

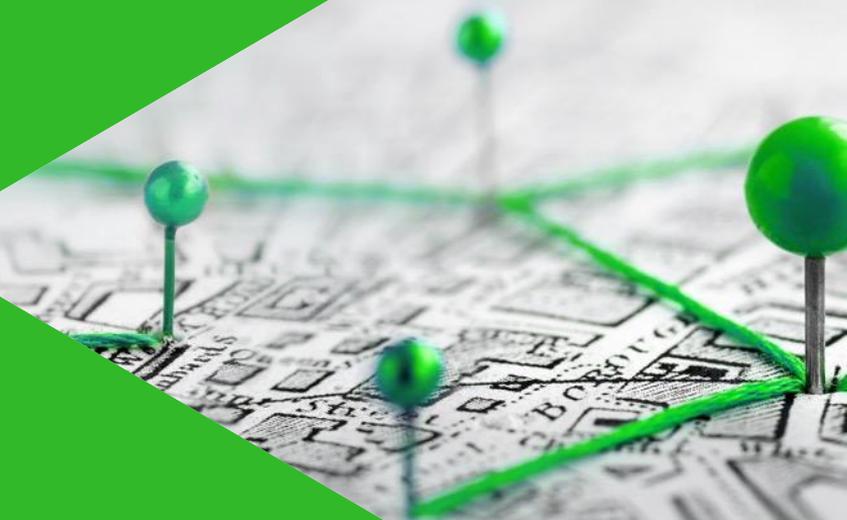


Bundesverband  
**Betriebliche Mobilität**  
Expertise für Fuhrpark- & Mobilitätsmanagement

# "G 25" gibt's nicht mehr ?

ERLEBNISSE EINES FUHRPARKLEITERS

Dieter Grün



FLEET AND MOBILITY MANAGEMENT  
FEDERATION EUROPE



# Mein Freund Ralf



# Fahrtüchtigkeit vs. Fahreignung

- ▶ Zeitlich umschriebene und situative, momentane Fähigkeit zum Führen eines Kraftfahrzeugs



Im Vergleich

- ▶ Individuell dauerhaft vorhandene Fähigkeit zum Führen eines Kraftfahrzeugs



# Bundesanstalt für Straßenwesen (BAST)

## Begutachtungsleitlinien zur Kraftfahreignung

- ▶ Für akute, vorübergehende, sehr selten vorkommende oder nur kurzzeitig anhaltende Erkrankungen ist es dem **Verantwortungsbewusstsein jedes Verkehrsteilnehmers aufgegeben**, durch kritische Selbstprüfung festzustellen, ob er unter den jeweils gegebenen Bedingungen noch am Straßenverkehr, insbesondere am motorisierten Straßenverkehr, teilnehmen kann oder nicht (siehe § 2 Abs. 1 der FeV).
- ▶ Fahrerlaubnis-Verordnung – FeV
  - § 2 Eingeschränkte Zulassung
    - (1) Wer sich infolge körperlicher oder geistiger Beeinträchtigungen nicht sicher im Verkehr bewegen kann, darf am Verkehr nur teilnehmen, wenn Vorsorge getroffen ist, **dass er andere nicht gefährdet**.

### Begutachtungsleitlinien zur Kraftfahreignung

bearbeitet von  
Dr. med. Nicole Grämann  
Dr. med. Martina Albrecht  
Bundesanstalt für Straßenwesen

Stand: 01.06.2022

Begutachtungsleitlinien zur Kraftfahreignung vom 27. Januar 2014 (Verkehrsblatt S. 110) Fassung vom 17.02.2021 (Verkehrsblatt S. 195), in Kraft getreten am 01.06.2022 mit der Fünfzehnten Verordnung zur Änderung der Fahrerlaubnis-Verordnung und anderer straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften (Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 11 vom 25. März 2022)

