetrSichV:*

- **Kommunikation** zwischen

- **Art** der Instandhaltungsmaßnahmen
- Hinweis zur TRBS 1112 Teil 1:** Hierbei handelt es sich um Maßnahmen, die über die im Explosionsschutzdokument beschriebenen Maßnahmen hinausgehen.

Instandhaltungsmaßnahmen dürfen **nur von fachkundigen, geschulten und unterwiesenen Beschäftigten** oder von **Auftragnehmern** mit vergleichbarer Qualifikation für die Durchführung der Instandhaltungsarbeiten durchgeführt werden

- **Auftreten oder Bildung von explosionsfähiger Atmosphäre bei Instandsetzung** • **TRBS 1112 Teil 1**
- geeignete Werkzeuge und Geräte
- **bei Änderungen** ist ggf. das Produktsicherheitsgesetz zu beachten (CE) 

§ 11 Besondere Betriebszustände, Betriebsstörungen und Unfälle

- Vermeiden von unzulässigen und instabilen Betriebszuständen bei Arbeitsmitteln
- Warneinrichtungen bei besonderen Betriebszuständen und Betriebsstörungen
- Besondere Maßnahmen bei Rüst-, Einrichtungs- und Erprobungsarbeiten

§ 12 Unterweisung und besondere Beauftragung von Beschäftigten

§ 13 Zusammenarbeit verschiedener Arbeitgeber

Prüfung **vor Inbetriebnahme** durch **befähigte Person**

- Vorschriftsmäßige Montage oder Installation
- Feststellung von Schäden
- Sind sicherheitstechnische Maßnahmen wirksam

Wiederkehrende Prüfungen gemäß Gefährdungsbeurteilung durch befähigte Person

Außerordentliche Prüfungen bei Änderung oder außergewöhnlichen Ereignissen durch befähigte Person
(z.B. Änderung des AM bei der Instandhaltung)

§ 15 Prüfung vor Inbetriebnahme und vor Wiederinbetriebnahme
nach prüfpflichtigen Änderungen ** - -
§ 16 wiederkehrende Prüfungen - -



- - von überwachungsbedürftigen Anlagen

- **Prüfung von überwachungsbedürftigen Anlagen vor**
 - **erstmaliger Inbetriebnahme**
 - **Wiederinbetriebnahme nach prüfpflichtigen Änderungen**

- **wiederkehrende Prüfungen**

durch ZÜS – Zugelassene Überwachungsstelle **oder**

durch Befähigte Person, wenn dies im Anhang 2 vorgesehen ist

§ 18 Erlaubnispflicht

- **Bestimmte überwachungsbedürftige Anlagen bedürfen der Erlaubnis durch die zuständige Behörde.**
 - Anlagen bedürfen einer Erlaubnis durch die Behörde inkl. **Prüfbericht** durch die ZÜS.**
 - Änderungen der Bauart oder Betriebsweise (sofern Sicherheit der Anlage beeinflusst wird) bedürfen ebenfalls einer Erlaubnis durch die Behörde inkl. Prüfbericht durch die ZÜS.



Neu!!!

Den Unterlagen ist ein ****Prüfbericht** einer Zugelassenen Überwachungsstelle beizufügen, in dem bestätigt wird, dass die Anlage bei Einhaltung der in den Unterlagen genannten Maßnahmen sicher betrieben werden kann.

Erlaubnispflichtige überwachungsbedürftige Anlagen:



- Dampfkesselanlagen nach Anhang 2 Abschnitt 4, ...
- Anlagen mit Druckgeräten nach Anhang 2 Abschnitt 4 zur Befüllung von Druckgasbehältern, Füllkapazität von mehr als 10 Kilogramm je Stunde
- **Gasfüllanlagen**, ortsfeste Anlagen für die Betankung von Land-, Wasser- und Luftfahrzeugen mit **entzündbaren Gasen** als Treib- oder Brennstoff
- **Tankstellen**, ortsfeste Anlagen für die Betankung von Land-, Wasser- und Luftfahrzeugen mit **entzündbaren Flüssigkeiten**
- Füllstellen für Transportbehälter für entzündbare Flüssigkeiten
- Flugfeldbetankungsanlagen
- **Lageranlagen für entzündbare Flüssigkeiten > 10.000 Liter**

entzündbar: Flammpunkt < 23°C

Die zuständige Behörde kann auf schriftlichen Antrag Ausnahmen von den §§ 8 – 11 und Anhang 1 zulassen, wenn die Anwendung dieser Vorschriften für den Arbeitgeber zu einer unverhältnismäßigen Härte führen würde.

- Ausnahme sicherheitstechnisch vertretbar
- vollständige Antragsunterlagen (Grund, Maßnahmen)
- Sachverständigengutachten

Diesentspricht weitestgehend Anhang 1 Nr. 1 der Arbeitsmittelbenutzungsrichtlinie ([89/655/EWG](#)), "indem klargestellt wird, dass für bereits in Betrieb befindliche Arbeitsmittel die Mindestvorschriften dieses Anhangs nicht unbedingt dieselben Maßnahmen erfordern wie die grundlegenden Anforderungen, die für neue erstmalig bereitgestellte Arbeitsmittel gelten. Ferner wird das Gebot der wirtschaftlichen Verhältnismäßigkeit berücksichtigt"

Die Begrifflichkeit "unverhältnismäßige Härte" ist ein unbestimmter Rechtsbegriff und muss durch die Behörden im Rahmen ihres Ermessens ausgelegt werden

Ordnungswidrig im Sinne des § 25 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer **vorsätzlich oder fahrlässig** z. B. eine

- **Gefährdungsbeurteilung nicht oder nicht rechtzeitig aktualisiert, und**
- **ein Arbeitsmittel nicht oder nicht rechtzeitig prüfen lässt.**

Wer durch eine in § 22 Absatz 1 und 2 bezeichnete vorsätzliche Handlung **Leben oder Gesundheit** eines **Beschäftigten gefährdet**, ist nach § 26 des **Arbeitsschutzgesetzes** strafbar

bzw.

- - - - - **Leben oder Gesundheit eines anderen oder fremde Sachen von bedeutendem Wert gefährdet**, ist nach § 40 des **Produktsicherheitsgesetzes** strafbar.

