

## **B Leistungsbeschreibung**

### **Inhaltsverzeichnis**

B.1 Allgemeine Rahmenbedingungen, Vertragszeitraum .....	2
B.2 Aufstellung der einzelnen Leistungen .....	3
B.2.1 Grundbetreuung .....	4
B.2.2 Betriebsspezifische Betreuung.....	6
B.2.3 Zusammenarbeit mit Personalrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Gremien/ Interessenvertretungen.....	9
B.2.4 Erste Hilfe .....	9
B.2.5 Begehungen.....	10
B.3 Einsatzzeiten, Anwesenheitszeiten, Einsatzort, sächliche und räumliche Ausstattung	10
B.3.1 Vorbemerkung, anteilige Aufteilung, Definition der aktiven Betreuungszeit .....	10
B.3.2 Einsatzzeit Grundbetreuung .....	11
B.3.3 Einsatzzeit Betriebsspezifische Betreuung, Abschluss Rahmenvereinbarung .....	12
B.3.4 Einsatzort.....	12
B.4 Abrechnung .....	13
B.5 Personal.....	14
B.6 Weisungsfreiheit und Unabhängigkeit.....	15
B.7 Datenschutz und ärztliche Schweigepflicht .....	15
B.8 Haftung.....	17
B.9 Berichtswesen.....	17

## **B.1 Allgemeine Rahmenbedingungen, Vertragszeitraum**

Der Auftraggeber ist eine besondere Einrichtung des Kreises Offenbach. Der Kreis Offenbach ist wiederum zugelassener kommunaler Träger im Sinne des § 6b Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) und hat den Auftraggeber zur Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II bestimmt.

Die Auftraggeber hat die Aufgaben und Funktionen einer Behörde. Die Leitung der Behörde erfolgt durch den Vorstand. Die Behörde hat einen Personalrat, eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie eine Schwerbehindertenvertretung.

Die Beschäftigten des Auftraggebers verteilen sich auf folgende Dienststellen:

- Max-Planck-Straße 1-3, 63303 Dreieich,
- „Kreishaus“, Werner-Hilpert-Straße 1, 63128 Dietzenbach,
- Werner-Hilpert-Straße 2-4, 63128 Dietzenbach
- „Forum I“, Albert-Einstein-Straße 26, 63128 Dietzenbach,
- „Forum II“, Albert-Einstein-Straße 30-32, 63128 Dietzenbach.

Die Beschäftigten des Auftraggebers sind insbesondere in den Abteilungen bzw. Organisationseinheiten „Grundsicherung“, „Jobcoaching“, „Arbeitsmarktpolitische Instrumente“ und „Administration“ tätig.

Der Auftraggeber hat zwei Sicherheitsbeauftragte bestellt (§ 22 SGB VII).

Im Rahmen dieser Ausschreibung soll ein Vertragspartner zur Sicherstellung der betriebsärztlichen Versorgung beschafft werden (betriebsärztlicher Dienst).

In den Dienststellen des Auftraggebers ist gemäß § 16 ASiG ein arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten. Ein solcher Arbeits- und Gesundheitsschutz ist dann gewährleistet, wenn nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen Betriebsärzte bestellt werden. Diese sollen den Vorstand beim Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie bei der Unfallverhütung unterstützen. Unterstützen erfordert ein eigeninitiales, fachkundlich begründetes Tätigwerden. Dies betrifft auch die geforderte Beratung hinsichtlich der Festlegungen der Grundbetreuung des betriebsspezifischen Teils der Betreuung. Weiterhin verpflichtet sich der Betriebsarzt zur Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Interessenvertretungen und den Sicherheitsbeauftragten. Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt ist als Mitglied des Arbeitsausschusses verpflichtet, an den Terminen für Arbeitsschutzausschusssitzungen persönlich teilzunehmen. Das gleiche gilt für Begehungen (vgl. B.2.5) und Arbeitskreise, sofern eine Einladung hierzu vorliegt.

Damit soll erreicht werden, dass

- die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den besonderen Verhältnissen und dienstlichen Anforderungen entsprechend angewandt werden,
- gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden können,
- die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erreichen.

