

Dienstvereinbarung
zur Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
(ArbMedVV)
im Wasser- und Abwasserverband Holtemme-Bode

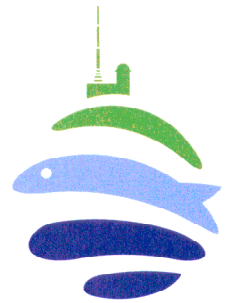
zwischen

dem **Wasser- und Abwasserverband Holtemme-Bode**,
In den sauren Wiesen 1, 38855 Wernigerode,
vertreten durch den **Verbandsgeschäftsführer**
Herrn Nikolai Witte

und

dem **Personalrat** des Wasser- und Abwasserverbandes
Holtemme-Bode, In den sauren Wiesen 1, 38855 Wernigerode,
vertreten durch den **Personalratsvorsitzenden**
Herrn Reinhold Deter

Wasser- und Abwasserverband Holtemme-Bode



Inhalt:

Präambel

Teil I - Allgemeine Bestimmungen

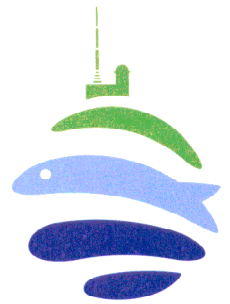
- § 1 Grundlage
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Zweck

Teil II - Regelung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

- § 4 Gegenstand
- § 5 Arten der Untersuchung
- § 6 Häufigkeit der Untersuchungen
- § 7 Antragstellung
- § 8 Ergebnis der Untersuchung
- § 9 Maßnahmen für den Beschäftigten
- § 10 Ablehnung und Einspruch
- § 11 Verfahrensvorschriften

Teil III- Schlussbestimmungen

- § 12 Inkrafttreten und Kündigung



Präambel

Mit dieser Betriebsvereinbarung stellen die Geschäftsführung und der Personalrat den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten in den Vordergrund. Unfall- und Gesundheitsgefahren lassen sich wirksam vermeiden oder vermindern, wenn die Beschäftigten für die Durchführung dieser Tätigkeiten geeignet sind. Die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung erfolgt durch arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen.

Teil I - Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Grundlage

- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643) in der derzeit gültigen Fassung
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung – BildscharbV) vom 04.12.1996 (BGBl. I S. 1843) in der derzeit gültigen Fassung
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 07. August 1996 (BGBl. I S. 1246) in der derzeit gültigen Fassung
- Die BildscharbV in Verbindung mit dem ArbSchG dient der Umsetzung der Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (ABl. EG Nr. L 156 S. 14)

§ 2

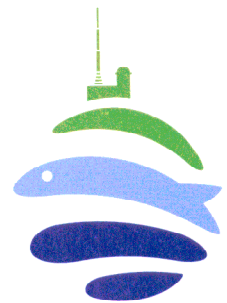
Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Wasser- und Abwasserverbandes Holtemme-Bode (WAHB).

Grundlage zur Festlegung des Personenkreises sind die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG.

Alle Bezeichnungen in dieser Regelung gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

Wasser- und Abwasserverband Holtemme-Bode



§ 3

Zweck

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen dienen der Früherkennung bzw. Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen (einschließlich Berufskrankheiten) und der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht.

Durch die arbeitsmedizinische Vorsorge soll zugleich ein Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes geleistet werden.

Darüber hinaus soll eine Gefährdung von Arbeitskollegen, Dritten oder wesentlichen Sachgütern minimiert werden.

Teil II - Regelung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

§ 4

Gegenstand

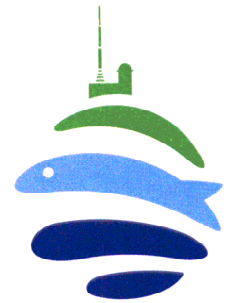
(1) Diese Betriebsvereinbarung regelt die Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen in Form von

- Pflichtuntersuchungen
- Angebotsuntersuchungen
- Wunschuntersuchungen

(2) Gemäß ArbMedVV dürfen Vorsorgeuntersuchungen nur von einem Facharzt für Arbeitsmedizin durchgeführt werden. Der WAHB hat als Betriebsarzt beauftragt:

Dr. med J. Schröter
Facharzt für Arbeits-/Allgemeinmedizin
SZST Arbeitsmedizin
Veckenstedter Weg 10
38871 Ilsenburg

(3) Der Betriebsarzt hat bei der Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen die Vorschriften des ArbMedVV zu beachten, insbesondere hat er gemäß ArbMedVV die aktuellen arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bei seiner Arbeit zu berücksichtigen. Zwischen den Vertragsparteien besteht Einvernehmen, dass den aktuellen arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen dadurch entsprochen wird, dass die Berufsgenossenschaftlichen Grundsätze für



arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (G-Grundsätze) in der jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen.