**Berichte der  
Bundesanstalt für Straßenwesen**  
Mensch und Sicherheit Heft M 115

# Mitarbeitergesundheit – Arbeitgeberpflicht ?

## Warum ist es wichtig?

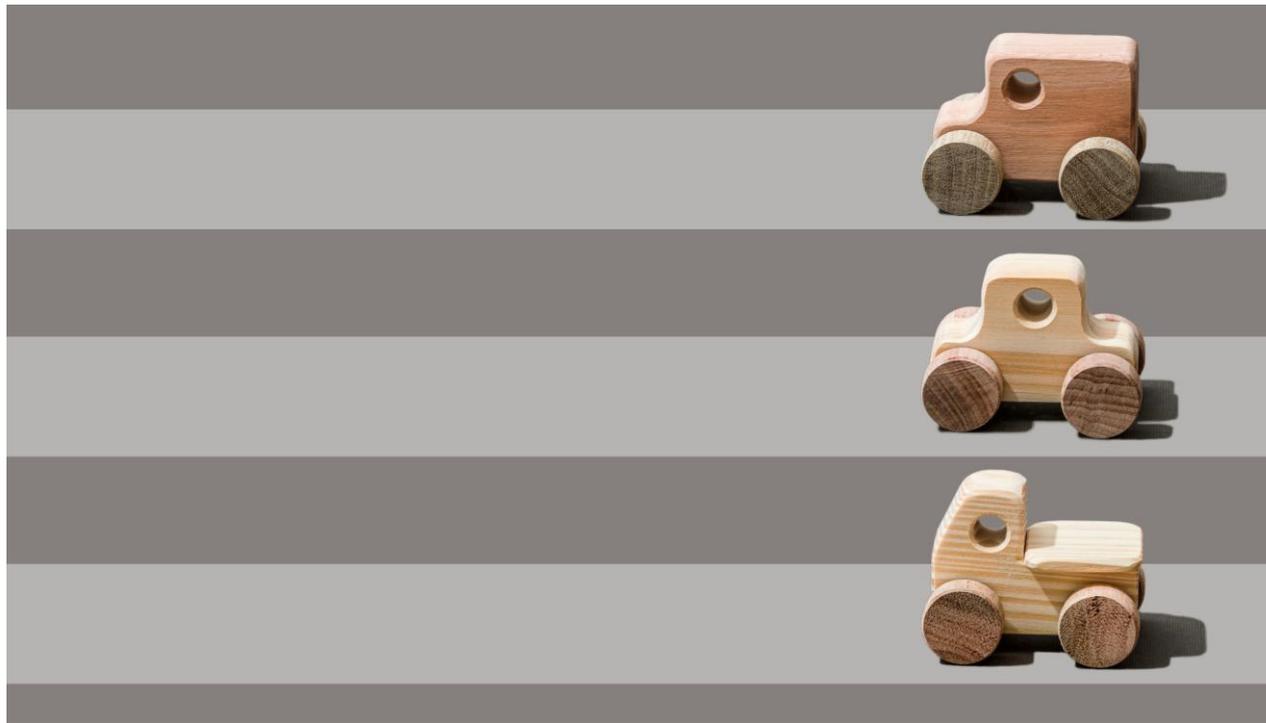
- ▶ Grundpflichten des Arbeitgebers
  - Fürsorgepflicht
  - ArbSchG § 3 Allgemeiner Arbeitsschutz
  - Betriebssicherheitsverordnung und deren Umsetzungsregeln
  - Berufsgenossenschaftliche Vorgaben
- ▶ StVZO § 31 Verantwortung für den Betrieb der Fahrzeuge
  - (2) Der Halter darf die Inbetriebnahme nicht anordnen oder zulassen, wenn ihm bekannt ist oder bekannt sein muss, dass der Führer nicht zur selbstständigen Leitung geeignet...ist...
- ▶ Wirtschaftliche Belange – Mitarbeiterbindung

## Marcus ist öfters beim Arzt



- ▶ (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
  - (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

# Alles im Griff in meinem Fuhrpark? Es gibt ja die G 25!





**Ausschuss für Arbeitsmedizin  
(AfAMed)<sup>1</sup>**

**Arbeitsmedizinische Prävention  
Fragen und Antworten (FAQ)**

**Dezember  
2023<sup>2</sup>**

Inhalt

## **1.20. Darf der Beschäftigte gemäß ArbMedVV auch gegen ärztlichen Rat die Tätigkeit fortführen? (Ergänzt im Januar 2019)**

Ja. Der Beschäftigte darf auch gegen ärztlichen Rat seine Tätigkeit fortführen. Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) normiert kein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverbot. Alle arbeitsmedizinischen Beratungsinhalte unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Die Vorsorgebescheinigung für den Arbeitgeber enthält deshalb weder Angaben zur Eignung des Beschäftigten, noch zu

- FAQ des AfAMed / Seite 11 von 39 -

eventuell notwendigen allgemeinen oder individuellen Arbeitsschutzmaßnahmen (siehe § 6 Absatz 3 Nummer 3 ArbMedVV).