Alle einschlägigen Gesetze, Unfallverhütungsvorschriften sowie Richtlinien zu Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der jeweils aktuellen gültigen Fassung sind zu beachten und anzuwenden. In beispielhafter, nicht abschließender Aufzählung sind dies: Unfallverhütungsvorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (DGUV Vorschrift V2, nachfolgend auch „DGUV-V2“), ArbSchG, ASiG, ArbMedVV.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich zur regelmäßigen Fortbildung, um jederzeit die sich aus den o.g. Vorschriften, wie z.B. aus dem ASiG ergebenden Aufgaben nach aktuellsten Erkenntnissen und Methoden sowie nach den Bestimmungen der DGUV-V2 erfüllen zu können.

Die Leistungen sind im Zeitraum vom **01.04.2019** bis zum **31.12.2020** zu erbringen (Vertragszeitraum). Eine stillschweigende oder konkludente Verlängerung des Vertragszeitraums wird ausdrücklich ausgeschlossen.

Beide Parteien sind berechtigt, den Vertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, erstmals mit Wirkung zum 30.09.2019, ordentlich zu kündigen, ohne dass sie gegenseitig Schadensersatzansprüche geltend machen können. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

Im Falle einer Kündigung können nur solche Zeiträume abgerechnet werden, in denen Leistungen erbracht worden sind.

## **B.2 Aufstellung der einzelnen Leistungen**

Die betriebsärztliche Versorgung und arbeitsmedizinische Betreuung wird unter Bezugnahme auf Anlage 2 zu § 2 Abs. 3 DGUV-V2 als „Gesamtbetreuung“ bezeichnet. Demnach setzt sich die Leistung (Gesamtbetreuung) aus

- Grundbetreuung und
- Betriebsspezifischer Betreuung

zusammen. Wegezeiten werden nicht als Einsatzzeiten vergütet, sondern sind in die jeweils im Leistungsverzeichnis anzugebenden Preise einzukalkulieren.

## B.2.1 Grundbetreuung

Die Grundbetreuung umfasst nach Maßgabe der DGUV-V2 folgende Aufgabenfelder:

### DGUV Vorschrift 2 Anlage 2 Punkt 2 Ziffer 1 bis Ziffer 8

- 1 Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)
  - 1.1. Unterstützung bei der Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung
  - 1.2 Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
  - 1.3 Beobachtung der gelebten Praxis und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung
- 2 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprovision
  - 2.1 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprovision an bestehenden Arbeitssystemen
  - 2.2 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprovision bei Veränderung der Arbeitsbedingungen
- 3 Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhaltensprovision
  - 3.1 Unterstützung bei Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Qualifizierungsmaßnahmen
  - 3.2 Motivieren zum sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten
  - 3.3 Information und Aufklärung
  - 3.4 Kollektive arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten
- 4 Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit
  - 4.1 Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation
  - 4.2 Integration des Arbeitsschutzes in die Leitung der Behörde
  - 4.3 Beratung zu erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen
  - 4.4 Kommunikation und Information sichern
  - 4.5 Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange in dienstlichen Prozessen
  - 4.6 Dienstliche arbeitsschutzspezifische Prozesse organisieren
  - 4.7 Ständige Verbesserungen sicherstellen

- 5 Untersuchung nach Ereignissen
  - 5.1 Untersuchen von Ereignissen, Ursachenanalysen und deren Auswertungen
  - 5.2 Ermitteln von Unfallschwerpunkten sowie Schwerpunkten arbeitsbedingter Erkrankungen
  - 5.3 Verbesserungsvorschläge
- 6 Allgemeine Beratung der Behördenleitung und Leitungskräfte, der Personal- und Schwerbehindertenvertretung, der Beschäftigten
  - 6.1 Beratung zu Rechtsgrundlagen, Stand der Technik und Arbeitsmedizin, wissenschaftlichen Erkenntnissen
  - 6.2 Beantwortung von Anfragen
  - 6.3 Verbreitung der Informationen innerhalb der Behörde, einschließlich Teambesprechungen
  - 6.4 Externe Beratung zu speziellen Problemen des Arbeitsschutzes organisieren
- 7 Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten
  - 7.1 Unterstützung bei der Erstellung von Dokumentationen
  - 7.2 Unterstützung bei der Erfüllung von Meldepflichten gegenüber den zuständigen Behörden und Unfallversicherungsträgern
  - 7.3 Dokumentation von Vorschlägen an den Arbeitgeber einschließlich Angabe des jeweiligen Umsetzungsstandes
  - 7.4 Dokumentation zur eigenen Tätigkeit und zur Inanspruchnahme der Einsatzzeiten
- 8 Mitwirken in Dienstbesprechungen
  - 8.1 Direkte persönliche Beratung der Behördenleitung
  - 8.2 Teilnahme an Dienstgesprächen des Arbeitgebers (hier: Vorstand) mit den Leitungskräften
  - 8.3 Teilnahme an Besprechungen entsprechend §§ 9, 10, 11 ASiG
  - 8.4 Teilnahme an sonstigen Besprechungen einschließlich Personalversammlung
  - 8.5 Nutzung eines ständigen Kontaktes mit Leitungskräften
  - 8.6 Sitzung des Arbeitsschutzausschusses