- (4) Bei Änderungen der Untersuchungsinhalte von Pflichtuntersuchungen bzw. verpflichtenden Angebotsuntersuchungen nach den G-Grundsätzen ist der Personalrat vorab zu informieren.
Mögliche Alternativen zu den Änderungen werden im Ausschuss für Arbeitssicherheit erläutert.

§ 5

Arten der Untersuchungen

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen umfassen Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen. Ob es sich um eine Pflicht- oder Angebotsuntersuchung handelt, ist im Anhang der ArbMedVV geregelt. Wunschuntersuchungen sind im Arbeitsschutzgesetz geregelt.

1. Pflichtuntersuchungen

Pflichtuntersuchungen sind kostenpflichtige arbeitsmedizinische Untersuchungen, die bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten zu veranlassen sind. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet an diesen Untersuchungen teilzunehmen:

- G 24 Hauterkrankungen (mit Ausnahme von Hautkrebs)
- G 42 Biostoffverordnung/Infektionskrankheiten

Die Durchführung weiterer verpflichtender Untersuchungen kann sich als notwendige Maßnahme aus der erstellten Gefährdungsbeurteilung ergeben.

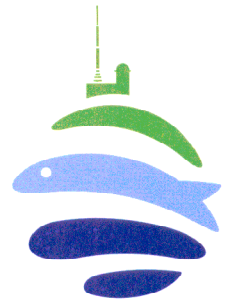
2. Angebotsuntersuchungen

Angebotsuntersuchungen sind kostenpflichtige arbeitsmedizinische Untersuchungen, die nach ArbMedVV bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anzubieten sind (z.B. Untersuchungen bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten, Tragen von Atemschutzmasken, Absturzgefahr).

Es besteht Einvernehmen darüber, dass aufgrund des besonderen Gefahrenpotentials gemäß den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen folgende Untersuchungen weiterhin verpflichtend durchgeführt werden:

- G 25 Fahr-Steuer- und Überwachungstätigkeit
- G 26.1 Atemschutzgeräte
- G 37 Bildschirmarbeitsplätze
- G 41 Arbeiten mit Absturzgefahr

Die Durchführung weiterer verpflichtender Untersuchungen kann sich als notwendige Maßnahme aus der erstellten Gefährdungsbeurteilung ergeben.



3. Wunschuntersuchungen

Wunschuntersuchungen sind kostenpflichtige arbeitsmedizinische Untersuchungen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern nach § 11 Arbeitsschutzgesetz zu ermöglichen hat. Diese kann der Arbeitnehmer freiwillig in Anspruch nehmen, wenn zwischen der Wunschuntersuchung und seiner beruflichen Tätigkeit ein Zusammenhang besteht.

§ 6

Häufigkeit der Untersuchungen

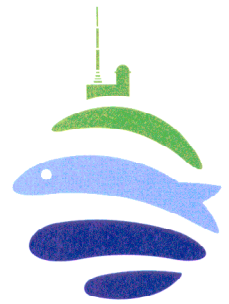
Die Pflicht- und Angebotsuntersuchungen sind in regelmäßigen Abständen durchzuführen.

- (1) Für die Feststellung der Eignung des Arbeitnehmers erfolgt eine Erstuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeiten. Sie darf nicht länger als 12 Wochen zurückliegen.
- (2) Zur nachhaltigen Sicherstellung der Eignung sind Nachuntersuchungen durchzuführen. Die zeitlichen Abstände sind abhängig von den Vorsorgeuntersuchungen sowie dem Alter des Arbeitnehmers und sind in den einzelnen Vorschriften bzw. G-Grundsätzen geregelt.
- (3) Anlassbezogen können vorzeitige Untersuchungen durchgeführt werden, z.B. nach längerer Arbeitsunfähigkeit, ärztlichem Ermessen oder wenn begründete Zweifel an der Eignung für das Ausführen von Tätigkeiten bestehen. Der Personalrat ist vor anlassbezogenen Untersuchungen zu informieren.

