

Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung von Betrieben durch die BDF - Überbetrieblicher Dienst Dr. Hingerle GmbH & Co. KG Aktuelle Infos zu den gesetzl. Grundlagen und Allg. Geschäftsbedingungen

Präambel

Jeder Unternehmer der Arbeitnehmer beschäftigt hat sich um die Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu kümmern und dafür zu sorgen, dass diese durch die ausgeführte Arbeitstätigkeit keine Gesundheitsschäden bekommen.

Die wichtigsten Gesetzesgrundlagen

Im **Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)**, das am **12. 12.1973 vom Gesetzgeber verabschiedet wurde und seit 1975 in Kraft ist**, wird festgelegt, dass der Unternehmer zur Abwehr von Gesundheitsgefahren von seinen Arbeitnehmern sich hierzu in geeigneter Weise von einem Betriebsarzt und einer Sicherheitsfachkraft beraten lassen muss. Grundlage hierzu ist das **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** zuletzt überarbeitet 2009, welches die Aufgaben des Arbeitgebers beschreibt. Dies sind die regelmäßigen betrieblichen **Unterweisungen**, die Einsetzung von **Ersthelfern** und die Befolgung des Arbeitssicherheitsgesetzes. Die Ausarbeitung und Überwachung, abgestimmt auf die einzelnen Berufsgruppen wurde vom Gesetzgeber den **Berufsgenossenschaften** übertragen. Diese hatten geeignete **Ausführungsvorschriften** (z.B. Unfallverhütungsvorschriften) zu erlassen. Mit der Überwachung wurden die **Gewerbeaufsichtsämter** der Innenministerien beauftragt. Zum gleichen Zeitpunkt und auf Veranlassung der Berufsgenossenschaften entstanden zwei neue Berufszweige: der Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft. Ab 2005 wurden die Ausführungsbestimmungen der Berufsgenossenschaften in Zusammenarbeit mit der **Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung** stark überarbeitet und in der **Vorschrift Nr. 2 der DGUV** (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – im Internet abrufbar) welche **ab 1.1.2011** in Kraft getreten ist, umformuliert und an die Stelle der BG Vorschriften gesetzt. Der Unternehmer ist nach den §§ 1-7 des Arbeitssicherheitsgesetzes verpflichtet die Leistungen von Beratern in Anspruch zu nehmen und diese bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Insoweit obliegt dem Unternehmer also eine Mitwirkungspflicht, das heißt, es liegt grundsätzlich in der Hand des Unternehmers die erforderliche Beratung abzurufen.

Die wichtigsten Ausführungsvorschriften

Wie vorstehend schon erwähnt hat sich jeder Unternehmer für medizinische Fragen von einem **Betriebsarzt** (Arzt mit Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin oder Arzt für Arbeitsmedizin) und für technische Fragen von einer **Sicherheitsfachkraft** (SiFa - Ingenieur, Techniker, Meister etc. mit Ausbildung durch die Berufsgenossenschaft) betreuen zu lassen. Der Unternehmer hat gegenüber der BG und ggf. auch gegenüber anderen Stellen den Nachweis über die Bestellung eines Betriebsarztes und einer Sicherheitsfachkraft und über deren erbrachte **Einsatzzeiten** (s.u.) zu erbringen.

Da kleinere Unternehmer sehr schwer einen Betriebsarzt oder eine Sicherheitsfachkraft finden (welche kaum wegen weniger Stunden pro Jahr in den „Betrieb“ kommen und dann sehr teuer sind) bieten **„Überbetriebliche Dienste“** wie die **BDF**, der **BAD**, der **ASD** oder der **TÜV** diese Betreuung an. Diese haben einen Betriebsarzt und eine Sicherheitsfachkraft angestellt oder in anderer Weise vertraglich gebunden und übernehmen die komplette Organisation.

Weist ein Unternehmer gegenüber der Berufsgenossenschaft eine geeignete Bestellung, z.B. die eines überbetrieblichen Dienstes nicht nach, so erfolgt ein **Zwangsanschluss** an den „eigenen“ überbetrieblichen Dienst der jeweiligen Berufsgenossenschaft (z.B. ASD) bzw. an den, mit welchem die Berufsgenossenschaft eng zusammenarbeitet.

Aufgabe des Betriebsarztes ist es nicht, den Arbeitnehmer auf seinen Gesundheitszustand zu untersuchen und zu behandeln, dies ist nach wie vor Aufgabe des Hausarztes. Entsprechendes gilt für die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Es ist nicht dessen Aufgabe die Bedienungsanleitungen von Geräten und Maschinen etc. zu überprüfen (Dies kann sie gar nicht, da sie nicht sachkundig ist.) und die Arbeitnehmer darin zu unterweisen. Dies ist nach wie vor die Aufgabe des Arbeitgebers bzw. des von ihm beauftragten Sachkundigen. Dieser hat mittels Betriebsanweisungen, Bedienungsanleitungen sowie entsprechenden Beauftragungen und den mindestens 1x jährlichen Unterweisungen (geregelt in der neuen Betriebssicherheitsverordnung – siehe dort „Sachkundiger / Bereichsleiter“) Arbeitsunfällen vorzubeugen. Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist es nur auf „allgemeine Gefahren“ und auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen z.B. auf den Aushang von Betriebsanweisungen oder die Einhaltung der Betriebssicherheitsverordnung hinzuweisen.

