

SCC

DOKUMENT 023

SCP-CHECKLISTE
(SICHERHEITS CERTIFIKAT
PERSONALDIENSTLEISTER)

CHECKLISTE ZUR BEURTEILUNG DES SGU-
MANAGEMENTSYSTEMS
VON PERSONALDIENSTLEISTERN

KOMMENTARE UND INTERPRETATIONSHILFEN
AUF BESCHLUSS DES
DGMK-ARBEITSKREISES NORMATIVE SCC-DOKUMENTE

Diverse Checklistenfragen: Befragung des Betriebsarztes und der SiFa

Gem. Dokument 023 erfolgt durch **BEFRAGUNG UND BEOBACHTUNG** die Überprüfung der Umsetzung und Anwendung der vorgelegten Unterlagen vor Ort. Die jeweils zu befragenden Personen(gruppen) sind pro Checklistenfrage genannt.

Anfrage: Muss der Betriebsarzt in jedem Audit zur Beantwortung der entsprechenden Fragen (1.2/6.1/6.2/6.3/7.3) anwesend sein?

1. Der Betriebsarzt muss zu den relevanten Checklistenfragen in der dreijährigen Zertifizierungsperiode mindestens einmal persönlich im Audit interviewt werden. Maximal zwei Mal ist es möglich den Betriebsarzt per Telefon- oder Videokonferenz zum Audit zuzuschalten und zu interviewen.

Die SiFa muss an jedem Audit persönlich teilnehmen.

Beschluss vom 29.06.2012 (bestätigt)

2. Ergänzend wurde eine Ausnahmeregelung für kleine Unternehmen mit bis zu 35 Mitarbeitern getroffen, für den Fall, dass es dem zu zertifizierenden Unternehmen nicht gelingt, den Betriebsarzt bzw. die arbeitsmedizinische Betreuung zu den relevanten Checklistenfragen vor Ort oder telefonisch zu interviewen:

Bei Unternehmen mit durchschnittlich ≤ 35 Beschäftigten pro Kalenderjahr (einschließlich Auszubildende, Praktikanten und überlassene Leiharbeitnehmer) kann auf das Interview des Betriebsarztes (vor Ort oder telefonisch) beim Audit verzichtet werden, wenn folgende Nachweise vom Unternehmen vorgelegt werden:

- **Vereinbarung über die Einsatzzeiten des Betriebsarztes gemäß DGUV Vorschrift 2:**
Die Vereinbarung ist aktuell und nicht älter als ein Jahr (jährliche Aktualisierung). Sowohl die Regelbetreuung, als auch die betriebsspezifischen Einsatzzeiten durch den Betriebsarzt sind sinnvoll und nachvollziehbar abgeleitet anhand des Anhang 4 (zu Anlage 2 Abschnitt 3) der *DGUV Vorschrift 2* der jeweils zuständigen Berufsgenossenschaft
- **Nachweis über Teilnahme an ASA-Sitzungen:**
In Unternehmen ab 20 Mitarbeitern ist die persönliche Teilnahme des Betriebsarztes an mindestens einer ASA-Sitzung pro Jahr nachvollziehbar belegt
- **Bericht über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben gem. § 5 der DGUV Vorschrift 2:**
Es liegt ein Jahresbericht des Betriebsarztes (entweder separat oder gemeinsam mit dem Bericht der Fachkraft für Arbeitssicherheit) vor, der

mindestens zu folgenden Punkten Informationen enthält:

- Einsatzzeiten des Betriebsarztes: Soll/Ist
- Anzahl und Ergebnisse der Betriebsbesichtigungen unter persönlicher Beteiligung des Betriebsarztes
- Teilnahme des Betriebsarztes an ASA-Sitzungen (bei Unternehmen > 20 Beschäftigten)
- Einbeziehung des Betriebsarztes in die Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen gem. Checklistenfrage 2.1 und 2.2
- Unfallstatistik mit Analysen aus betriebsärztlicher Sicht, Beratungen und Vorschläge aus betriebsärztlicher Sicht unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Belange
- Statistik über krankheitsbedingte Ausfalltage, auf deren Basis der Betriebsarzt zu Tendenzen bzgl. möglicher berufsbedingter Erkrankungen Stellung nimmt unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Belange
- Ausblick und Vorhaben für das kommende Jahr

Ergibt sich für die betriebsärztliche Betreuung laut *DGUV Vorschrift 2* in sehr kleinen Unternehmen die Notwendigkeit von weniger als einem Einsatz im Jahr, ist nach jedem Einsatz ein Bericht nach o. g. Vorgaben zu erstellen.