§ 7

Antragstellung

- (1) Anlassbezogene Untersuchungen durch den Betriebsarzt erfolgen grundsätzlich auf Antrag des Fachbereiches Personal in Abstimmung mit dem Geschäftsführer.
- (2) Nachuntersuchungen werden seitens der Arbeitsmedizin nachgehalten und die Arbeitnehmer zu den Nachuntersuchungen eingeladen.
- (3) Arbeitnehmer, die eine Wunschuntersuchung in Anspruch nehmen wollen, vereinbaren direkt mit der Arbeitsmedizin einen Untersuchungstermin.



§ 8

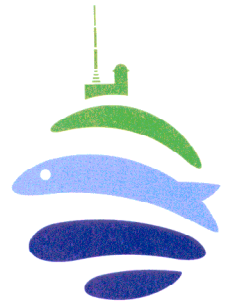
Ergebnis der Untersuchung

- (1) Das Ergebnis der Untersuchung richtet sich nach den Anforderungsprofilen, die die BG-Grundsätze vorgeben. Das Ergebnis kann im Hinblick auf die konkreten Arbeitsplatzverhältnisse modifiziert werden.
Das Ergebnis der Pflicht- und Angebotsuntersuchung gemäß Absatz 1 Satz 1 wird in die Formulierungen „Keine Bedenken“, „Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen“ unter Nennung der Voraussetzungen, „Befristete Bedenken“ und „Dauernde Bedenken“ unterteilt und im Fachbereich Personal dokumentiert. Der Geschäftsführer und der Personalrat können diese Ergebnisse einsehen.
Das Ergebnis von Wunschuntersuchungen wird im WAHB nicht dokumentiert, findet aber Eingang in die Gesundheitsakte beim Betriebsarzt.
Das Ergebnis anlassbezogener Untersuchungen wird im Fachbereich Personal dokumentiert.
- (2) In Fällen, in denen bei einem Arbeitnehmer gesundheitliche Bedenken festgestellt werden, erfolgt umgehend eine Information durch die Arbeitsmedizin an den Bereich Personal und den Geschäftsführer, es sei denn, es handelt sich um eine Wunschuntersuchung und der Arbeitnehmer hat der Weitergabe der Ergebnisse widersprochen. Der Personalrat wird durch den Bereich Personal informiert.
- (3) Im Anschluss erfolgt auf Basis der Untersuchungsergebnisse, der Arbeitsplatzsituation und der individuellen Tätigkeit eine Beratung des Arbeitnehmers durch den Facharzt.
Kann ein Arbeitnehmer aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr auf seinem Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist grundsätzlich zu prüfen, an welchem Arbeitsplatz ein weiterer Einsatz möglich ist.

§ 9

Maßnahmen für den Beschäftigten

- (1) Gemäß BildscharbV ist der WAHB verpflichtet, seinen Beschäftigten im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für die Arbeit am Bildschirm zur Verfügung zu stellen, wenn eine augenärztliche Untersuchung ergibt, dass solche notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.
- (2) Die Feststellung, ob spezielle Sehhilfen für die Bildschirmarbeit getragen werden müssen, trifft der Betriebsarzt mit einer angemessenen Untersuchung der Augen und des Sehvermögens (G 37). Dieser bescheinigt das Tragen der erforderliche Sehhilfe.
- (3) Mit der Bescheinigung des Betriebsarztes erhält der Beschäftigte einen Zuschuss für die Bildschirmarbeitsbrille.



(4) Bestandteil dieser Vereinbarung sind

- Anlage 1: Informationsblatt zu Bildschirmarbeitsplatzbrille
Anlage 2: Antrag auf Bildschirmarbeitsplatzbrille