§ 24 Übergangsvorschriften

(6) Die Prüfung nach Anhang 2 Abschnitt 4 Nummer 5.3 ist spätestens zehn Jahre nach der letzten Prüfung der Anlage durchzuführen. Bei Anlagen nach Satz 1, die nur aus einem Anlagenteil gemäß Anhang 2 Abschnitt 4 Nummer 2.2 und zugehörigen Sicherheitseinrichtungen bestehen, kann für die Festlegung der Prüffrist nach Satz 1 die letzte Prüfung des Anlagenteils zu Grunde gelegt werden, sofern die Prüfinhalte der Prüfung des Anlagenteils den Prüfinhalten der Anlagenprüfung gleichwertig sind. Bei Anlagen, die zuletzt vor dem 1. Juni 2008 geprüft wurden, ist die Prüfung nach Satz 1 spätestens bis zum 1. Juni 2018 durchzuführen.



Neu seit dem 18.11.2016

Erstmalige Prüfungen von Druckanlagen:

- Kälteanlagen, die vor dem 01. Juni 2012 geprüft wurden spätestens zum 01. Juni 2017
- Druckanlagen, die vor dem 01. Juni 2008 geprüft wurden spätestens zum 01. Juni 2018

Erstmalige Prüfungen (6 - jährliche) von Ex-Anlagen:

- Anhang 2 Abschnitt 3: 5.1 > Anlagen, die vor dem 01. Juni 2012 erstmalig in Betrieb gegangen sind, spätestens zum 1. Juni 2018

Besondere Vorschriften für bestimmte Arbeitsmittel:

- Besondere Vorschriften für die Verwendung von mobilen, selbstfahrenden oder **nicht selbstfahrenden Arbeitsmitteln**
- Besondere Vorschriften für die Verwendung von **Arbeitsmitteln zum Heben von Lasten**
- Besondere Vorschriften für die Verwendung von Arbeitsmitteln bei zeitweiligem Arbeiten auf **hoch gelegenen Arbeitsplätzen**
- Besondere Vorschriften für Aufzugsanlagen
- Besondere Vorschriften für Druckanlagen



DGUV Regel
101-003

Prüfvorschriften für überwachungsbedürftige Anlagen

- Abschnitt 1 > Zugelassene Überwachungsstellen ZÜS
- Abschnitt 2 > Aufzugsanlagen
- Abschnitt 3 > Explosionsgefährdungen
- Abschnitt 4 > Druckanlagen

Abschnitt 2: Aufzugsanlagen

■ Prüfung

- vor erstmaliger Inbetriebnahme
- prüfpflichtige Änderungen
- wiederkehrende Prüfungen



■ **Prüfung vor Inbetriebnahme/prüfpflichtige Änderungen** durch ZÜS:

■ **Wiederkehrende Prüfung**** durch ZÜS

- in der Regel alle 2 Jahre (Hauptprüfung)
 - in der Mitte des Prüfzeitraumes zwischen den Hauptprüfungen („Zwischenprüfung“)
- >> Dies gilt auch für Aufzugsanlagen nach Maschinenrichtlinie

Abschnitt 3: Explosionsgefährdungen

Anwendungsbereich und Ziel

- Prüfungen von Arbeitsmitteln in Ex- Bereichen
- Prüfungen der technischen Maßnahmen in explosionsgefährdeten Bereichen
- Schutz vor Gefährdungen durch Explosionen und Brände

Faustformel:

Alle Anlagen, bei denen mehr als **10 l** explosionsfähige Atmosphäre freigesetzt werden kann, sind Ex-Anlagen.

... auch brennbarer Staub!

Grundsätzliche Ziele

- **Vermeiden von Ex-Atmosphäre**
z.B. durch Lüftung, Gaswarnanlage
(primärer Ex-Schutz)
- **Vermeiden von Zündquellen**
z.B. durch Einsatz von ATEX-Geräten
(sekundärer Ex-Schutz)
- **Beschränkung der Auswirkung**
z.B. durch Einsatz einer Detonationssicherung
(tertiärer Ex-Schutz)

*Ob diese Ziele eingehalten sind, wird durch **Prüfungen und / oder Instandhaltungskonzepte** festgestellt*

Anhang 2 Explosionsgefährdungen

Grundsätzlich gilt:

Prüfung vor Inbetriebnahme/prüfpflichtige Änderungen durch BP Nr. 3.3 bzw. ZÜS

Achtung! Anlagen nach § 18 Absatz 1 Nummer 3–8
in explosionsgefährdeten Bereichen nur durch ZÜS!

Prüfungsinhalt
siehe 4.1

Jährlich

„Primärer - -“

Prüfung Lüftungsanlagen, Gaswarneinrichtungen,
Inertisierungseinrichtungen durch BP Nr. 3.1

Prüfungsinhalt
siehe 5.3

3 Jahre

„Sekundär- -“

Prüfung Geräte, Schutzsysteme, Sicherheits-,
Kontroll- und Regelvorrichtungen durch BP Nr. 3.1

Prüfungsinhalt
siehe 5.2

6 Jahre

„Primärer,
sekundärer,
tertiärer - -“
> Konzept

Prüfung der Anlage in explosionsgefährdeten
Bereichen durch BP Nr. 3.3 bzw. ZÜS

Achtung! Anlagen nach § 18 Absatz 1 Nummer
3-8 in explosionsgefährdeten
Bereichen nur durch ZÜS

Prüfungsinhalt
siehe 5.1

Anmerkung: BP-Prüfungen darf auch eine ZÜS durchführen

Prüfung nach Instandsetzung von Geräten, Schutzsystemen,
Sicherheits-, Kontroll- und Regelvorrichtungen durch **BP Nr. 3.2**

Prüfungsinhalt
Siehe 4.2
> TRBS 1201 Teil3

Anhang 2 Explosionsgefährdungen

Beispiel: Lagerung von brennbaren Flüssigkeiten < 10.000 Liter

Prüfung vor Inbetriebnahme/prüfpflichtige Änderungen **durch BP Nr. 3.3**

Prüfungsinhalt
siehe 4.1

Jährlich

„Primärer - -“

Prüfung Lüftungsanlagen,
Gaswarneinrichtungen **durch BP Nr. 3.1**

Prüfungsinhalt
siehe 5.3

3 Jahre

„Sekundär- -“

Prüfung Geräte, Schutzsysteme, Sicherheits-,
Kontroll- und Regelvorrichtungen **durch BP Nr. 3.1**

Prüfungsinhalt
siehe 5.2

6 Jahre

„Primärer,
sekundärer,
tertiärer - -“
> Konzept

Prüfung der Anlage in explosionsgefährdeten
Bereichen **durch BP Nr. 3.3**

Prüfungsinhalt
siehe 5.1

Anhang 2 Explosionsgefährdungen

Beispiel: Lagerung von brennbaren Flüssigkeiten > 10.000 Liter

Prüfung vor Inbetriebnahme/prüfpflichtige Änderungen **durch ZÜS**

Prüfungsinhalt
siehe 4.1

Jährlich

„Primärer - -“

Prüfung Lüftungsanlagen,
Gaswarneinrichtungen **durch BP Nr. 3.1**

Prüfungsinhalt
siehe 5.3

3 Jahre

„Sekundär- -“

Prüfung Geräte, Schutzsysteme, Sicherheits-,
Kontroll- und Regelvorrichtungen **durch BP Nr. 3.1**