Beschluss vom 12.05.2014

1.2 Wird das Personaldienstleister betriebsärztlich und sicherheitstechnisch betreut?

WEITERBILDUNG DES BETRIEBSARZTES

Anlass: In den **MINDESTANFORDERUNGEN** heißt es u.a.:

- Für den Betriebsarzt liegen Nachweise der arbeitsmedizinische Fachkunde und der regelmäßigen Weiterbildung vor

und in den **DOKUMENTEN** wird u.a. verlangt:

- Bestellungsschreiben bzw. Vertrag zur betriebsärztlichen Betreuung mit Nachweis der arbeitsmedizinischen Fachkunde (Urkunde der Ärztekammer)
- Aus- und Weiterbildungsnachweise

Anfrage: Ist mit Weiterbildung die Pflicht zur fachlichen Fortbildung gemeint?

Mit der regelmäßigen „Weiterbildung“ im SCC-Sinne ist die Pflicht zur beruflichen „Fortbildung“ gemeint, die sich u.a. aus der (Muster-) Berufsordnung für die in Deutschland tätigen Ärztinnen und Ärzte ergibt. Der Nachweis über die Pflichtfortbildung kann z. B. durch die fünf Jahre gültigen Fortbildungszertifikate der Ärztekammern erbracht werden.

Beschluss vom 24.04.2013

3.6 Besteht eine Verfahrensanweisung zum Ausfüllen eines Sicherheitspasses? ^{7, 8}



ZIEL

Entscheidet sich ein Personaldienstleister zur Einführung eines Sicherheitspasses, muss geregelt sein, wer welche Eintragungen auf welcher Basis vornehmen darf. Im Ergebnis können die Leiharbeitnehmer glaubwürdig anhand ihres Sicherheitspasses nachweisen, dass sie formal für die auszuführenden Arbeiten qualifiziert und gesundheitlich geeignet sind

MINDESTANFORDERUNGEN

- Festgelegtes dokumentiertes Verfahren für sachgerechte Eintragungen in den Sicherheitspass
- Der Sicherheitspass enthält mindestens folgende Angaben:
 - Persönliche Daten (Name, Geburtsdatum, Heimatanschrift, Lichtbild, Unterschrift)
 - Name und Anschrift des Arbeitgebers
 - Arbeitsmedizinische Vorsorge und/oder Eignungsuntersuchungen
- Schulungen/Unterweisungen/Lehrgänge mit ausführender Stelle und Datum
- Für jede Eintragung muss ein entsprechender Nachweis vorhanden sein
- Festlegung der verantwortlichen Personen, die die Eintragungen in den Sicherheitspass vornehmen dürfen (z. B. darf der Geschäftsführer die Eintragung von Lehrgängen vornehmen, wenn der entsprechende Nachweis im Personaldienstleister vorliegt)
- Aktuelles Verzeichnis der ausgestellten Sicherheitspässe (Name/ggf. Nummer)
- Die Leiharbeitnehmer führen ihren Sicherheitspass bei sich

geänderte Seite 28 auf Beschluss vom 01.04.2014

⁷ Unter einem Sicherheitspass wird ein geeignetes Nachweismittel verstanden, das in komprimierter Form auf einen Blick personenbezogene Qualifikationen und gesundheitliche Eignungen erkennen lässt.

⁸ Falls das Unternehmen keine Sicherheitspässe führt, gilt die Frage als positiv beantwortet.

KAPITEL 6 - BETRIEBSÄRZTLICHE BETREUUNG

Schutz der Gesundheit von Leiharbeitnehmern bei der Arbeit und medizinisch verantwortlicher Einsatz

6.1 Wird auf Basis der Gefährdungsbeurteilung festgelegt, für welche Tätigkeiten regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge und/oder Untersuchungen notwendig sind? ^{11, 12}



ZIEL

Voraussetzung dafür schaffen, dass die Gesundheit der Leiharbeitnehmer geschützt wird und die Leiharbeitnehmer bei Notwendigkeit nur Tätigkeiten ausüben, für die sie gesundheitlich geeignet sind

MINDESTANFORDERUNGEN

- Pflicht- und Angebotsvorsorge gemäß *ArbMedVV* sind auf Basis der gewerkebezogenen (siehe Frage 2.1) und arbeitsplatzbezogenen Tätigkeiten (siehe Frage 2.2) ermittelt
- Die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge und/oder ggf. weiterer arbeitsmedizinischer Untersuchungen durch qualifizierte Arbeitsmediziner (Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“) ist vertraglich sichergestellt

11 entfällt

12 Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Unternehmer nach *DGUV Vorschrift 2* eine alternative bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung wählen. Nach Absolvierung vorgeschriebener Fortbildungen gilt der Unternehmer als befähigt, auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung seines Unternehmens auch über die Notwendigkeit und das Ausmaß einer bedarfsorientierten betriebsärztlichen Betreuung selbst zu entscheiden.