Der Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkräfte sollen also auf Gesundheitsgefahren im Betrieb aufmerksam machen, geeignete Maßnahmen zur Abhilfe vorschlagen und die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen dem Arbeitgeber benennen. In den letzten Jahren wurden die Forderungen des Arbeitsschutzgesetzes zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen für Teilbereiche in weiteren Rechtsvorschriften konkretisiert wie Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung, Arbeitsstättenverordnung, Lastenhandhabungsverordnung, Bildschirmarbeitsplatzverordnung, Büroplatzverordnung, Lärm- und Vibrationschutzverordnung, Mutterschutzrichtlinienverordnung, Betriebssicherheitsverordnung etc. In den letzten Jahren wird zudem immer mehr ein betriebliches Gesundheitsmanagement im Betrieb gefordert und die Analyse psychischer Gefährdungsfaktoren.

Die Betreuung von Betrieben durch Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft

Allgemeines

Bei der Betreuung von Betrieben (auch **Regelbetreuung** oder Gesamtbetreuung genannt) wird unterschieden in:

1. **Grundbetreuung**
2. **anlassbezogene Betreuung**
3. **betriebsspezifische Betreuung**

Zusätzlich gibt es bis zu einer bestimmten Betriebsgröße auch die sog. **alternative bedarfsorientierte Betreuung**, welche weiter unten beschrieben wird.

Grundbetreuung

Sie umfasst die interne Besprechung von Arbeitsunfällen, die Überprüfung der Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung, der Bildschirmarbeitsplatzverordnung, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Mutterschutzgesetzes, des Nichtraucherschutzgesetzes, der Elektrogeräteverordnung, die Einteilung von Ersthelfern, von Brandschutz Helfern, die Planung der Fluchtwege, die Erstellung eines Hautschutzplans für Reinigungspersonal, den Aushang von Betriebsanweisungen, den Aushang von Bedienungsanleitungen, einen Notfallplan, den Aushang der Anschrift der zuständigen BG und des nächsten D- Arztes, des Betriebsarztes und des Personalrates etc., Weiterhin fordert sie die **jährliche Unterweisung der Arbeitnehmer**, und ab einer bestimmten Größe des Unternehmens die Bildung eines **Arbeitsschutzausschusses (ASA)**. Für die genannten Tätigkeiten ist für Betriebe bis zu 10 Arbeitnehmern keine **feste Einsatzzeit** vorgeschrieben.

Anlassbezogene Betreuung

Die anlassbezogene Betreuung ist immer dann erforderlich, wenn akute Probleme auftauchen oder Veränderungen im Betrieb auftreten oder geplant sind. Von einer anlassbezogenen Betreuung wird nur bei Betrieben bis zu 10 Mitarbeitern gesprochen, denn sie ist bei Betrieben über 10 Arbeitnehmer durch die nachfolgend beschriebene betriebsspezifische Betreuung abgedeckt. Besondere Anlässe sind z.B. die Gestaltung neuer Arbeitsplätze, die Änderung von Sanitärräumen, die häufige Erkrankung eines Arbeitnehmers am Arbeitsplatz, häufige Unfallgeschehen, Neueinstellung eines Arbeitnehmers mit ausgewiesener Schwerbehinderung oder Krankheit, Einsatz eines Arbeitnehmers mit einem Ausweis über Minderung der Erwerbsfähigkeit, Schwangerschaft einer Mitarbeiterin, Einrichtung eines Betriebskindergartens. Häufig müssen in solchen Fällen dann weitere Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden.

Betriebsspezifische Betreuung

Während die Grundbetreuung bei allen Betrieben gleich auszuführen ist, so ist die betriebsspezifische Betreuung den speziellen Erfordernissen des jeweiligen Unternehmens anzupassen. In den aktuellen gesetzlichen Vorschriften (DGUV Vorschrift 2) ist **im Gegensatz zu der Grundbetreuung** bei Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern **hierfür keine feste Einsatzzeit vorgesehen**. Sie muss von Betrieb zu Betrieb und von Fall zu Fall zwischen den beteiligten Partnern abgesprochen werden. Hierzu wurden von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung bzw. von den Berufsgenossenschaften sehr genaue Checklisten erstellt welche dort abgerufen werden können.

Die betriebsspezifische Betreuung besteht im Wesentlichen aus der erstmaligen Erstellung der **Gefährdungsbeurteilung** des Arbeitsplatzes und zudem aus den ohne besonderen Anlass in drei bis fünfjährigem Abstand (nach BG unterschiedlich) weiterhin regelmäßig durchzuführenden Gefährdungsbeurteilungen. Zudem zählen zu der betriebsspezifischen Betreuung die **arbeitsmedizinischen Vorsorgen** wie die Vorsorge nach G37 (Bildschirmarbeitsplatz), früher auch Vorsorgeuntersuchungen genannt.

Die Gefährdungsbeurteilung muss nicht von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Überbetrieblichen Dienst durchgeführt werden. Alternativ kann der Unternehmer oder der von ihm Delegierte diese Gefährdungsbeurteilung selbst erstellen (siehe Portal „Gefährdungsbeurteilung“ des Bayr. Staatsministeriums für Arbeit und Soziales ...).