Prüfungsinhalt
siehe 5.2

6 Jahre


„Primärer,
sekundärer,
tertiärer - -“
> Konzept

Prüfung der Anlage in explosionsgefährdeten
Bereichen **durch ZÜS**

Prüfungsinhalt
siehe 5.1

Abschnitt 4: Druckanlagen

- **Anwendungsbereich und Ziel**

- erstmalige Prüfung, prüfpflichtige Änderungen und wiederkehrende Prüfung von **Druckanlagen (Anlagen und Anlagenteile)** 
- Sicherstellung, dass die Anlagen bis zur nächsten Prüfung sicher betrieben werden können

Druckanlagen sind:

- Dampfkesselanlagen – Erzeugung von Dampf- oder Heißwasser – 110°
- Druckbehälteranlagen
- Anlagen zur Abfüllung
- Rohrleitungsanlagen

Anlagenteile sind:

- Druckgeräte
- einfache Druckbehälter
- ortsbewegliche Druckgeräte
- Ausrüstungsteile

Max. zulässige Prüffristen für die wiederkehrenden Prüfungen von Anlagenteilen durch eine Zugelassene Überwachungsstelle

Anlagenteil	Äußere Prüfung	Innere Prüfung	Festigkeitsprüfung
Dampfkessel nach Nummer 5.9 Tabelle 2	1 Jahr	3 Jahre	9 Jahre
Druckbehälter nach Nummer 5.9 Tabelle 3, 4, 5 und 6	2 Jahre (Ausnahmen gemäß Nummer 5.6 Satz 1)	5 Jahre	10 Jahre
Einfache Druckbehälter nach Nummer 5.9 Tabelle 7	-	5 Jahre	10 Jahre
Rohrleitungen nach Nummer 5.9 Tabelle 8, 9, 10 und 11	5 Jahre	-	5 Jahre

>> Prüffrist für Druckanlagen darf 10 Jahre nicht überschreiten



Druckanlage

Übergangsvorschriften siehe § 24

Druckanlagen schließen alle **druckbeaufschlagten Anlagenteile**** sowie die für den **sicheren Betrieb erforderlichen Einrichtungen** ein, die zueinander in Wechselwirkung stehen und deren sicherer Betrieb wesentlich von diesen Wechselwirkungen bestimmt wird

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, den Umfang der Druckanlage im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festzulegen

*** z.B. Druckluftanlage bestehend aus Kompressor, Filter, Rohrleitung, Ölabscheider und Druckluftbehälter*

Prüfvorschriften für bestimmte Arbeitsmittel:

- **Abschnitt 1:** Krane
- **Abschnitt 2:** Flüssiggasanlagen
- **Abschnitt 3:** Maschinentechnische Arbeitsmittel der Veranstaltungstechnik

Abschnitt 1: Krane

Anwendungsbereich und Ziel

Ziel: Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen

Gilt für Prüfungen von Kranen (Hebezeuge) wie z. B.

- Laufkatzen
- Dreh-, Brücken-, Portal-, Turmdreh-, Fahrzeug-, Lkw-, Lade-, Offshore- und Kabelkrane
- usw.

Prüffristen und Prüfzuständigkeiten für bestimmte Krane

Beispiele:

Kran	Prüfung nach der Montage, Installation und vor der ersten Inbetriebnahme	Wiederkehrende Prüfung
Laufkatzen	Prüfsachverständiger	jährlich durch eine zur Prüfung befähigte Person gemäß § 2 Absatz 6
Ausleger- und Drehkrane	Prüfsachverständiger	jährlich durch eine zur Prüfung befähigte Person gemäß § 2 Absatz 6

Abweichend von § 14 Absatz 7 Satz 1 sind **Aufzeichnungen** über die **gesamte Verwendungsdauer des Arbeitsmittels aufzubewahren**

Prüfsachverständige **

Prüfsachverständige sind zur Prüfung befähigte Personen und

- Ausbildung als Ingenieur oder vergleichbare Kenntnisse und Erfahrungen
- drei Jahre Erfahrung in Konstruktion, Bau, Instandhaltung oder Prüfung
- ausreichende Kenntnisse zu Vorschriften und Regeln, erforderlichen Einrichtungen und Unterlagen
- fachliche Kenntnisse auf aktuellem Stand

*** Definition der DGUV 52 (ehemals BGV D 6) andere Inhalte*



Abschnitt 2: Flüssiggasanlagen

Anwendungsbereich und Ziel

- Prüfung von Flüssiggasanlagen mit brennbaren Gasen
- Ziel: Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen
- Prüfinhalt: sichere Installation und Aufstellung
Dichtheit und sichere Funktion

Begriffsbestimmungen zu Flüssiggasanlagen, Versorgungsanlagen, Verbrauchsanlagen usw.

Prüfung durch befähigte Person:

- vor Inbetriebnahme bzw. Wiederinbetriebnahme
- nach prüfpflichtigen Änderungen
- wiederkehrend

Prüffristen für die wiederkehrende Prüfung:

Flüssiggasanlage	Wiederkehrende Prüfung
ortsveränderliche Flüssiggasanlage	alle 2 Jahre
ortsfeste Flüssiggasanlage	alle 4 Jahre
Flüssiggasanlage mit Gasverbrauchseinrichtungen in Räumen unter Erdgleiche	jährlich



Regelwerke zur Betriebssicherheitsverordnung

- TRBS -

Die TRBS`en müssen überarbeitet werden. Sie beziehen sich noch auf die alte BetrSichV



Dazu die Bekanntmachung des BMAS :

Die bisherigen technischen Regeln (TRBS) können auch künftig als Auslegungs- und Anwendungshilfe für die neue Verordnung herangezogen werden.

Dabei ist jedoch zu beachten, dass die noch nicht überarbeiteten Technischen Regeln nicht im Widerspruch zu der neuen Verordnung stehen dürfen.

Verordnung zur Neuregelung der Anforderungen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln und Gefahrstoffen

- **Artikel 1:** Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln
(Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV)
- **Artikel 2:** Änderung der Gefahrstoffverordnung
- **Artikel 3:** Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Änderung der Gefahrstoffverordnung

Die Anforderungen an den **Explosionsschutz** waren in der „alten“ Betriebssicherheitsverordnung in den §§ 5 und 6 sowie in den Anhängen 3 und 4 genannt.