2022 haben die „DGUV **Empfehlungen** für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ die „DGUV **Grundsätze** für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ abgelöst.

Die DGUV Empfehlungen sind aktualisiert und neu gegliedert unter der Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Untersuchungen, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen.

### Zuordnung DGUV Empfehlungen – abgelöste DGUV Grundsätze

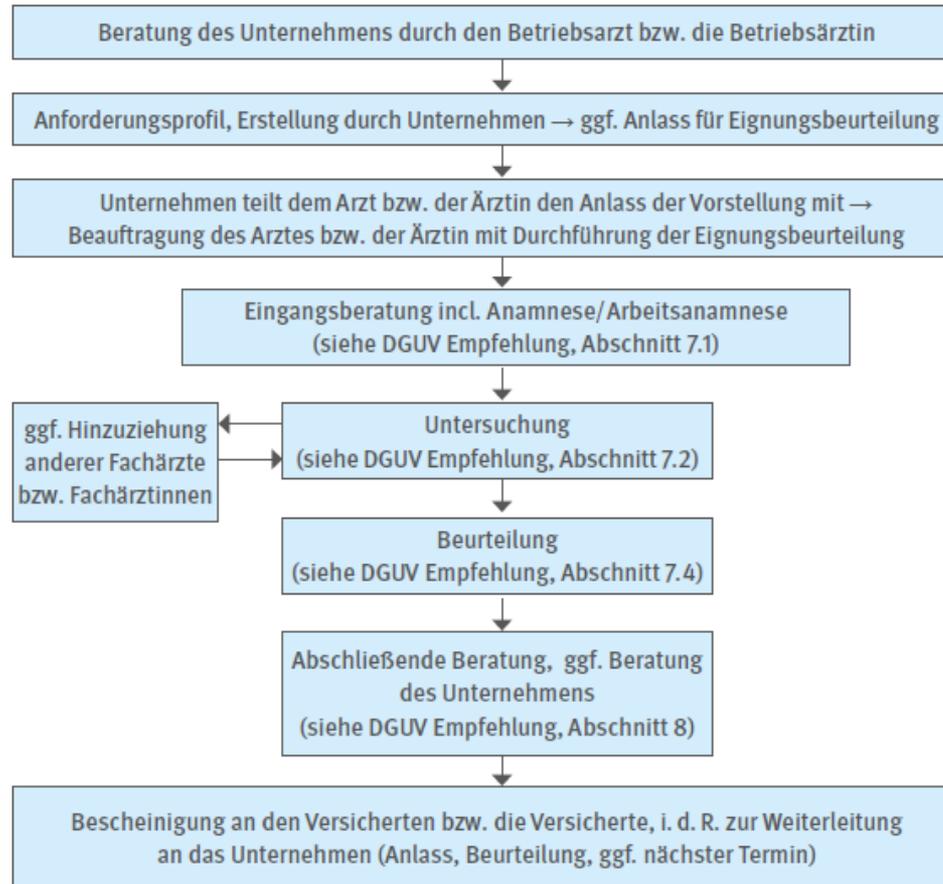
#### „sogenannten Grunduntersuchungen (G-Untersuchungen)“

DGUV Empfehlung	Bisheriger DGUV Grundsatz	bisherige G-Nr.
Fahr- Steuer- und Überwachungstätigkeiten	Fahr- Steuer- und Überwachungstätigkeiten	25
Fluor und anorganische Fluorverbindungen	Fluor oder seine anorganischen Verbindungen	31

- ▶ DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen
  - Ausgabedatum: 2024.09
  - Seitenzahl: 1252