Unter Gefährdungsbeurteilung versteht man die Untersuchung jedes einzelnen Arbeitsplatzes auf mögliche Gefahren, welche dem Mitarbeiter an diesem Arbeitsplatz drohen könnten. Für eine Rechtsanwaltskanzlei ist dies z.B. der Bildschirmarbeitsplatz, das Sitzmöbel, der Computerarbeitsplatz und der Drucker- bzw. Kopierplatz., für ein Taxi- oder Omnibusunternehmen das Taxi oder der Bus, die Straße, das Büro, der Waschplatz, die Werkstatt usw. Sind die zu beurteilenden Arbeitsplätze identisch, so genügt jedoch die Beurteilung eines Arbeitsplatzes. Eine Gefährdungsbeurteilung muss zudem immer dann durchgeführt werden, wenn ein Arbeitsplatz neu eingerichtet wird oder wenn sich an diesem etwas geändert hat. Zur Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes hat die BDF einen Fragebogen entwickelt, welcher es ermöglicht bereits vorab in Eigenregie die wichtigsten Problemstellen im Betrieb zu erkennen, anhand dieses Fragebogens zu dokumentieren und dann nach Rücksprache mit dem BDF für entsprechende Abhilfe sorgen zu können.

Arbeitsmedizinische Vorsorgen (bestehend aus einer Beratung u. ggf. Untersuchung sofern d. Arbeitnehmer diese wünscht). Damit bei speziellen Arbeiten auch entsprechend standardisierte Untersuchungen und Beratungen vorgenommen werden, wurden von den Berufsgenossenschaften sog. „Grundsatzuntersuchungen“ entwickelt. Ab 30.10.2013 wurden diese durch „Arbeitsmedizinische Vorsorgen“ abgelöst. Der Arbeitgeber erhält keine Informationen mehr über das Ergebnis der Beratung oder Untersuchung, allerdings eine gesetzl. vorgeschriebene Bescheinigung (Im Internet abrufbar unter „Arbeitsmedizinische Regel 6-3 vom 24.02.2014) darüber, dass die Vorsorge erfolgte. Nur allgemeine Hinweise auf Verbesserungsnotwendigkeiten dürfen (jedoch nicht auf dieser Bescheinigung) weitergegeben werden.

- **Pflichtvorsorge**, sie muss bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten veranlasst werden und ist eine Beschäftigungsvoraussetzung. Es muss eine Vorsorgekartei geführt werden Dies gilt auch für Kleinbetriebe. Der Mitarbeiter muss zum Beratungsgespräch gehen, braucht sich aber nicht untersuchen zu lassen. So müssen alle Arbeitnehmer, welche z.B. ein Atemschutzgerät tragen (Betriebsfeuerwehr, Lackiererei) oder Arbeitnehmer welche einer Infektionsgefahr ausgesetzt sind (Sanitäter, Arztpraxis) entsprechend beraten ggf. auch untersucht werden.

- **Angebotsvorsorge**, sie ist eine arbeitsmedizinische Beratung, die bei bestimmten Tätigkeiten angeboten werden muss. Sie ist keine Beschäftigungsvoraussetzung. Die Teilnahme ist freiwillig. Z.B. die Beratung bei Bildschirmtätigkeit.
- **Wunschvorsorge**, sie ist eine arbeitsmedizinische Beratung, die bei Tätigkeiten, bei denen ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann auf Wunsch des oder der Beschäftigten ermöglicht werden muss. Ausnahme: Mit einer Gefährdung ist nicht zu rechnen (muss begründet werden durch die Gefährdungsbeurteilung).

Eignungsuntersuchungen

Diese dienen dem Zweck die Eignung von Beschäftigten für einen bestimmten Arbeitsplatz und/oder eine bestimmte Tätigkeit festzustellen. Sie können regelmäßig gefordert werden oder nur bei der erstmaligen Tätigkeit an einem bestimmten Arbeitsplatz oder bei besonderen Anlässen (wie kurzzeitige Bewusstlosigkeit beim Steuern eines KFZs oder Gabelstaplers). Hierzu zählt z.B. die Untersuchung ähnlich den Vorgaben nach der bisherigen Grundsatzuntersuchung nach G25 z.B. bei Mietwagenfahrern oder LKW-Fahrern etc., welche im Straßenverkehr besonderen Gefahren ausgesetzt sind (und deshalb nur dann fahren dürfen, wenn sie gesund sind und ihnen z.B. durch Diabetes keine Gefahr droht) oder bei Arbeiten mit Absturzgefahr (Vorsorge G41) oder bei Feuerwehrtätigkeiten (Vorsorge G26) usw.

Die Betreuung von Betrieben in Abhängigkeit von der Arbeitnehmeranzahl

Betriebe mit bis zu 10 Arbeitnehmer:

Gegenüber den alten Vorschriften der Berufsgenossenschaften hat sich mit der neuen DGUV 2 Vorschrift bei den Betrieben mit bis zu 10 Mitarbeitern nichts geändert. Betriebe mit weniger als 10 Angestellten müssen weiterhin keine festen Einsatzzeiten für Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte nachweisen. Sie **sollten jedoch nachweisen, dass sie vertraglich gebunden sind** und bei Bedarf die Möglichkeit haben, jederzeit einen **Betriebsarzt, eine Sicherheitsfachkraft oder einen überbetrieblichen Dienst** bei Fragen, welche die Sicherheit der Arbeitnehmer betreffen könnten, zu kontaktieren. Allerdings sollten diese Betriebe anfänglich und regelmäßig alle drei bis fünf Jahre (nach BG unterschiedlich) und bei besonderen Anlässen wie Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Einführung von Schichtdiensten, Erstellung von Notfall- und Alarmplänen, Gestaltung neuer Arbeitsplätze, eine Kontrolle ihrer Arbeitsplätze im Hinblick auf mögliche Gefahrenquellen durch einen Betriebsarzt, eine Sicherheitsfachkraft, oder einen überbetrieblichen Dienst durchführen lassen welche als sog. Grundbetreuung bezeichnet wird. Alternativ kann der Unternehmer oder der von ihm Delegierte diese „Gefährdungsbeurteilung“ selbst erstellen. Diese Gefährdungsbeurteilung muss schriftlich erstellt werden. Hier müssen die potenziellen Gesundheitsgefahren im Betrieb erfasst werden, es müssen Maßnahmen festgelegt werden, um diese zu beseitigen und diese müssen auch umgesetzt werden. Regelmäßig (Siehe §12 Arbeitsschutzgesetz) müssen die Arbeitnehmer über die Gefahren am Arbeitsplatz unterwiesen werden.

Betriebe ab 11 Arbeitnehmer (Neue DGUV Vorschrift 2):

Die Berufsgenossenschaften und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung legten mit Wirkung ab 1.1.2011 fest, dass **Betriebsarzt und/oder Sicherheitsfachkraft bei Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern jährlich mit einem bestimmten Aufwand für die Grundbetreuung (Einsatzzeit) tätig werden müssen**. Vorgeschrieben sind jedoch mindestens 20% durch Betriebsarzt oder 20% durch Sicherheitsfachkraft, mindestens jedoch 0,2 Std. pro Arbeitnehmer und pro Jahr. In der Regel wird ein Teil dieser Arbeiten direkt im Betrieb erledigt z.B. in Form einer Begehung und ggf. einer ASA Sitzung und der andere Teil im Home-Office (s.u.). Der Zeitaufwand durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und durch den Betriebsarzt wird im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) geregelt:

Der Umfang der **Einsatzzeit für die Grundbetreuung** (Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft zusammen) ist je nach Gefährdungspotential des Unternehmens in 3 Gruppen (Infos dazu abrufbar im Internet) gegliedert.

- Für die **Gruppe 1** gilt eine Einsatzzeit von 0,5 Stunden pro Jahr und Arbeitnehmer. Zur Gruppe 1 zählen z.B. Apotheken, Kanzleien, IT-Unternehmen, Einzelhändler mit Verkaufsständen und auf Märkten.
- Für die **Gruppe 2** gilt eine Einsatzzeit von 1,5 Stunden pro Jahr und Arbeitnehmer. Zur Gruppe 2 zählen z.B. landwirtschaftliche Betriebe, Taxiunternehmen, Unternehmen mit Lagerhaltung, Güterverkehr.
- Für die **Gruppe 3** gilt eine Einsatzzeit von 2,5 Stunden pro Jahr und Arbeitnehmer. Zur Gruppe 3 zählen z.B. eisenverarbeitende Betriebe, Forstwirtschaft, Gefahrguttransportunternehmen.

Der Umfang der **Einsatzzeit für die betriebsspezifische Betreuung** (Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft zusammen) ist je nach Gefährdungspotential zwischen Unternehmer und Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit abzusprechen. Bestimmte Vorschriften hierzu gibt es nicht. Regelmäßig (Siehe §12 Arbeitsschutzgesetz) müssen die Arbeitnehmer über die Gefahren am Arbeitsplatz unterwiesen werden.

Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern (Arbeitssicherheitsgesetz §11):

Das **Arbeitssicherheitsgesetz** verlangt bei Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern zudem, dass zusätzlich zu den vor genannten Einsatzzeiten ein sog. **Arbeitsschutzausschuss (ASA) gebildet wird, welcher mindestens vierteljährlich** tagt und an welchem der Unternehmer, der Personalrat, der Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft und die Sicherheitsbeauftragten teilnehmen und wo die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen etc. und evtl. Zukunftsplanungen welche die Sicherheit der Arbeitnehmer betreffen, besprochen werden.

(Der Sicherheitsbeauftragte ist in jedem Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten eine vom Unternehmen schriftlich zu bestellende Person, die den Unternehmer, die Führungskräfte, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt und die Kollegen darin unterstützt, Unfälle, berufsbedingte Krankheiten und Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Der Sicherheitsbeauftragte ist Mitarbeiter des Unternehmens. Dem Sicherheitsbeauftragten kommt aufgrund seiner Orts-, Fach- und Sachkenntnis die Aufgabe zu, in seinem Arbeitsbereich Unfall- und Gesundheitsgefahren rechtzeitig zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren sowie zu beobachten, ob die vorgeschriebenen Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen vorhanden sind. Der Sicherheitsbeauftragte ist in seiner Funktion ausschließlich „ehrenamtlich“ -eine Entlohnung ist mit dem Lohn oder Gehalt des Arbeitnehmers abgegolten- tätig.)

Wo der ASA tagt, wie er tagt, ob alle genannten Beteiligten teilnehmen müssen und wie lange er tagen muss, ist jedoch nicht festgelegt. Extrem dargestellt könnten 2 Mitarbeiter des Betriebes die Sitzung des ASA durchführen, wobei 1 Mitarbeiter den Chef und den Sicherheitsbeauftragten vertritt und ein weiterer Mitarbeiter den Personalrat vertritt. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit schaltet sich per Telefon dazu und der Betriebsarzt ist gerade in Urlaub und kann nicht anwesend sein. Die Sitzung dauert 15 Minuten, da nichts Wesentliches zu besprechen ist. Regelmäßig (Siehe §12 Arbeitsschutzgesetz) müssen die Arbeitnehmer über die Gefahren am Arbeitsplatz unterwiesen werden.