Kennzahlen, Erläuterungen zu entzündlichen, leichtentzündlichen und hochentzündlichen Stoffen waren schon Inhalt der „alten“ Gefahrstoffverordnung.

Mit Änderung der Betriebssicherheitsverordnung sind Inhalte der „alten“ Betriebssicherheitsverordnung in die Gefahrstoffverordnung verlagert worden.

Die Betriebssicherheitsverordnung beschreibt nur noch Prüffristen, Prüfinhalte, Prüfungen durch Befähigte Personen und ZÜS.

Ergebnis: Nicht nur die Betriebssicherheitsverordnung ändert sich, sondern auch die Gefahrstoffverordnung.

§ 4 Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung

§ 5 Sicherheitsdatenblatt und sonstige Informationspflicht

§ 6 Informationsermittlung und Gefährdungsbeurteilung

(9) Explosionsschutzdokument - -

„Artikel 2: Änderungen in der Gefahrstoffverordnung“

§ 7 Grundpflichten

- - Wirksamkeit der technischen Schutzmaßnahmen regelmäßig, mind. aber alle 3 Jahre überprüfen.

Arbeitgeber hat festzustellen, ob

- Stoffe, Gemische oder Erzeugnisse zu Brand- oder Explosionsgefährdungen führen
- Zündquellen vorhanden sind
- schädliche Auswirkungen von Bränden und Explosionen auf die Beschäftigten möglich sind

- Bei Tätigkeiten mit **geringer Gefährdung (siehe Absatz 13)** kann auf eine detaillierte Dokumentation verzichtet werden (nachvollziehbar begründen)
- Die **Regelmäßige Überprüfung** der Gefährdungsbeurteilung (Explosionsschutzdokument) ist notwendig.
- Bei **Veränderungen** bzw. neuen Informationen ist die GB umgehend zu aktualisieren.

§ 11 Besondere Schutzmaßnahmen - - - - insbesondere gegen Brand- und Explosionsgefährdungen

§ 11 Absatz 1

Arbeitgeber hat Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und anderer Personen zu ergreifen.

§ 11 Absatz 2

Vermeidung von Brand- oder Explosionsgefährdungen

§ 11 Absatz 3 **** Siehe Anhang 1 Nummer 1**

Arbeitsbereiche, Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und deren **Verbindungen** müssen so konstruiert, errichtet - - - - instandgehalten werden, dass **keine Brand- und Explosionsgefährdungen** auftreten.

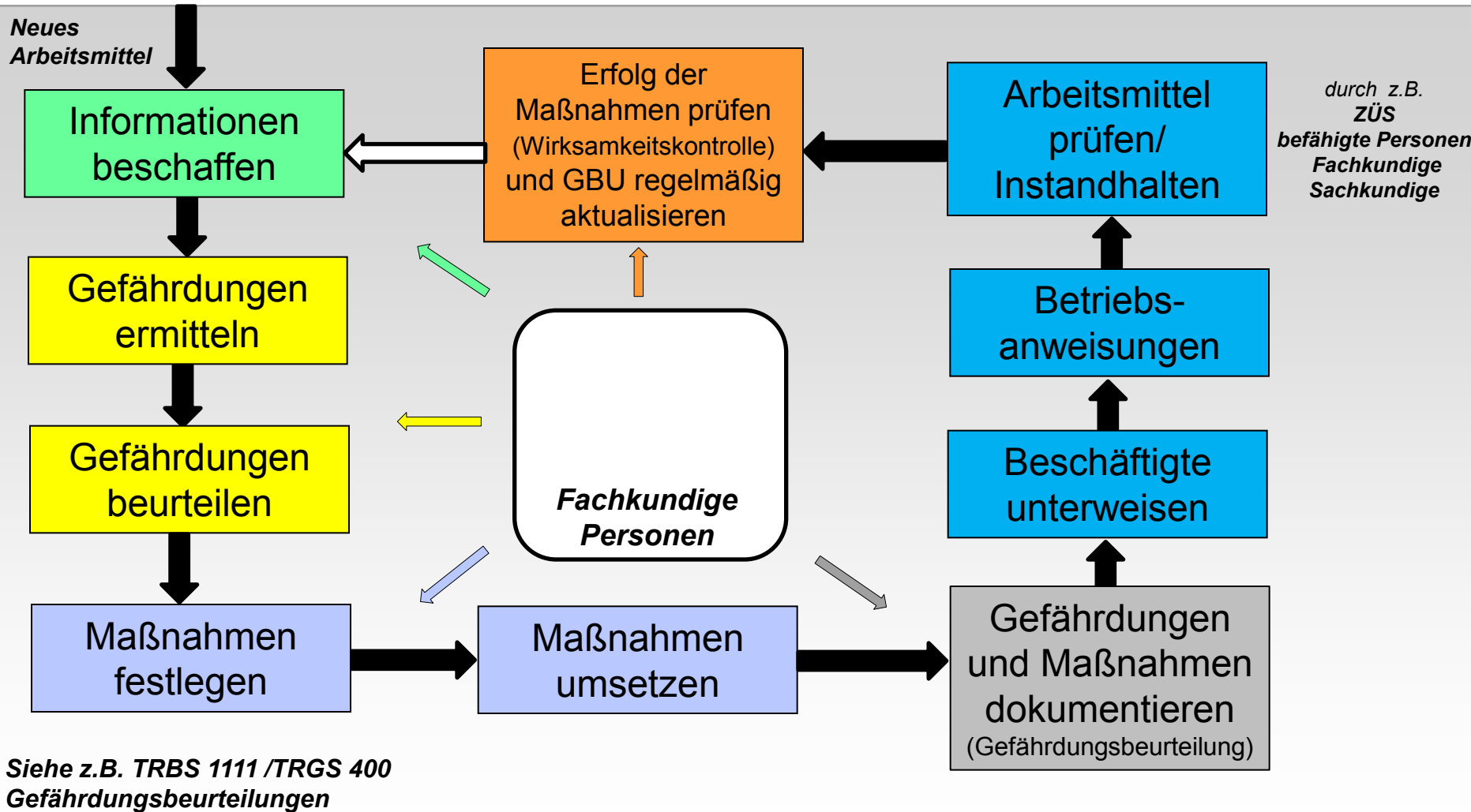
A n h a n g I

(z u - - - ****** § 1 1 A b s a t z 3)

**B e s o n d e r e V o r s c h r i f t e n f ü r b e s t i m m t e
G e f a h r s t o f f e u n d T ä t i g k e i t e n**

Nummer 1 Brand- und Explosionsgefährdungen

Schutzkonzept Arbeitsschutzgesetz/**Betriebssicherheitsverordnung** und anderer Verordnungen wie z.B. Gefahrstoffverordnung



