

**Wir setzen Maßstäbe.
Mit Sicherheit.**

EWN

Entsorgungswerk für
Nuklearanlagen

Gesamtbetriebs- vereinbarung

**Arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen
(GBV 3/2024)**

VERMERKE

Stand: 01.07.2024	Neuerstellung	

GESAMTBETRIEBSVEREINBARUNG (GBV 3/2024)

ARBEITSMEDIZINISCHE EIGNUNGSUNTERSUCHUNGEN

Zwischen der **Geschäftsführung der
EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH**

und dem **Gesamtbetriebsrat der
EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH**

wird in Ergänzung der Konzernbetriebsvereinbarung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen (KBV 1/2014) folgende Gesamtbetriebsvereinbarung zu arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen geschlossen:

Präambel

Die Betriebsparteien haben Übereinstimmung, dass Gefährdungen der Gesundheit, denen Arbeitnehmende ausgesetzt sind, Maßnahmen der Feststellung arbeitsmedizinischer Eignung bedingen. Eignungsuntersuchungen unterliegen insbesondere arbeitsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Bestimmungen und dienen Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- oder Drittschutzinteressen sowie der Klärung der Frage ob Bewerbende oder Arbeitnehmende die gesundheitlichen Anforderungen an die jeweilige Tätigkeit erfüllen. Gesundheitliche Bedenken im Ergebnis der Eignungsuntersuchungen sind damit verbunden, dass bei einer Bewerbung das Arbeitsverhältnis für die vorgesehene Tätigkeit nicht zustande kommt sowie dass während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses die vereinbarte Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden darf.

Die Unterscheidung zwischen arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignung ist für eventuelle Rechtsfolgen von entscheidender Bedeutung und muss bereits im Rahmen einer Bewerbung sowie auch in der Folge den Arbeitnehmenden offengelegt werden.

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen sollten grundsätzlich getrennt durchgeführt werden. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, dann müssen die unterschiedlichen Zwecke von Vorsorge und Eignungsuntersuchungen dem Arbeitnehmenden gegenüber transparent gemacht werden. Dies ist die Aufgabe der Betriebsärztin im Vorsorge- bzw. Eignungsuntersuchungstermin.

Die nachfolgenden Regelungen zu Arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen dienen daher sowohl der Individualprävention als auch der Verbesserung des Gesundheitsschutzes im Rahmen der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmenden, auch außertariflich Beschäftigte, Auszubildende, Studierende, Praktikanten/innen, sowie Arbeitnehmenden in Arbeitnehmerüberlassung der Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH – nachfolgend Beschäftigte genannt – die aufgrund der tätigkeits- bzw. arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung mit Tätigkeiten beauftragt sind bzw. werden, deren Voraussetzung der Nachweis der unter § 2 dieser Vereinbarung aufgeführten Eignungsuntersuchungen ist.

§ 2 Gegenstand der Vereinbarung

- 1) Um Gesundheitsgefährdungen und Unfallgefahren wirksam zu vermeiden, ist es erforderlich, dass die Beschäftigten für die Durchführung von Tätigkeiten mit Gefährdungspotenzial alle Voraussetzungen, beginnend bei der erforderlichen Qualifikation bis zur gesundheitlichen Eignung erfüllen.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung bestimmt die Verfahrensweise für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen, die nach den Empfehlungen zu Eignungsbeurteilungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) auszuführen sind.

Die gilt für die unter Abs. (2) genannten Tätigkeiten im Ergebnis der Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzmanagementhandbuch.

Für Arbeitnehmende im Rahmen eines flexiblen Personaleinsatzes gelten diese Regelungen auch bei kurzfristig und temporär übertragenen Tätigkeiten.

- 2) Für folgende Tätigkeiten ist die Durchführung von arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen zwingend festgelegt:
 - a) Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten
 - b) Atemschutzgeräte Gruppe 2
 - c) Atemschutzgeräte Gruppe 3
 - d) Arbeiten mit Absturzgefahr
 - e) Tätigkeiten mit Belastungen des Muskel- und Skelettsystems, einschließlich Vibrationen
 - f) Tätigkeiten mit Asbest

§ 3 Zeitliche Untersuchungsabstände

- (1) Vor Aufnahme der Tätigkeit im Unternehmen haben die notwendigen arbeitsmedizinischen Untersuchungen zur Feststellung der Eignung für die vorgesehene Tätigkeit im Rahmen der Einstellungsuntersuchungen zu erfolgen.
- (2) Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung sind durchzuführen, wenn:
 - a. sie durch spezielle Rechtsvorschriften vorgeschrieben sind. Auch bei der Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit einer geänderten Gefährdungsbeurteilung kann eine Eignungsuntersuchung erforderlich sein,
 - b. bei Vorliegen begründeter Zweifel an der Eignung von Beschäftigten für die weitere Ausübung der infrage stehenden Tätigkeit und die Fortsetzung der Tätigkeit von einem ärztlichen Eignungsnachweis abhängig ist. Ein begründeter Zweifel kann durch hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte entstehen, die konkret auf einen Eignungsmangel hinweisen,
 - c. ein neues Tätigkeitsfeld mit anderem Anforderungsprofil zugewiesen wird,
 - d. die Art der konkreten Tätigkeit des Beschäftigten Ursache für eine Eignungsuntersuchung ist. 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.
- (3) Im Falle temporärer medizinischer Nichteignung und Eignung unter bestimmten Voraussetzungen werden die Fristen der Wiederholungsuntersuchungen von der Betriebsärztin festgelegt.