Betriebe bis zu 50 Arbeitnehmer

Alternative bedarfsorientierte Betreuung („Unternehmermodell“): Diese Betreuungsform steht Unternehmen mit bis zu maximal 50 Beschäftigten offen, die Höchstzahl von 50 Arbeitnehmern kann abhängig vom Gefährdungspotenzial auch unterschritten werden, weswegen eine Rücksprache mit der zuständigen BG erforderlich ist. Will der Unternehmer diese alternative bedarfsorientierte Betreuung wahrnehmen, so hat er sich selbst im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu qualifizieren. Dazu wird der Unternehmer im Gesundheitsschutz und in der Arbeitssicherheit von der BG in Kursen weitergebildet. Anschließend muss er an regelmäßigen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Bei Bedarf oder wichtigen Veränderungen im Betrieb muss sich der Unternehmer jedoch zusätzlich von einem Betriebsarzt und/oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen.

Verantwortlichkeit

Auch wenn der **Unternehmer** einen Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. einen überbetrieblichen Dienst beauftragt hat, wird ihm dadurch nicht die **Verantwortung über die Einhaltung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG** - Gesetz über die Bestellung von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren und anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit und deren Aufgaben) **und Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG** - Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit) abgenommen. Weiterhin **hat er** den Betriebsarzt bzw. die Sicherheitsfachkraft ausdrücklich **zu beauftragen**, denn der Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft bzw. der Überbetriebliche Dienst kommt nicht automatisch in das Unternehmen, um zu beraten, sondern warten auf die Beauftragung durch den Unternehmer. Die Berufsgenossenschaft bzw. das Gewerbeaufsichtsamt haben das Recht zu überprüfen, ob der Unternehmer seinen Pflichten im Sinne des **ASiG** oder **ArbSchG** nachkommt. **Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft haben keine Weisungsbefugnis und sie haben keine Verantwortung.** Sie können bzw. dürfen lediglich auf Probleme hinweisen.

Durchführungsformen der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung

Wie die Betreuung durchgeführt werden muss, ist bis auf wenige Ausnahmen nicht gesetzlich festgelegt. Neben der **vor Ort Teilnahme an den arbeitsmedizinischen Ausschüssen, den Begehungen des Betriebes, den jährlichen Unterweisungen der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber und den Gefährdungsanalysen** zählen auch viele andere Mittel und alle modernen Multimediale Techniken richtig eingesetzt ebenfalls als geeignete Betreuung bzw. Einsatzzeiten. Keinesfalls müssen alle Einsatzzeiten oder Betreuungsleistungen direkt vor Ort erbracht werden. Telefonische Beratungen, Hotline-Beratungen, schriftliche Beratungen, Gruppenberatungen, Seminare, Vorträge, Beratungen und Untersuchungen anlässlich einer geeigneten anderen Untersuchung, Beratungen über das Internet, Beratungen in den Räumen des Betriebsarztes oder überbetrieblichen Dienstes, anlassbezogene Beratungen beim Hausarzt oder Facharzt, Video- und Filmvorträge, Beratungen für Kuren, Renten und Untersuchungen des Arbeitnehmers z.B. bei der Einstellung, Erste-Hilfe Unterweisungen, Impfberatungen, Reiseprophylaxe, Fortbildungszeiten des Betriebsarztes und der Sicherheitsfachkraft, gelten als erbrachte Betreuungszeiten, allerdings nicht immer als Einsatzzeit entsprechend den Forderungen der Grundbetreuung. Zusammengefasst bedeutet dies, dass ein Großteil der Betreuungen des Betriebsarztes oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit im **Home-Office** erbracht werden können. Überbetriebliche Dienste wie die BDF GmbH & Co. KG erbringen den überwiegenden Teil ihrer Betreuungsleistungen im „Home-Office“, also in ihren Geschäftsräumen, dies vor allem, da viele Probleme in den unterschiedlichsten Firmen gleicher Art sind und in ihren Geschäftsräumen mehrere Ansprechpartner für die verschiedensten Problemlösungen zur Verfügung stehen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die moderne Bezeichnung für „Gesundheitsberatung und Gesundheitsunterstützung“ verschiedenster Formen im Betrieb. Dazu gehören Impfkampagnen, Gesundheitstage, Sport, Gymnastik, Beratung zur altersgerechten Tätigkeit, Alkoholabusus-Therapie, Stressbewältigungsunterstützung, Beratung zur Vermeidung von Übergewicht, Rauchertherapien, Vorsorge von Bandscheibenschäden, Hilfe bei der Bewältigung von Multitasking Problemen, „medical check“, Gutachtenerstellung, verkehrsmedizinische Untersuchungen, Reisemedizin, Früherkennungsuntersuchungen, betriebliches **Eingliederungsmanagement** (zwischenzeitlich eine wichtige gesetzliche Empfehlung bei Arbeitnehmern, welche länger als 6 Wochen krank waren – hierzu bestehen genaue Empfehlungen).