Vorgehensweise

Gefährdungen
ermitteln

Gefährdungen
beurteilen

Maßnahmen
festlegen



Nr.	Gefährdungs- faktoren	Gefahrenquelle / Gefahrbringende Be- dingung Art der Verletzungen	Risiko*			Lösungsmöglichkeit technisch - organisatorisch - persönlich Maßnahmen-Auswahl	Risiko*			Maßnahmen- Vorfolgung
			niedrig	mittel	hoch		niedrig	mittel	hoch	

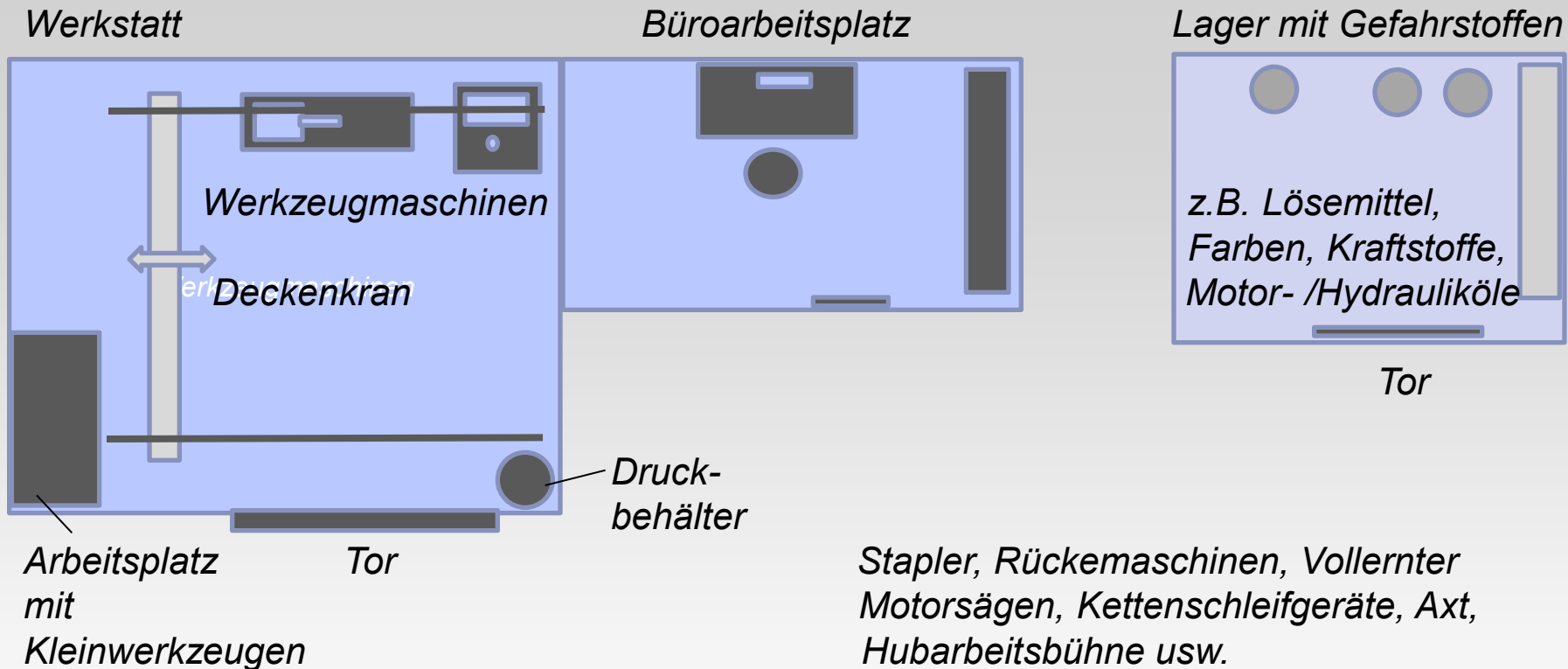
Maßnahmen

- Technische Maßnahmen
- **Instandhaltungsmaßnahmen** durch fachkundige unterwiesene Beschäftigte und/oder gleichwertige Auftragnehmer festlegen
- **Prüfungen (Prüfinhalte und Prüffristen) durch befähigte Personen bzw. Sachkundige**
- **Prüfungen durch eine ZÜS** bei überwachungsbedürftigen Anlagen
- **Unterweisungen**
Schriftlich dokumentieren und durch Arbeitnehmer unterschreiben lassen
- **Betriebsanweisungen**
- **Kennzeichnungen, Hinweise**

Maßnahmen
umsetzen



Beispiel Vorgehensweise



Welche Gesetze/Verordnungen sind zutreffend?

Arbeitsschutzgesetz, Produktsicherheitsgesetz

- Betriebssicherheitsverordnung
- Gefahrstoffverordnung
- Arbeitsstättenverordnung
- PSA – Benutzungsverordnung
- weitere

Arbeitsmittelbezogene Aufteilung in Gruppen:

1. Kleinwerkzeuge > § 7 BetrSichV > Vereinfachte Gefährdungsbeurteilung
2. Maschinen wie z.B. Kettenschleifmaschinen, Ständerbohrmaschinen
3. Krananlagen
4. Leitern, Gerüste, Seile
5. Stapler, Vollernter, Rückemaschinen, Hubarbeitsbühnen usw.
6. Motorsägen
7. Druckbehälteranlage
8. Explosionsgefährdete Anlagen/Bereiche
9. Arbeitsmittel in der Verwaltung > § 7 BetrSichV > Vereinfachte Gefährdungsbeurteilung

z.B. Maschinen wie Kettenschleifgeräte, Motorsägen

Welche Gefährdungen sind vorhanden?

- Restgefährdungen > Informationen des Herstellers
- Mechanische Gefährdungen *BetrSichV -TRBS*
- Elektrische Gefährdungen *BetrSichV - TRBS (> DGUV Vorschrift 3)*
- Gefährdungen durch Gefahrstoffe *Gefahrstoffverordnung - TRGS*
- Beleuchtung *Arbeitsstättenverordnung - ASR*
- Lärm, Vibrationen *Lärm- und Vibrations- - verordnung -TRLV*
- Eigene Erfahrungen *z.B. Mitarbeiter befragen*

Wie werden diese Gefährdungen vermieden?

- S** • Technische Maßnahmen wie z.B. Schutzgitter, Beleuchtung usw.
- Vermeidung von Manipulationen
- T** • Prüfungen festlegen: Prüfinhalte, Prüffristen, Befähigte Person, Sachkundige
- Instandhaltungsmaßnahmen festlegen (siehe hierzu auch Herstellervorgaben)
- O** • Bedienungsanweisungen, Kennzeichnungen, Hinweise
- Unterweisungen
- P** • Welche PSA ist erforderlich?