# Ablaufdiagramm auf Seite 1084 zu Fahrtätigkeiten

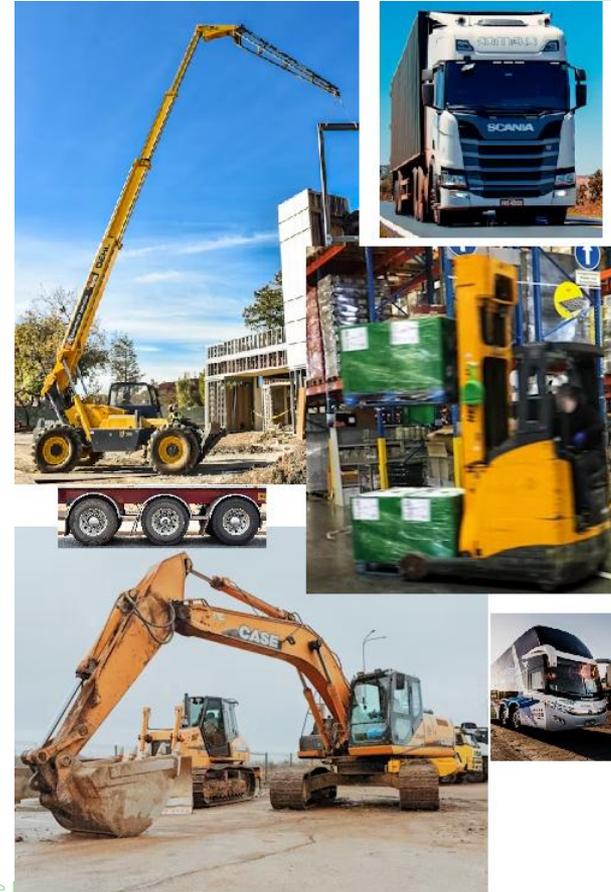


- ▶ Die vorliegende Beratung/Untersuchung fällt in die Gruppe der sogenannten **Eignungsbeurteilungen**. Diese setzen generell einen Anlass und eine **Rechtsgrundlage** voraus. Ob eine ausreichende Rechtsgrundlage für die Durchführung der hier beschriebenen Eignungsbeurteilung vorliegt, **ist durch den Unternehmer bzw. die Unternehmerin zu prüfen** und in der Gefährdungsbeurteilung festzuhalten.

# Rahmenbedingungen

## Fahren ist nicht gleich Fahren

- ▶ Betriebliche Eignungsuntersuchung
  - Tauglichkeitsuntersuchung
- ▶ DGUV Empfehlungen zu Eignungsbeurteilungen (Beispiele)
- ▶ Gruppe 1
  - LKW ab 3,5 t
- ▶ Gruppe 2
  - Stapler mit Sitz
- ▶ Gruppe 3
  - Führen von Erdbaumaschinen
- ▶ Gruppe 4
  - Kontrollräume



# Welche Rahmenbedingungen haben wir?

## Gesetzliche Vorschriften

- Fahrerlaubnis-Verordnung (FeV)