Leistungen, Gebühren und Allgemeine Geschäftsbedingungen des BDF

Die BDF GmbH & Co. KG

Die BDF – Überbetrieblicher Dienst Dr. Hingerle GbR (Im Jahre 2018 dann umgewandelt in eine GmbH & Co.KG), nachfolgend kurz BDF genannt, wurde im Jahr 2000 gegründet und zwar vorwiegend für die Münchner Taxifahrer, als von den Berufsgenossenschaften zu diesem Zeitpunkt nun auch zwingend die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung kleiner Unternehmen (ab 1 Arbeitnehmer) zur Pflicht gemacht wurde, wobei es bis zu diesem Datum toleriert worden war, wenn solche Betriebe noch keine Betreuung hatten. Sehr schnell hatte die BDF dann zahlreiche Unternehmen aus dem gesamten bayerischen Raum zu betreuen und mittlerweile sind dies nicht nur Taxifahrer, sondern sehr bald kamen auch Omnibusunternehmen, Transportunternehmen und viele andere Unternehmen der verschiedensten Branchen und „Freiberufler“ hinzu. Erleichternd war hierbei, dass der Inhaber Dr. Manfred Hingerle bereits im Jahre 1975, also sehr kurz schon nach der Einführung des Arbeitssicherheitsgesetzes eine entsprechende Ausbildung absolvierte und an regelmäßigen Weiterbildungen teilnahm. Im Rahmen seiner Tätigkeit als niedergelassener Arzt betreute er bereits ab 1979 verschiedenste Firmen wie eine große Fliesenfabrik in Ismaning und wurde zudem von der Regierung von Oberbayern als Betriebsarzt des „Bundesverbandes für Personenbeförderung“ dazu berechtigt Taxifahrer auf ihre Tauglichkeit hin zu untersuchen. Er hatte deshalb zu diesem Zeitpunkt schon eine sehr große betriebsärztliche Erfahrung und es war leicht diese nun zu nutzen. Zum heutigen Zeitpunkt werden von der BDF mehr als 1800 Betriebe in den Postleitzahlbereichen 6 bis 9 mit einer Gesamtanzahl von ca. 20 000 Arbeitnehmern betreut. Am Geschäftssitz in Kirchheim bei München betreibt die BDF zudem ein betriebs- und verkehrsmedizinisches Untersuchungszentrum, welches täglich von etwa 40 bis 80 Probanden - welche nicht nur Arbeitnehmer von Mitgliedsunternehmen der BDF sind - frequentiert wird. Hier stehen mehrere Betriebsärzte und ausgebildete Assistentinnen für unterschiedlichste Vorsorgen, Untersuchungen und Beratungen zur Verfügung und zudem auch für die Beratung von Mitgliedern der BDF. Dort erbrachte Vorsorgen

oder Eignungsuntersuchungen, zum Beispiel nach „G25“, G37 usw. sind auf die spezifischen Betreuungszeiten anrechenbar, allerdings nicht auf die Grundbetreuung. Besonders wichtig für Transport-, Omnibus- und Taxiunternehmer ist, dass die Eignungsuntersuchungen nach „G25“ (Fahr- u. Steuertätigkeiten) in der Regel nicht erforderlich sind, wenn ihre Fahrer die fünfjährigen Untersuchungen für den Führerschein beim jeweiligen Betriebsarzt des Unternehmens, also in diesem Falle bei der BDF machen.

Die Leistungen der BDF

Die BDF bietet verschiedene Alternativen an. So kann der Unternehmer seine Arbeitnehmer in die Räume des BDF zur betriebsärztlichen Untersuchung senden. Es steht ihm eine telefonische Hotline für Fragen und Beratungen zur Verfügung, wobei er auch direkt, sofern erforderlich mit den beratenden Betriebsärzten verbunden wird. Auch schriftliche Beratungen in Form von Informationsschreiben erfolgen. Die BDF bietet zudem Checklisten an, um dem Unternehmer die Möglichkeit zu geben selbst die Gefährdungen seiner Arbeitsplätze zu erkennen und deren Beseitigung zu betreiben. Zurückgesandt an den BDF werden diese dann vom BDF kostenlos analysiert und entsprechende Empfehlungen an den Unternehmer zurückgegeben. Auch die Unterweisungslisten werden vom BDF gestellt. Regelmäßig werden arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Seminare im Baukastensystem, sowie Beratungen und Untersuchungen in verschiedenen Städten angeboten, eine Mindestanzahl von Anmeldungen in Höhe von 20 Mitgliedern ist allerdings erforderlich damit diese Seminare abgehalten werden. Bei Bedarf und natürlich nur auf Anforderung des Unternehmers kommen Mitarbeiter des BDF in den Betrieb zur Teilnahme an den Arbeitssicherheitsausschusssitzungen, Begehungen, Gefährdungsanalysen usw. Die BDF richtet sich nach den Wünschen und Problemen der Berufsgruppe, arbeitet und kalkuliert sehr sparsam und arbeitet so, dass dem Gesetz Genüge getan wird, jedoch mit dem geringstmöglichen Aufwand für den Unternehmer und den geringstmöglichen Kosten. Er erstellt die erforderlichen Belege für die Berufsgenossenschaft und die Nachweise über die Betreuung.