## DGUV Vorschrift 2 Anlage 2 Punkt 2 Ziffer 9

### 9 Selbstorganisation

- 9.1 Ständige Fortbildung organisieren (Aktualisierung und Erweiterung)
- 9.2 Wissensmanagement entwickeln und nutzen
- 9.3 Erfassen und Aufarbeiten von Hinweisen der Beschäftigten
- 9.4 Erfahrungsaustausch insbesondere mit den Unfallversicherungsträgern und den zuständigen Behörden nutzen

## **B.2.2 Betriebsspezifische Betreuung**

### **B.2.2.1 Allgemeine Beschreibung und Aufgabenfelder nach der DGUV-V2**

Die betriebsspezifische Betreuung setzt voraus, dass alle Aufgabenfelder hinsichtlich ihrer Relevanz für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung regelhaft, insbesondere nach wesentlichen Änderung geprüft werden.

Die DGUV-V2 beschreibt in diesem Zusammenhang folgende Aufgabenfelder:

- 1 Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
  - 1.1 Besondere Tätigkeiten
  - 1.2 Arbeitsplätze und Arbeitsstätten, die besondere Risiken aufweisen
  - 1.3 Arbeitsaufgaben und behördliche Organisation mit besonderen Risiken
  - 1.4 Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorge
  - 1.5 Erfordernis besonderer behördenspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz
  - 1.6 Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels
  - 1.7 Arbeitsgestaltung zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit
  - 1.8 Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements

- 2 Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation
  - 2.1 Beschaffung von grundlegend neuartigen Maschinen, Geräten
  - 2.2 Grundlegende Veränderungen zur Errichtung neuer Arbeitsplätze bzw. der Arbeitsplatzausstattung; Planung, Neuerrichtung von Anlagen; Umbau, Neubaumaßnahmen
  - 2.3 Einführung völlig neuer Stoffe, Materialien
  - 2.4 Grundlegende Veränderung dienstlicher Abläufe und Prozesse; grundlegende Veränderung der Arbeitszeitgestaltung; grundlegende Änderung, Einführung neuer Arbeitsverfahren
  - 2.5 Spezifische Erfordernisse zur Schaffung einer geeigneten Organisation zur Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie der Integration in die Führungstätigkeit und zum Aufbau eines Systems der Gefährdungsbeurteilung
- 3 Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation
  - 3.1 Neue Vorschriften, die umfangreiche Änderungen für dienstliche Abläufe nach sich ziehen
  - 3.2 Weiterentwicklung des für den Betrieb relevanten Stands der Technik und Arbeitsmedizin
- 4 Dienstliche Aktionen, Programme und Maßnahmen (Schwerpunktprogramme, Kampagnen sowie Unterstützung von Aktionen zur Gesundheitsförderung)

Es ist die tarifvertragliche Definition der betrieblichen Gesundheitsförderung heranzuziehen (auf die in der einschlägigen Dienstvereinbarung verwiesen wird):

„Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht die Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsbeschädigungen sind. Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.“

### **B.2.2.2 Hinweis zur Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten**

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind gemäß Punkt 1.4 Bestandteil des betriebsspezifischen Teils der Betreuung. Der Auftraggeber geht davon aus, dass insoweit keine Pflichtvorsorge, sondern eine Angebotsvorsorge gemäß §§ 2 Abs. 3, 5 ArbMedVV i. V. m. Anhang Teil 4 Abs. 2 ArbMedVV einschlägig ist. Bestandteil der betriebsärztlichen Leistungen soll daher auch die arbeitsmedizinische Vorsorge im Zusammenhang mit einer Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz sein. Maßgeblich ist insoweit der „DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Untersuchungen ‚Bildschirmarbeitsplätze‘“ („G37“). Der Auftraggeber unterstellt, dass pro Jahr etwa 50 Untersuchungen durchgeführt werden. Es wird ein zeitlicher Umfang von ca. 25 Zeitstunden angenommen.