## Betriebliche Eignungsuntersuchung

- Tauglichkeitsuntersuchung

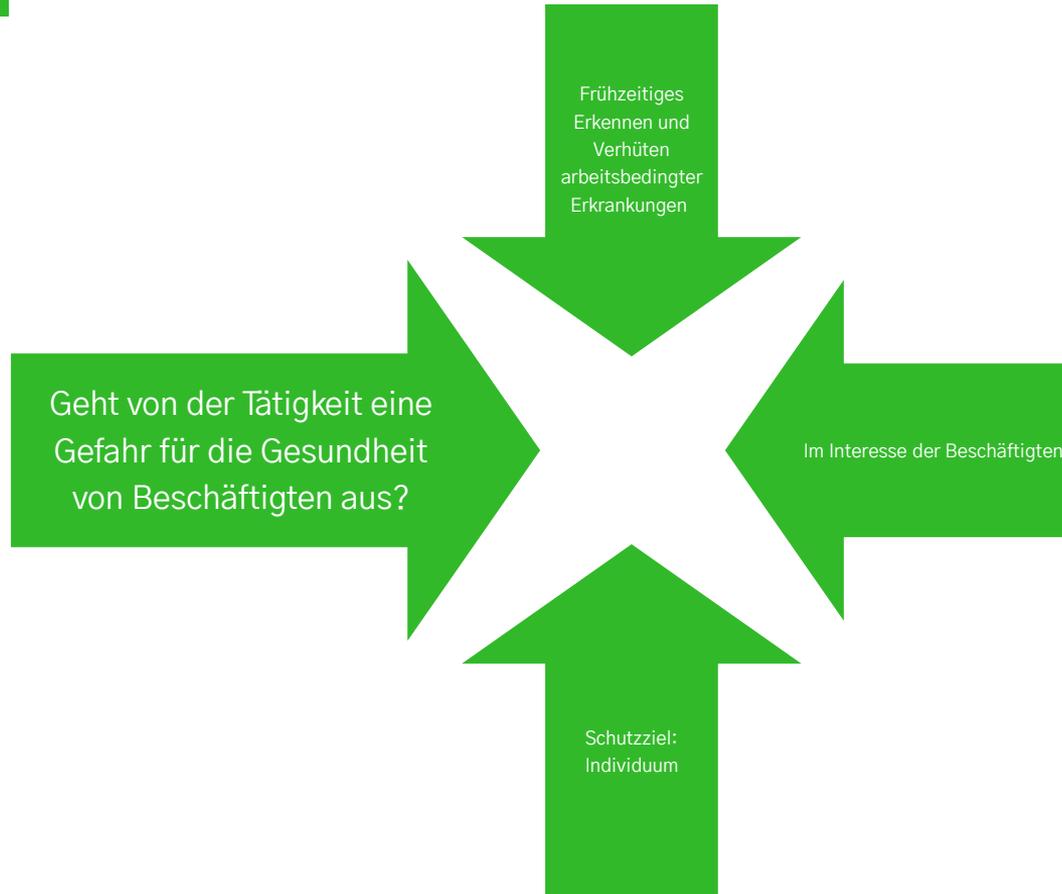
## Arbeitsmedizinische Vorsorge

- Pflichtvorsorge
- Wunschvorsorge
- Angebotsvorsorge

# Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

- ▶ Am 31. Oktober 2013 ist die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (BGBI. I, S. 3882) in Kraft getreten.
- ▶ Neue Terminologie
  - nicht um den Nachweis der gesundheitlichen Eignung
  - keinen Untersuchungszwang
- ▶ Der Begriff „arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung“ wurde durch den Begriff „arbeitsmedizinische **Vorsorge**“ ersetzt.
- ▶ Auch wurde klargestellt, dass körperliche und klinische Untersuchungen nicht gegen den Willen der Beschäftigten durchgeführt werden dürfen.







- ▶ Gefährdungsbeurteilung
- ▶ Betriebsvereinbarung

- ▶ Wann sind Untersuchungen zum Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen (Eignungsuntersuchungen) zulässig?
  - Im bestehenden Beschäftigungsverhältnis darf der Arbeitgeber den Nachweis der gesundheitlichen Eignung nur verlangen, wenn ein solcher Nachweis erforderlich ist.
  - **Auch eine Betriebsvereinbarung kann daher regelmäßig keine anlasslose routinemäßige Eignungsuntersuchung im laufenden Beschäftigungsverhältnis begründen.**

### Zum Thema Eignungsuntersuchungen

(Stand: Oktober 2018)

#### **Wann sind Untersuchungen zum Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen (Eignungsuntersuchungen) zulässig?**

Eignungsuntersuchungen sind vorrangig ein arbeitsrechtliches Thema.

#### **Arbeitsrecht**

##### 1. Eignungsuntersuchung

Der Arbeitgeber darf von einer Bewerberin oder einem Bewerber im Bewerbungsverfahren eine gesundheitliche Untersuchung verlangen, soweit diese in einer Rechtsvorschrift angeordnet ist (z. B. bei Piloten von Flugzeugen). Darüber hinaus darf der Arbeitgeber den Abschluss des Arbeitsvertrages nur dann von der Vornahme einer gesundheitlichen Untersuchung abhängig machen, wenn die Untersuchung zur Feststellung erforderlich ist, dass die Stellenbewerberin oder der Stellenbewerber für die vom Arbeitgeber beschriebene Tätigkeit geeignet ist (§ 26 Absatz 1 Satz 1 BDSG). Das kann z.B. der Fall sein, wenn der Arbeitsplatz besondere gesundheitliche Anforderungen stellt, über deren Vorliegen beim Bewerber die Untersuchung Aufschluss gibt, oder wenn der Arbeitgeber begründete Zwei-

- ▶ Eignungsuntersuchungen als **grundrechtlicher Zielkonflikt**
  - Grundrechte markieren unmittelbar das Verhältnis zwischen **staatlichen Stellen und Bürgern** (u.a. Arbeitgeber, Arbeitnehmer). Sie zielen auf den durch die Verfassung verbürgten Schutz von Freiheiten, insbes. vor hoheitlichen Eingriffen in grundrechtlich geschützte Rechtspositionen, wie z.B. das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit (Art.2 Abs. 2 GG), das allgemeine Persönlichkeitsrecht, einschließlich des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. mit Art. 1 GG), die Berufsfreiheit (Art. 12 GG) oder das Eigentumsgrundrecht (Art. 14 GG).<sup>9</sup> Auch wenn nach überwiegender Meinung Grundrechte als Abwehrrechte gegen den Staat im Arbeitsrecht keine unmittelbare Wirkung haben, besteht **heute doch weitgehend Einigkeit, dass die Grundrechte mittelbare Wirkung auf die Beziehungen zwischen Grundrechtsträgern (insbes. Arbeitgeber und Arbeitnehmer) haben.**