Aufgrund der allgemeinen arbeitsmedizinischen Erfahrung, insbesondere vor dem Hintergrund der *ArbMedVV* ist es sehr unwahrscheinlich, dass arbeitsmedizinische Vorsorge aufgrund einer fachkundigen Gefährdungsbeurteilung nicht notwendig sind (Pflicht-/Angebotsvorsorge). Dementsprechend sind die Mindestanforderungen und die nachzuweisenden Dokumente gem. Frage 6.1 vom Unternehmer auch bei Wahl des alternativen Betreuungsmodells zu erfüllen bzw. nachzuweisen.

DOKUMENTE

- Übersicht der erforderlichen arbeitsmedizinischen Vorsorge und/oder ggf. weiterer arbeitsmedizinischer Untersuchungen je Tätigkeit
- Abschluss und Inhalt eines Vertrages zur Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorge und/oder ggf. weiterer arbeitsmedizinischer Untersuchungen
 - Nachweis der betriebsärztlichen Qualifikation (Ärzttekammer-Urkunde)
 - der Arzt muss berechtigt sein, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen

BEFRAGUNG UND BEOBACHTUNG

- Befragung des Betriebsarztes
- Befragung von Leiharbeitnehmern

geänderte Seiten 40 und 41 auf Beschluss vom 01.04.2014

6.2 Wird arbeitsmedizinische Vorsorge und/oder Untersuchungen den Leiharbeitnehmern angeboten und durchgeführt?



ZIEL

Ziel ist es, durch Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten frühzeitig zu erkennen und zu verhüten.

MINDESTANFORDERUNGEN

- Leiharbeitnehmer absolvieren bei ermitteltem Bedarf (siehe 6.1) die notwendige arbeitsmedizinische Vorsorge und/oder ggf. weitere arbeitsmedizinische Untersuchungen durch qualifizierte Arbeitsmediziner
- Führung der Vorsorgekartei mit Auflistung der beteiligten Leiharbeitnehmer sowie Festlegung der arbeitsmedizinischen Vorsorge

DOKUMENTE

- Projektbezogene Auflistung der Leiharbeitnehmer mit der notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorge und/oder ggf. weiteren arbeitsmedizinischen Untersuchungen
- Führung der Vorsorgekartei gemäß *ArbMedVV* mit Auflistung der beteiligten Leiharbeitnehmer sowie Festlegung der arbeitsmedizinischen Vorsorge

BEFRAGUNG UND BEOBACHTUNG

- Befragung des Betriebsarztes
- Befragung von Leiharbeitnehmern

geänderte Seite 42 auf Beschluss vom 01.04.2014

6.3 Bietet der Personaldienstleister den Leiharbeitnehmern die Möglichkeit, sich auf freiwilliger Basis arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, unabhängig von der Gefährdung, welcher sie ausgesetzt sind? ¹³



ZIEL

Die Leiharbeitnehmer sollten unabhängig von den ermittelten Gefährdungen die Möglichkeit haben, sich an einen Arbeitsmediziner zu wenden

MINDESTANFORDERUNGEN

- Festlegung der Möglichkeit zur Konsultation eines Arbeitsmediziners
- Unterrichtung der Leiharbeitnehmer über diese Möglichkeit

DOKUMENTE

- Vertragliche Vereinbarung mit einem qualifizierten Arbeitsmediziner, in der die Möglichkeit der Leiharbeitnehmer gesichert ist, sich auf freiwilliger Basis arbeitsmedizinisch untersuchen und beraten zu lassen
- Aushang und/oder Unterrichtungsnachweis

BEFRAGUNG UND BEOBACHTUNG

- Befragung des Betriebsarztes
- Befragung von Leiharbeitnehmern

13 entfällt

geänderte Seite 43 auf Beschluss vom 01.04.2014