### **B.2.2.3 Ärztliche Untersuchung bei begründeter Veranlassung**

Nach Maßgabe der einschlägigen Dienstvereinbarung, die wiederum auf die tariflichen Grundlagen verweist (§ 3 TVöD VKA), ist der Arbeitgeber bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Beschäftigten darauf zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. „Begründete Veranlassung“ in diesem Sinne liegt vor, wenn konkrete Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Arbeitnehmer seinen arbeitsvertraglichen Pflichten gesundheitsbedingt dauerhaft nicht mehr nachkommen kann, z. B.: Ausfallerscheinungen des Beschäftigten, Leistungsabfall, Rückkehr nach lang anhaltender Arbeitsunfähigkeit, Verdacht ansteckender Krankheit, Verdacht vorgetäuschter Krankheit, Verdacht verminderter Erwerbsfähigkeit, Umsetzung, Versetzung usw.

Der Auftraggeber behält sich vor, den Betriebsarzt insoweit als beauftragten Arzt mit der vorgenannten Untersuchung zu beauftragen, soweit sich die Behördenleitung (Vorstand) und die jeweilige Personalvertretung im Einzelfall nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben.

### **B.2.2.4 Zusammenstellung der erwarteten Leistungen**

Der Auftraggeber geht davon aus, dass insbesondere folgende Leistungen im Rahmen der Betriebsspezifischen Betreuung erbracht werden:

- Angebotsuntersuchungen („G37“ etc., vgl. B.2.2.2): ca. 25 Stunden p. a.,
- Wunschuntersuchungen und Ärztliche Untersuchungen bei begründeter Veranlassung (vgl. B.2.2.3): ca. 6 Stunden p. a.,
- sonstige Beratungsleistungen (Betriebliches Eingliederungsmanagement, Reha-Leistungen, gesundheitsrelevante Faktoren...): ca. 3 Stunden p. a.

### **B.2.3 Zusammenarbeit mit Personalrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Gremien/ Interessenvertretungen**

Die Behördenleitung (Vorstand) und der Betriebsarzt arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Personalrat vertrauensvoll zusammen (§ 60 HPVG).

Der Betriebsarzt hat den Personalrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten und den Personalrat auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

Schriftliche Vorschläge an die Behördenleitung (Vorstand) kann der Betriebsarzt dem Personalrat zur Kenntnis geben.

Die Behördenleitung (Vorstand) arbeitet zudem mit der Schwerbehindertenvertretung nach Maßgabe des § 178 SGB IX i. V. m. §§ 164, 167 SGB IX zusammen. In diesem Zusammenhang wird der Betriebsarzt insbesondere bei der behinderungsgerechten Beschäftigung schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Menschen beratend tätig. Auch hinsichtlich der Prävention kann der Betriebsarzt ein Ansprechpartner der Schwerbehindertenvertretung sein.

Bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, welche die Zuständigkeit der Frauenbeauftragten und der Jugend-/Ausbildungsvertretung berühren, unterrichtet und berät der Betriebsarzt diese Interessenvertretungen.

Der Betriebsarzt ist als Mitglied des Arbeitsausschusses verpflichtet, an den Terminen für Arbeitsschutzausschusssitzungen persönlich teilzunehmen. Das gleiche gilt für Begehungen und Arbeitskreise, sofern eine Einladung hierzu vorliegt.

Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten. Dazu gehört es insbesondere, gemeinsame Begehungen der Arbeitsstätten vorzunehmen. Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt sollen Vorschläge an die Behördenleitung (Vorstand), die beide Fachbereiche berühren, gegenseitig abstimmen und Unterlagen über Arbeitsschutzprobleme, die für beide Seiten relevant sind, austauschen.

### **B.2.4 Erste Hilfe**

Die Leistung der Ersten Hilfe gehört nicht zum Aufgabenkatalog des betriebsärztlichen Dienstes. Abgesehen von den zeitlichen Vorgaben (Punkt B.3) ist eine ständige Dienstbereitschaft oder eine Dienstbereitschaft zu bestimmten Zeiten deshalb nicht vorgesehen. Bei Anwesenheit in der Dienststelle ist es jedoch selbstverständlich, dass der Betriebsarzt bei einem Notfall Erste Hilfe leistet.