§ 10

Ablehnung und Einspruch

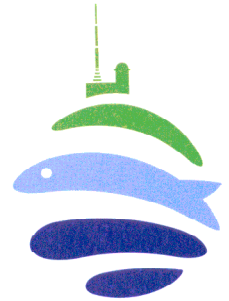
- (1) Sollte ein Arbeitnehmer eine gemäß § 5 dieser Betriebsvereinbarung beantragte Untersuchung verweigern, ist eine Beurteilung nicht möglich und die Eignung für entsprechende Tätigkeiten nicht erwiesen.
Der Fachbereich Personal erhält lediglich den Hinweis, dass eine Untersuchung nicht im erforderlichen Umfang stattgefunden hat und eine Beurteilung nicht möglich ist.
Gemäß ArbMedVV darf der Arbeitgeber bei fehlendem Nachweis einer Eignung den Arbeitnehmer nicht beschäftigen.
- (2) Widerspricht der Arbeitnehmer dem Ergebnis der Untersuchung, kann diese ärztliche Bescheinigung auf Antrag des Arbeitnehmers durch einen anderen ermächtigten Arzt für Arbeitsmedizin auf Kosten des Arbeitnehmers überprüft werden.
Die behördliche Entscheidung ersetzt die in der ärztlichen Bescheinigung enthaltenen Tatsachenfeststellungen. In der Regel bleiben belastende Auswirkungen einer ärztlichen Bescheinigung bis zur Verwaltungsentscheidung ausgesetzt.
Hierzu zählt insbesondere ein Beschäftigungsverbot, so dass der Arbeitnehmer bis zur Entscheidung der Berufsgenossenschaft am Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden darf. In besonders gelagerten Einzelfällen, in denen auch ein kurzfristiges Verbleiben des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz nicht vertretbar erscheint, zum Beispiel bei konkreter erheblicher Gesundheits- oder Lebensgefahr, hat ein anderer ermächtigter Arzt für Arbeitsmedizin die Möglichkeit, für die Zeit bis zur Entscheidung ein Beschäftigungsverbot anzuordnen.
- (3) Etwaig entstehende Kosten trägt der Arbeitnehmer.

§ 11

Verfahrensvorschriften

Die Untersuchungen werden in der Regel in den Räumen der Arbeitsmedizin durchgeführt. Die dafür benötigte Zeit einschließlich Wegezeit wird als Arbeitszeit vergütet.

Beschäftigte, die einen Wunschtermin wahrnehmen, der nicht im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit steht, gilt die dafür benötigte Zeit einschließlich Wegezeit als Freizeit.



Teil III - Schlussbestimmungen

§ 12

Inkrafttreten und Kündigung

Diese Vereinbarung tritt ab 01.06.2012 in Kraft und ist befristet auf zwei Jahre. Wird sie nicht drei Monate vor Ablauf eines Kalenderjahres gekündigt, verlängert sie sich jeweils um ein weiteres Kalenderjahr.

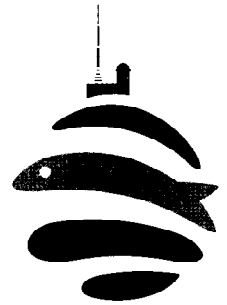
Wernigerode,

04.07.12

Witte
Verbandsgeschäftsführer

Wernigerode, 03.07.12

Deter
Personalratsvorsitzender



Informationsblatt zur Bildschirmarbeitsbrille

1. Wer bekommt eine Bildschirmarbeitsplatzbrille?

Nach § 6 Abs. 2 der Bildschirmarbeitsverordnung ist der Wasser- und Abwasserverband Holtemme-Bode verpflichtet, seinen Beschäftigten im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für die Arbeit am Bildschirm zur Verfügung zu stellen, wenn eine augenärztliche Untersuchung ergibt, dass solche speziellen Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

Die normalerweise verwendete Brille eignet sich meist bis zu einem Alter von etwa 45 Jahren für die Arbeit am Bildschirm. Ab diesem Alter kann sich z.B. das Auge nicht mehr auf die übliche Bildschirmmentfernung von 60 cm anpassen.

Von dieser Altersgrenze gibt es jedoch zahlreiche Ausnahmen, z.B. bei bestehender Übersichtigkeit (hier ist meist schon ab 45 Jahren eine Bildschirmarbeitsbrille erforderlich).

Eine Bildschirmarbeitsbrille ist insbesondere meist dann notwendig, wenn eine Doppel- oder Gleitsichtbrille getragen wird und der Bildschirm nur mehr durch das (unten befindliche) Nahteil der Brille betrachtet werden kann, so dass es zu einer ungünstigen Überstreckung der Halswirbelsäule kommt. Dies kann durch eine spezielle Bildschirmarbeitsbrille verhindert werden.

2. Wie ist die Bildschirmarbeitsbrille beschaffen?

Wenn die Tätigkeit keinen häufigen Wechsel zwischen Blick auf den Bildschirm und Blick auf Unterlagen in Leseentfernung (ca. 45 cm) erfordert, reichen Einstärkengläser für die Bildschirmarbeitsplatzbrille aus, sonst können Zweistärkengläser verordnet werden.