- (4) Vorzeitige Nachuntersuchungen sind durchzuführen:
- a. nach mehrwöchiger Erkrankung (> 6 Wochen) oder nach operativen Eingriffen, die Anlass zu Bedenken gegen die weitere Ausübung der Tätigkeit geben könnten,
 - b. nach ärztlichem Ermessen in Einzelfällen (z.B. bei befristeten gesundheitlichen Bedenken)
 - c. auf Wunsch des Beschäftigten, der eine Gefährdung seiner Gesundheit bei weiterer Ausübung der Tätigkeit vermutet,
 - d. wenn Hinweise auftreten, die aus anderen Gründen Anlass zu Bedenken gegen die weitere Ausübung der Tätigkeit geben.

§ 4 Recht auf körperliche Unversehrtheit/ Einverständniserklärung zu Eignungsuntersuchungen

- (1) Bereits im Einstellungsgespräch und vor jeder Untersuchung sind Arbeitnehmende auf die Folgen einer Nichteinverständniserklärung bezogen auf die arbeitsmedizinische Untersuchung und deren Ergebnisse nachweislich aufzuklären. Durch die Betriebsärztin ist über die notwendigen Maßnahmen, insbesondere die das Recht auf körperliche Unversehrtheit berühren, nachweislich aufzuklären. Die Untersuchungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn die Arbeitnehmenden ihr Einverständnis nachweislich erklärt haben.
- (2) Die Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses an die Arbeitgeberin durch die Betriebsärztin, setzt, neben der Einwilligung in die Eignungsuntersuchung, eine weitere schriftliche und unterschriebene Einwilligung in die Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses voraus. Keinesfalls dürfen der Arbeitgeberin ärztlicherseits Diagnosen oder Befunde aus der Untersuchung mitgeteilt werden.
- (3) Die Einverständniserklärungen erfolgen mittels Unterschrift auf dem Formblatt „Ärztliche Bescheinigung“. Diese ist im Original zur medizinischen Akte zu nehmen.

§ 5 Übermittlung der Eignungsfeststellung

- (1) Eignungsbeurteilungen werden auf Veranlassen der Arbeitgeberin durchgeführt. Dazu wird vom jeweiligen Vorgesetzten, bzw. bei Bewerbenden von der Personalabteilung, das Formblatt FMBL 0429 ausgefüllt und an die Betriebsärztin übermittelt.
- (2) Eignungsbeurteilungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn die betroffenen Beschäftigten in die ggf. erforderlichen Untersuchungen einwilligen.
- (3) Bei Nichteinwilligung des Bewerbenden oder Beschäftigten kommt ein Beschäftigungsverhältnis nicht zu Stande bzw. die bisher vereinbarte Tätigkeit kann nicht weiter ausgeführt werden, ebenso bei Nichteinwilligung zur Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses.
- (4) Nach Durchführung einer Eignungsuntersuchung teilt die Betriebsärztin der Arbeitgeberin mit, eine unterschriebene Einwilligungserklärung vorausgesetzt, ob die Bewerbenden bzw. Beschäftigten für die jeweilige Tätigkeit geeignet sind.
- (5) Bei festgestellter Nichteignung, temporärer Nichteignung oder eingeschränkter Eignung des Beschäftigten sind daraus resultierende geeignete Maßnahmen mit dem vorrangigen Ziel der Wiedererlangung der Eignung, zwischen Beschäftigtem, Vorgesetztem und Personalabteilung zu beraten. Auf Wunsch des Beschäftigten kann eine Vertretung des Betriebsrates beteiligt werden.

§ 6 Schlussbestimmung

- (1) Diese Vereinbarung tritt vorbehaltlich der Zustimmung des Aufsichtsrates zum 01.12. 2024 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmalig zum 31.12.2025, gekündigt werden. Bei einer Kündigung wirkt diese GBV bis zu einer einvernehmlichen Neuregelung nach.
- (2) Sollten einzelne Bestimmungen dieser GBV rechtsunwirksam sein, so ist die Rechtswirksamkeit anderer Bestimmungen davon nicht berührt.
- (3) Ergänzungen bzw. Änderungen zu dieser GBV können ohne Einhaltung der Kündigungsfrist jederzeit einvernehmlich vorgenommen werden.
- (4) Mit Inkrafttreten dieser GBV werden die GBV 1/2014 vom 23. Juli 2014 und die 1. Protokollnotiz zur GBV 1/2014 vom 1. September 2016 außer Kraft gesetzt.

Rubenow/Rheinsberg, 21.11.2024


Henry Cordes
Geschäftsführung
EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH


Joachim Löbach


Kathleen Hinz
Gesamtbetriebsrat


Lutz Scheunemann