- - - vielen Dank für´s Zuhören

Jürgen Hülsing

TÜV NORD Systems GmbH & Co. KG
Leiter Regionen Bremen und Weser-Ems

Büro Oldenburg	Büro Bremen
Stubbenweg 38-40	Hermine-Berthold Str. 17
26125 Oldenburg	28205 Bremen

Tel. 0441 219858250 0421 4498199
Fax. 0441 219858111 0421 4498144
Mobil 0160 8880165

jhuelsing@tuev-nord.de
www.tuev-nord.de

Ihr Partner für Sicherheit
TÜV NORD Systems GmbH & Co. KG

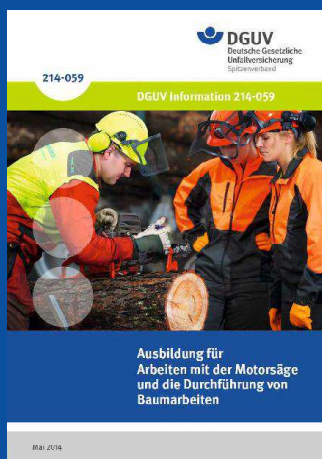
Ausbildung für Arbeiten mit der Motorsäge und die Durchführung von Baumarbeiten

Die Kompatibilität der Ausbildungen Baumarbeiten im Gartenbau nach Unfallverhütungsvorschrift „Gartenbau, Obstbau und Parkanlagen“ (VSG 4.2) und der Module der DGUV Information 214-059 „Ausbildung für Arbeiten mit der Motorsäge und die Durchführung von Baumarbeiten“ besteht. Die gegenseitige Anerkennung dieser Ausbildungen ist zwischen der SVLFG und der DGUV vereinbart.

Die Ausbildung nach GUV-I 8624 hat im Bereich der DGUV weiterhin Bestand. Auffrischungen erfolgen nach dem neuen Konzept gemäß DGUV Information 214-059.

Übersicht der einzelnen Module

Schrift	Modul 2 Tage	Modul 3 Tage	Modul 5 Tage
DGUV Information 214-059	A	B	D 3 Tage + DGUV Grundsatz 308-008 (2 Tage)
SVLFG VSG 4.2	AS Baum I Teil 1 (Grundkurs) Teil 2 (Aufbaukurs)		AS Baum II
GUV-I 8624 (alt)	1 + 2	3 (nur 2 Tage)	5 (nur 2 Tage)



DGUV

Fachbereich Verkehr
und Landschaft

Sachgebiet Straße, Gewässer,
Forsten, Tierhaltung

In Kooperation mit



UK NRW

Unfallkasse
Nordrhein-Westfalen



Bayer. LUK

Bayerische
Landesunfallkasse

Demographischer Wandel in der Waldarbeit – altersgerechte Persönliche Schutzausrüstungen

Altersbedingte Erscheinungen mit Bewertung der Auswirkungen

verminderte Sehfähigkeit ▶ Brille
Auswirkungen sind zu erwarten mit einer hohen Schadensschwere

verminderte Hörfähigkeit ▶ Hörgerät
Auswirkungen sind zu erwarten mit einer hohen Schadensschwere

verminderte körperliche Leistungsfähigkeit
Auswirkungen sind zu erwarten mit einer mittleren Schadensschwere

Einschränkungen der Beweglichkeit
Auswirkungen sind zu erwarten mit einer mittleren Schadensschwere

Einschränkungen der Feinmotorik
Auswirkungen sind zu erwarten mit einer geringen Schadensschwere



Anforderungen an altersgerechte Persönliche Schutzausrüstungen (PSA)

Schutzhelm	<ul style="list-style-type: none"> • Gewicht/Material • Belüftung • Größeneinstellung • Innenausstattung/Bebänderung • Kinnriemen • Aufnahmen für Brille (Helmbrille)/Augen- und Gesichtsschutz/Gehörschutz
Gehörschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Kompatibel mit Hörgerät • Trageeigenschaften bei langer Tragedauer • Klappmechanismus ohne Fangstellen • gut mögliche Verständigung im Lärmbereich
Augen- und Gesichtsschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Material • Anlaufschutz • einfache Handhabung • Klappmechanismus ohne Fangstellen
Forst-Schutzhelmkombination	Summe der einzelnen Komponenten ▶ keine negativen Wechselwirkungen zwischen einzelnen Komponenten
Sicherheitsschuhe	<ul style="list-style-type: none"> • Material • Gewicht • Atmungsaktivität • guter Sitz/fester Halt • Trittsicherheit/durchgehendes Profil • einfaches An- und Ausziehen – wenig feinmotorische Arbeiten • individuelle Anpassung möglich
Schnittschutzhose (Körperschutz gegen Schnittverletzungen)	<ul style="list-style-type: none"> • Gewicht • Material/Wärmebelastung • Passform • Schnitt • Ausstattung
Schutzhandschuhe	<ul style="list-style-type: none"> • Material • Passform



DGUV

Fachbereich Verkehr und Landschaft

Sachgebiet Straße, Gewässer, Forsten, Tierhaltung

In Kooperation mit



UK NRW

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen



Bayer. LUK

Bayerische Landesunfallkasse

Psychische Belastung bei der Waldarbeit - Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

**DGUV Fachgespräch
"Moderne Waldarbeit - aber sicher"
15./16.11.2017**

**Dipl.-Psych. Roland Portuné
BG RCI, Prävention, Leiter Referat Arbeitspsychologie
Leiter DGUV-Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“
roland.portune@bgrci.de**

Psychische Belastung erkennen und beurteilen –

**..... eigentlich wie
ein Skat-Spiel ?!**

Karten aufnehmen und anfangen zu reizen...

1 8



Karten aufnehmen und anfangen zu reizen...

1989

EU-Rahmenrichtlinie

Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz - Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit

Weiter reizen...

20



Weiter reizen...

2013



Konkretisierung des ArbSchG:

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)

„GB Psychische Belastung“ in § 5 Ziffer 6

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen / Ziffer 6 psychische Belastungen bei der Arbeit.

Weiter reizen...

22



Weiter reizen...