Aktuelle Gebühren Verwaltungspauschale und Gebühren für Sonderleistungen

Verwaltungsgebühren der BDF und darin enthaltene Leistungen

Die BDF (die BDF GbR) erhebt eine pauschale Verwaltungsgebühr sowie Gebühren für Sonderleistungen, welche jeweils aktuell angepasst werden können.

Aktuell erhebt die BDF eine pauschale Verwaltungsgebühr für die Organisation der betriebsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung in Höhe von **16 Euro pro Angestellten** bis zu zwanzig Angestellten, **12 Euro** für jeden weiteren Angestellten bis zu fünfzig Angestellten und **10 Euro** für jeden weiteren Angestellten. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten werden Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden nur zur Hälfte einberechnet. **Hat ein Betrieb eine eigene Sicherheitsfachkraft, so entstehen nur die halben Kosten.** Der Mindestbeitrag pro Jahr und pro Unternehmen beträgt 48 Euro. Die Verwaltungsgebühr ist fällig pro Jahr und pro Angestellten, wobei das Verwaltungsjahr vom 1.10. bis zum 30.9. des Folgejahres läuft. Tritt ein Unternehmen während des Geschäftsjahres dem BDF bei, so werden die Gebühren anteilig berechnet, am Mindestbeitrag ändert sich jedoch nichts. Die Verwaltungsgebühr wird jeweils am 1.10. des laufenden Betreuungsjahres erhoben. Die Verwaltungsgebühr dient zur Abdeckung der regelmäßig und fest zu kalkulierenden Kosten für Telefon, KFZ, Computer, Porto, Sekretärinnen, Fortbildung, Vorbereitungsarbeiten, Vorbereitung von Fortbildungskursen, Aussendungen usw. In der Verwaltungsgebühr sind telefonische oder schriftliche Beratungen zu BG-Auflagen, Einstellungen, Kündigungen, Alkoholproblemen, Krankheitsproblemen, Werkstattausstattung und Sicherheit am Arbeitsplatz etc. enthalten. Alle diese Leistungen können auf die Einsatzzeiten angerechnet werden. Von besonderer Bedeutung ist die Zusendung von Checklisten für die jährliche Unterweisung der Mitarbeiter und der Checklisten für die Gefährdungsbeurteilungen sowie der anschließenden Auswertung. Hier sei ausdrücklich erwähnt, dass es gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, dass Unterweisungen oder Gefährdungsbeurteilungen nur von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit oder einem Betriebsarzt ausgearbeitet und erbracht werden, sondern diese dürfen auch vom Unternehmer selbst oder seinem Vertreter erledigt werden, weshalb bei einer solchen Vorgehensweise hier ein erhebliches finanzielles Einsparpotential besteht. In der Verwaltungspauschale ist auch die Beantwortung anderer Fragen - welche direkt nichts mit der gesetzlich vorgeschriebenen Betreuung zu tun haben - enthalten. Dies sind z.B. Fragen zu Impfungen, zu Unfällen, zu Reise prophylaxen, zum Gesundheitsmanagement. In diesem Zusammenhang wird auch darauf hingewiesen, dass Eignungsuntersuchungen nach „G25“ (Fahr- u. Steuertätigkeit) in der Regel nicht erforderlich sind, wenn die angestellten Fahrer die fünfjährigen Untersuchungen für die Führerscheinverlängerung beim jeweiligen Betriebsarzt des Unternehmens, z.B. beim BDF machen lassen. Bei Nachfragen durch die BG / Gewerbeaufsichtsamt werden von der BDF entsprechende Bescheinigungen ausgestellt.

Gebühren für Sonderleistungen

Diese entstehen **nur dann, wenn der Unternehmer** diese Sonderleistungen **ausdrücklich angefordert hatte**. Sie können z.B. durch einen Besuch im Betrieb entstehen, um angesprochenen Mängeln nachzugehen, z.B. nach einem Besuch der Berufsgenossenschaft oder für Leistungen der Grundbetreuung bzw. betriebsspezifischen Betreuung wie Betriebsbegehungen, Teilnahme an der ASA (Arbeitssicherheitsausschusssitzung), Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen von Arbeitsplätzen etc. Auch Grundsatzuntersuchungen (Untersuchung des einzelnen Mitarbeiters je nach Gefährdungspotential seines Arbeitsplatzes z.B. Bildschirmtätigkeit (G37) oder Arbeit mit lauten Maschinen (G20) oder Fahr- und Steuertätigkeit etc. (G25) oder Tragen von schwerem Atemschutzgerät (G26 – Feuerwehr) fallen hierunter. Auch Leistungen im Rahmen des Gesundheitsmanagements wie Impfkampagnen (Grippe), Stressmanagement, Eingliederungsmanagement, Einstellungsuntersuchungen etc. sind gebührenpflichtig. Alle genannten Leistungen können als Nachweis gegenüber der BG mit der zwei- bis dreifachen Anzahl an Stunden aufgerechnet werden als für sie vor Ort aufgewendet wurde, da ein erheblicher Aufwand für die Niederschrift, Auswertung und Vorbereitung benötigt wird.