Wechselt bei der Bildschirmtätigkeit der Blick häufig zwischen dem Bildschirm und größeren Entfernungen (z.B. Personen im Raum bei Publikumsverkehr), sind ebenfalls Zweistärkengläser erforderlich.

Trifokal- oder Gleitsichtgläser können erforderlich werden, wenn 3 verschiedene Entfernungsbereiche (Leseentfernung, Bildschirmmentfernung und Entfernungen im Arbeitsraum) abzudecken sind.

Entspiegelung (insbesondere sog. Mehrfachentspiegelungen) der Gläser sind entbehrlich, da die Beleuchtung an Bildschirmarbeitsplätzen ohnehin so gestaltet sein muss, dass keine Entspiegelungen auftreten.

Wasser- und Abwasserverband Holtemme-Bode



Auch eine Tönung der Gläser ist (von seltenen, augenärztlich zu begründenden, Ausnahmen abgesehen) unnötig.

Die Bildschirmarbeitsbrille ist speziell an die Anforderungen der Bildschirmtätigkeit angepasst und daher für andere Zwecke unbrauchbar oder sogar gefährlich (z.B. Autofahren).

3. Wie bekomme ich eine Bildschirmarbeitsplatzbrille?

Liegen alle Voraussetzungen für eine Bildschirmarbeitsbrille vor, gehen Sie zu einem Augenoptiker Ihrer Wahl und lassen sich eine entsprechende Brille anfertigen.

Der WAHB beteiligt sich an den Kosten für die Bildschirmarbeitsbrille in Form eines Zuschusses.

Höhe des Zuschusses:

Die Höhe des Zuschusses beträgt pauschal für jede Bildschirmarbeitsbrille:

Bildschirmleseglas Bereich + / - 0.0 bis 6.0 dpt.:	<u>40,00 €</u>
Bildschirmleseglas Bereich + / - über 6.0 dpt.:	<u>50,00 €</u>

Zuschuss:

Um den Zuschuss zu erhalten, muss ein Antrag gestellt werden.

Informationen und Antrag:

Informationen und Antragsformulare erhalten Sie auch im Fachbereich Personal.

Rechnung:

Nach Vorlage der Originalrechnung wird Ihnen der Zuschussbetrag auf Ihr Konto überwiesen.

Wernigerode, 04.07.2012

Witte
Verbandsgeschäftsführer

Antrag auf Bildschirmarbeitsbrille

Antragsteller:

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Anschrift:

Dienststelle:

Bankverbindung:

BLZ:

Kto.-Nr.:

Bestätigung des Vorgesetzten:

Hiermit wird bestätigt, dass der/die Antragsteller(in) an einem Bildschirmarbeitsplatz tätig ist. Der übliche Sehabstand zum Bildschirm beträgt cm.

Die Tätigkeit erfordert einen häufigen Wechsel zwischen Blick auf den Bildschirm (Entfernung ca. 60 cm) und Blick auf Unterlagen (in Leseentfernung von ca. 45 cm)

ja

nein

Die Tätigkeit erfordert einen häufigen Wechsel zwischen Blick auf den Bildschirm und Blick in größere Abstände (z.B. andere Personen im Raum bei Publikumsverkehr)

ja

nein

Datum_____
Stempel_____
Unterschrift**Stellungnahme des Betriebsarztes:**

Der/die Antragstellerin wurde im Hinblick auf eine Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz betriebsärztlich untersucht. Aufgrund der Ergebnisse erscheint eine spezielle Sehhilfe nach § 6 BildscharbV erforderlich.

(Vorlage der Bescheinigung des Betriebsarztes)

Erklärung des Beschäftigten:

Hiermit beantrage ich einen Zuschuss für die Bildschirmarbeitsbrille. Alle Angaben gegenüber dem Betriebs- oder Augenarzt hinsichtlich der für die Brillenverordnung maßgeblichen Verhältnisse habe ich wahrheitsgemäß gemacht.

Ich verpflichte mich, die Bildschirmarbeitsbrille pfleglich zu behandeln und für die Bildschirmarbeit im Rahmen meines Dienstverhältnisses einzusetzen.

Ort, Datum_____
Unterschrift**Hinweis zur Vorgehensweise**

Liegen alle Voraussetzungen vor, gehen Sie zu einem Augenoptiker Ihrer Wahl und lassen sich eine Bildschirmarbeitsbrille anfertigen. **Nach Vorlage der Originalrechnung wird Ihnen der Zuschussbetrag auf Ihr Konto überwiesen.**