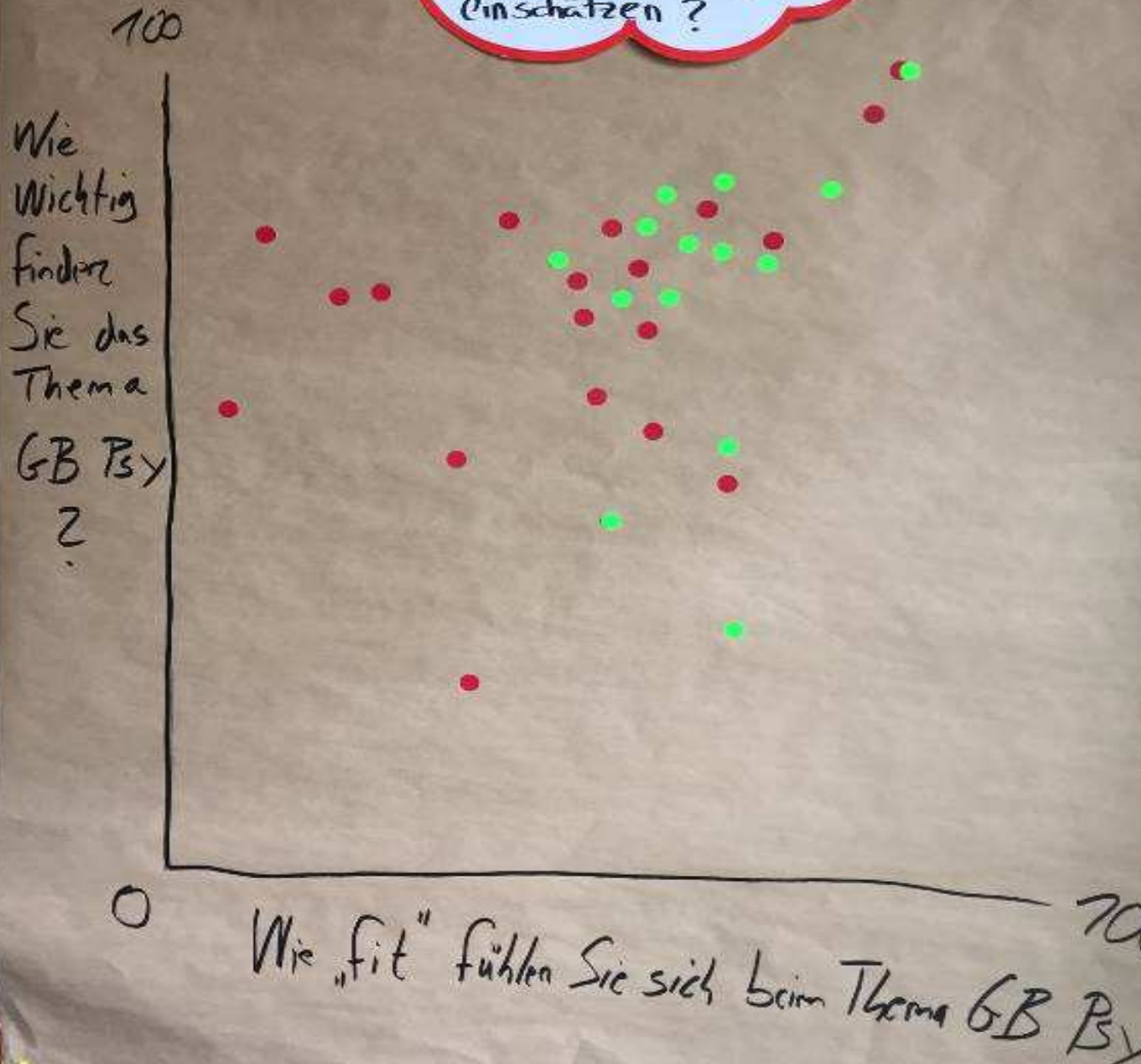
§ 22 ArbSchG...

§ 22 Befugnisse der zuständigen Behörden

§ 22 (2) Die mit der Überwachung beauftragten Personen sind befugt, zu den Betriebs- und Arbeitszeiten Betriebsstätten, Geschäfts- und Betriebsräume zu betreten, zu besichtigen und zu prüfen sowie in die geschäftlichen Unterlagen der auskunftspflichtigen Person Einsicht zu nehmen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

=> GDA Psyche ...Qualifizierung... Kernprozesse

Wie wirksam
würden Sie sich aktuell
beim Thema GB psy. Bel.
einschätzen?



Vorher – nachher- Einschätzungen:

„WOLKE“:

„Wie wirksam würden Sie sich aktuell beim Thema GB psy. Bel. einschätzen?“

Vertikal (Y):

Wie wichtig finden Sie das Thema GB Psy?

Horizontal (X):

Wie „fit“ fühlen Sie sich beim Thema GB Psy?

Weiter reizen...

23 ■ ■ ■ ■ ■ ■

„23“?

Will da jemand „Null,, spielen?!?

Weiter reizen...

23. Juni 2016

Veranstaltungsort: Düsseldorf, WSI

20 Jahre Arbeitsschutzgesetz

Dies nimmt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zum Anlass, im Rahmen einer eintägigen Fachtagung Umsetzungsdefizite und mögliche Reformbedarfe zu diskutieren. Drei interdisziplinär besetzte Podien werden zukünftige Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz diskutieren.

Weiter reizen... jetzt zeigen wir, was wir können!

24 ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Weiter reizen... jetzt zeigen wir, was wir können!

2014.....