Die Kosten für die genannten Leistungen betragen pro Stunde, welche beim Unternehmen vor Ort aufgewendet wird oder direkt damit im Zusammenhang stehen (z.B. die Homeoffice Arbeiten wie Protokollniederschriften, Auswertungen, Berichte etc. siehe auch oben) für die Sicherheitsfachkraft € 90 und für den Betriebsarzt € 160 pro Stunde. Jede begonnene halbe Stunde wird mit der Hälfte der genannten Gebühren berechnet. Die Mindestzeit, welche berechnet wird, sind 1,5 Stunden. Sofern noch eine Assistentkraft (med. Hilfspersonal) benötigt wird, kostet deren Tätigkeit € 70 pro Stunde. Anfahrtskosten betragen im Großstadtbereich München (30 km Radius) pauschal 30 €. Darüber hinaus gefahrene Kilometer werden pro Doppelkilometer mit 1.00 € berechnet.

Sofern „Sonderleistungen“ angefordert werden, müssen der Umfang und der Zeitpunkt mit der BDF abgesprochen werden. Sofern Unternehmer sich absprechen, können auch Arbeitssicherheitsausschuss-Sitzungen und weitere Dinge für mehrere Unternehmen gleichzeitig durchgeführt werden.

Für Sonderleistungen per „Videokonferenz“ werden nur 2/3 der Präsenz-Gebühren berechnet und Anfahrtskosten entfallen. Diese

Gebühren entstehen auch dann, wenn die Videokonferenz nicht zustande kam und nicht mindestens 1 Tag vor dem Termin abgesagt wurde. Die Gebühren entstehen auch dann, wenn der Betriebsarzt der BDF GmbH & Co. KG zwar daran teilgenommen hat, aber nur einen kurzen oder keinen Beitrag leistete weil kein entsprechendes Thema behandelt wurde.

Die pragmatische Betreuung von Betrieben durch den BDF

Zur Teilnahme an Seminaren, Vorträgen, Betriebsbegehungen, Sicherheitsausschüssen etc. werden Sie durch den BDF weder gezwungen noch eine mangelnde Erledigung oder Nichterledigung an die Berufsgenossenschaft gemeldet bzw. durch „fehlende Teilnahmebescheinigungen“ dokumentiert. So viel wie möglich wird auf dem Hotline-Weg oder Schriftweg erledigt, z.B. durch die Verfügungsstellung von Checklisten für die Gefährdungsbeurteilungen, welche in Eigenregie abgearbeitet werden können. Die Inanspruchnahme von Leistungen liegt ausdrücklich in Ihrer eigenen Entscheidung. Durch die Kombination einer pauschalen sehr niedrigen Verwaltungsgebühr und der getrennten Berechnung von Leistungen, welche ausdrücklich vom Arbeitgeber angefordert wurden und für die sich die BDF nicht aufdrängt, ist es möglich die Kosten für die Betreuung sehr niedrig zu halten. Hierzu zählt auch, dass die BDF in Zukunft vermehrt Infoschreiben und Rechnungen per E-Mail versenden wird.

Kündigung, Anpassung der Gebühren

Die vertragliche Vereinbarung über die Betreuung durch den BDF ist jederzeit mit einer Frist von 6 Monaten von beiden Vertragspartnern ohne Angabe von Gründen zum 30.9. des laufenden Jahres kündbar. Kostensteigerungen, die dem BDF z.B. durch Lohnerhöhungen entstehen, dürfen ohne Ankündigung und ohne Frist zum nächsten Geschäftsjahr umgelegt werden. Dabei darf die Erhöhung der Verwaltungsgebühr um 2 € pro Mitarbeiter innerhalb von 2 Jahren nicht überschritten werden und die Kosten für Sonderleistungen innerhalb von 2 Jahren um nicht mehr als 10 Prozent erhöht werden. Wichtige Änderungen in diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen dürfen nach entsprechender Vorankündigung von mindestens 6 Monaten vorgenommen werden, soweit dem Vertragspartner eine solche Änderung zumutbar ist. Kleinere Veränderungen, soweit sie einer genaueren Erläuterung oder der Anpassung an neuere Gesetzesvorlagen etc. dienen dürfen jederzeit vorgenommen werden. Jährlich werden die Mitarbeiterzahl der betreuten Unternehmen abgefragt und die Verwaltungsgebühren entsprechend angepasst.

Schlussbestimmungen, Salvatorische Klausel, Verantwortung

Die vorstehenden Ausführungen wurden nach bestem Wissen erstellt. Da sich die gesetzlichen Bedingungen, die Namensgebungen und die einschlägigen Vorschriften etc. oftmals ändern oder geändert werden oder falsch interpretiert werden, wird für die Richtigkeit oder die Gültigkeit der vorstehenden Ausführungen aktuell und für die Zukunft keine Gewähr gleich welcher Art übernommen.

Die BDF GmbH & Co. KG, ihre Mitarbeiter und Kooperationspartner üben in jedem Falle nur eine unverbindliche beratende Tätigkeit aus. Für die Richtigkeit der Beratung, der Beratungstätigkeiten oder anderer Tätigkeiten wird in keinem Falle eine Gewähr gleich welcher Art übernommen.

Sollte eine Bestimmung oder sollten mehrere Bestimmungen oder Ausführungen dieser AGBs ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit im Übrigen nicht berührt. Die Vertragspartner sind in einem solchen Falle verpflichtet, die unwirksame Bestimmung mit Rückwirkung durch eine andere Bestimmung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in gesetzlich zulässiger Weise am nächsten kommt. Entsprechendes gilt, falls eine Bestimmung oder mehrere Bestimmungen dieser AGBs undurchführbar sein oder werden sollten.

Kirchheim, den 01.1.2024, BDF - Überbetrieblicher Dienst Dr. Hingerle GmbH & Co. KG