## Zulässigkeit arbeitsmedizinischer Eignungsuntersuchungen

– Expertise –

- ▶ Die Anordnung einer Untersuchungspflicht bzgl. arbeitsmedizinischer Untersuchungen bedarf unter Berücksichtigung des allg. Persönlichkeitsrechts einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage. Empfehlungen zu einer Eignungsuntersuchung durch die UV-Träger stellen keine ausreichende normative Grundlage dar.
- ▶ **Die anlasslose Anordnung einer Eignungsuntersuchung im Wege des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts wiegt als nicht gerechtfertigter Eingriff in das allg. Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers besonders schwer.** Die Ausübung des Weisungsrechts hat stets nach billigem Ermessen zu erfolgen.
- ▶ Arbeitsgericht Gelsenkirchen

Michael



- ▶ Es hat sich eine geänderte fachpolitische, wissenschaftliche und rechtliche Grundauffassung, besonders seit 2022, durchgesetzt.
- ▶ Die individuellen Rechte und Pflichten der Versicherten stehen bei allen Maßnahmen des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin im Vordergrund.
- ▶ Die meisten DGUV Empfehlungen beschäftigen sich mit arbeitsmedizinischer Vorsorge und knüpfen an die ArbMedVV als Rechtsgrundlage an.
- ▶ Die Beratung der Versicherten hat in den einzelnen Empfehlungen deutlich an Gewicht gewonnen und gehört verpflichtend zur Durchführung der **Vorsorge**.
- ▶ **Diese sind anzubieten (und zu unterweisen).**

- ▶ **Eignungsbeurteilungen** sind nicht Gegenstand der arbeitsmedizinischen Vorsorge.
- ▶ Sie unterliegen besonderen arbeitsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Sie setzen einen **konkreten Anlass und eine Rechtsgrundlage** voraus.
- ▶ **Ob eine ausreichende Rechtsgrundlage vorliegt, ist durch den Arbeitgeber zu prüfen** und in der Gefährdungsbeurteilung festzuhalten.
- ▶ Es ist in jedem Fall der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen (legitimer Zweck, Eignung, Erforderlichkeit und Angemessenheit).

# Beispiele für konkrete Anlässe einer Eignungsbeurteilung

- ▶ Gründe oder Erfordernisse für eine Eignungsbeurteilungen im laufenden oder anstehenden Beschäftigungsverhältnis können:
  - **begründeter, anlassbezogener Eignungszweifel,**
  - eine Veränderung der Tätigkeit,
  - die innerbetriebliche Umsetzung mit neuen Arbeitsinhalten oder Arbeitsmitteln,
  - eine geänderte Gefährdungssituation,
  - oder auch eine **Gefährdung Dritter** sein.

Robert



- ▶ Wenn Sie die Möglichkeiten zu einer gesteuerten Untersuchung (Eignungsuntersuchung) haben:
  - **Nutzen Sie diese!**
- ▶ Falls nicht, bieten Sie die Angebots- oder Wunschvorsorge **nachweislich** an.
- ▶ Bei Verdachtsfällen reagieren Sie **sofort**, konkret, angemessen und nachhaltig.
- ▶ **Wer Arbeitsmittel bereitstellt trägt Verantwortung!**
- ▶ Achten Sie auf die Fortschreibung und Bewertung der **Gefährdungsbeurteilung**.
- ▶ Ein Beschäftigungsverbot (**Tätigkeitsverbot**, Verzicht der Arbeitsleistung des Mitarbeiters) ist ein Recht des Arbeitgebers.
- ▶ Nehmen Sie die **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers und deren **Beauftragten** (Fuhrparkleiter) sowie den § 31 **StVZO** Verantwortung für den Betrieb der Fahrzeuge ernst.



**Meine Geschichten sind frei erfunden und haben keinen  
Bezug zur Realität, meinem Betrieb oder Personen.**

Treffen Sie mich Stand D46-48  
auf der **Flotte 2025**



**Dieter Grün**

Stv. Vorstandsvorsitzender



Bundesverband  
**Betriebliche Mobilität**  
Expertise für Fuhrpark- & Mobilitätsmanagement