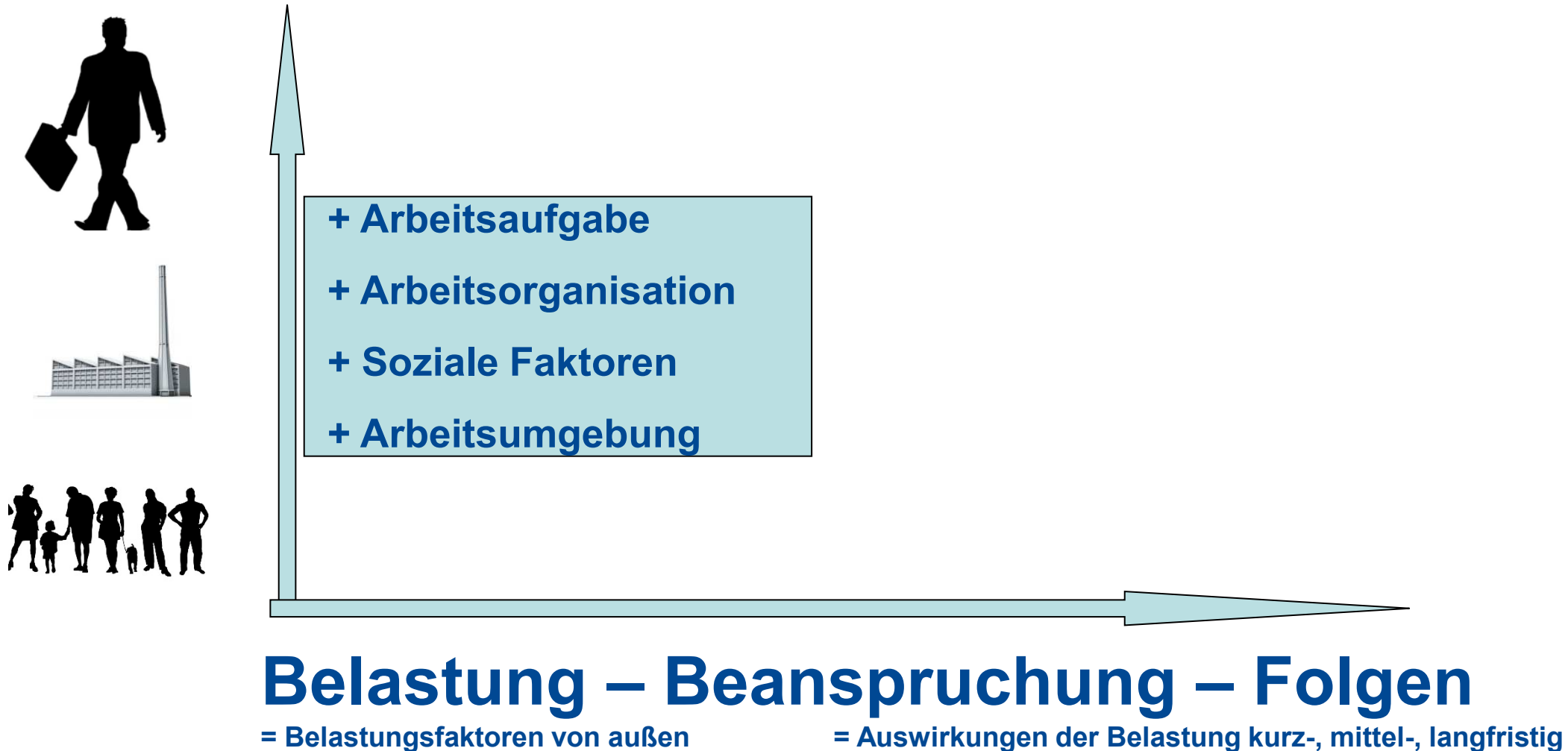
- + Betriebssicherheitsverordnung**
- + Technische Regel Betriebssicherheit 1151**
- + DIN SPEC 33418**

Das Spiel beginnt
„MIT EINEM“

= der
Arbeit-
geber



GB psychische Belastung = Arbeitgeberverantwortung



Das Spiel wird besser
... „MIT ZWEI“

**= Fachkraft
für Arbeits-
sicherheit
und
Betriebsarzt**



..... geeignete Methoden (nach GDA Psyche):

- Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen
- Beobachtung / Beobachtungsinterviews
- moderierte Analyseworkshops

..... Qualitätsgrundsätze

für Instrumente/Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (Anlage 3 „Empfehlungen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GDA)

- Einsatzbereiche / Anwendungsvoraussetzungen beschrieben
- methodische Qualität geprüft / ausgewiesen (für GB geeignet).
- Beurteilt werden Tätigkeiten / Ausführungsbedingungen / relevante Belastungsfaktoren (GDA Merkmalsbereiche)
- Hilfestellungen zur Beurteilung, ob Maßnahmen erforderlich
- Einbeziehung der Beschäftigten

Noch besser
„MIT DREI“

= **Konsens
mit dem
Betriebsrat**



Gefährdungsbeurteilung	Allgemeine Mitarbeiterbefragung
Rechtliche Vorschrift	Keine rechtliche Vorschrift
Betriebsrat besitzt Mitbestimmungsrecht	Betriebsrat besitzt Informationsrecht
Dokumentationspflicht	Keine Dokumentationspflicht
Maßnahmen zwingend erforderlich	Maßnahmen nicht zwingend erforderlich

Rechtlich relevante Unterschiede zwischen „Gefährdungsbeurteilung“ und „allgemeiner Mitarbeiterbefragung“ (nach Richter, Nebel-Töpfer & Wolf 2014).



Das Spiel gewinnen...

.....

„MIT VIER“

= **Beteiligung
Führungs-
kräfte und
Belegschaft**

Ein Beispiel für ein moderiertes Verfahren: Ideen-Treffen (als Beispiel guter Praxis genannt in TRBS 1151)

Satzfahne 5

 **DGUV**
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband

206-007

DGUV Information 206-007

Ihr
Instrument
für die Gefähr-
dungsbeurteilung
psychischer
Belastung!



Gesund und fit im Kleinbetrieb

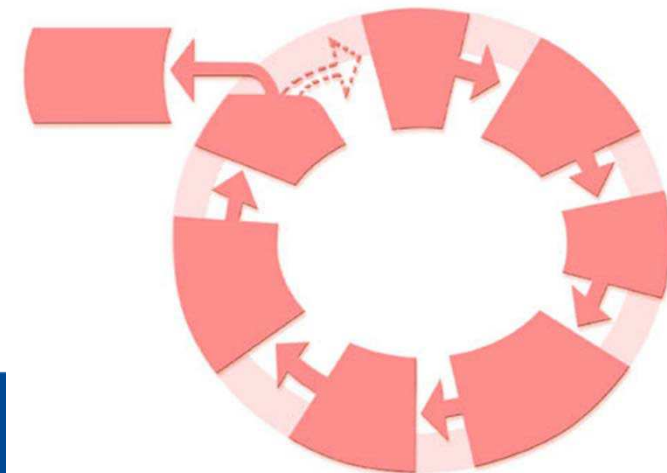
So geht's mit Ideen-Treffen

Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und
Dienstleistung

„DGUV Ideentreffens“
(Berger, Portuné, Rohn, Wagner, und
Willingstorfer 2014).

Entscheidend wichtig: Prozessqualität

- Nimmt die Leitungsebene ihre Verantwortung wahr?
- Wurde ein Konsens mit dem Betriebsrat hergestellt?
- Unterstützt die Führungsebene den Prozess der GB Psy?
- Wird die Durchführung systematisch geplant?
- Werden Beschäftigte ausreichend beteiligt?
- Werden alle Arbeitsbereiche / Tätigkeiten berücksichtigt?
- Werden Maßnahmen bedarfsorientiert abgeleitet und umgesetzt?
- Wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft?
- Wie wird dokumentiert?
- Wie wird fortgeführt?



Gute Prozessqualität => gute Ergebnisqualität

- + Rechtssicherheit**
- + Sicherheit und Gesundheit**
- + Sicherung Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit**
- + Leistungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit**
- + Förderung Kommunikation und Betriebsklima**
- + Verbesserungsideen, Kreativität, Innovationen**

=> gut für alle!



Fragen?

Diskussion?