Hilfeleistungen bei Angehörigen einer gesetzlichen Krankenkasse können über einen Notfallüberweisungsschein abgerechnet werden (§ 76 Abs. 1 Satz 2 SGB V). Nicht oder privat krankenversicherten Beschäftigten entstehende Kosten für eine solche erste ärztliche Behandlung sind in der Regel beihilfefähig, wenn sie nicht im Einzelfall nachträglich bei Dienstunfällen von Beamten durch die Dienststelle und bei Arbeitsunfällen von Arbeitnehmern von der Unfallkasse übernommen werden. Untersuchungen und Behandlungen solcher Art vergütet werden, sind jedoch weder auf die betriebsärztliche Einsatzzeit noch auf die sonstige Arbeitszeit anrechenbar. Akutbehandlungen mit kurz wirkenden Arzneien wie z. B. Kopfschmerz-, Husten- oder Grippemitteln, Augen- oder Ohrentropfen sind vertretbar, soweit sich Dosierung und Wirkung auf die Dienstzeit oder nur auf wenige Stunden erstrecken. Tagelange Arzneiwiederholungen entsprechen einer regelmäßigen Behandlung und sind dem niedergelassenen Arzt zu überlassen.

In allen Fällen, in denen zur vorzeitigen Beendigung des Dienstes geraten wird, ist gleichzeitig der Auftraggeber (Bereich Personal) zu unterrichten. Der Mitarbeiter ist darauf hinzuweisen, dass er – wenn keine Besserung eintritt – zu einer erforderlichen Weiterbehandlung einen niedergelassenen Arzt in Anspruch nehmen soll. Der Auftraggeber behält sich vor, nähere Vorgaben zum Aufsuchen von Durchgangsärzten bei Arbeitsunfällen bzw. zur vorzeitigen Beendigung des Dienstes zu machen.

### **B.2.5 Begehungen**

Es ist notwendig, alle Arbeitsplätze durch Begehungen systematisch in regelmäßigen Abständen zu überprüfen. Der Auftraggeber geht davon aus, dass systematische Betriebsbegehungen in der Regel von der Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeinsam mit der Behördenleitung oder einem von ihr beauftragten Beschäftigten, einer/einem Beauftragten des Personalrates, dem Betriebsarzt und ggf. dem für seinen Bereich zuständigen Sicherheitsbeauftragten durchgeführt werden.

Der Betriebsarzt darf ferner jederzeit nach Terminabsprache Begehungen und Besichtigungen einzelner Arbeitsplätze vornehmen, z. B. bei symptombezogenen Einzelbeschwerden einzelner Beschäftigter.

## **B.3 Einsatzzeiten, Anwesenheitszeiten, Einsatzort, sächliche und räumliche Ausstattung**

### **B.3.1 Vorbemerkung, anteilige Aufteilung, Definition der aktiven Betreuungszeit**

Vorausgeschickt wird, dass die nachfolgenden Einsatzzeiten auf einer Berechnung des Personalstandes zum 01.01.2019 und der voraussichtlichen Bedarfe während der Vertragslaufzeit beruhen.

Soweit die Leistung etwa innerhalb des Kalenderjahres 2019 nur zeitanteilig erbracht wird, ist eine entsprechende anteilige Umrechnung vorzunehmen, z. B. für die Wunschuntersuchungen und Ärztliche Untersuchungen bei begründeter Veranlassung vom 01.04.2019 bis zum 31.12.2019:  $9/12 \times 6 \text{ Stunden} = 4,5 \text{ Stunden}$ .

Für den Zeitraum ab dem 01.01.2020 bleibt vorbehalten, die Leistungen der Grundbetreuung auf der Grundlage des tatsächlichen Personalstandes etwa zum Stichtag 15.12.2019 anzupassen.

Der Begriff „aktive Betreuungszeit“ ist nachfolgend in der Weise zu verstehen, dass alle individualisierten Leistungen zugeordnet, die „vor Ort“ am Einsatzort (B.3.4) erbracht werden und direkt auf den Auftraggeber und die Betreuung ihrer Beschäftigten ausgerichtet sind. Das sind unter anderem alle Beratungs- und Untersuchungsleistungen vor Ort, Berichte, Gutachten, Analysen, Auswertungen, Konzepte, Telefonate.

### **B.3.2 Einsatzzeit Grundbetreuung**

Als erforderliche Einsatzzeit für die Grundbetreuung (vgl. Punkt B.2.1) wird eine erforderliche Einsatzzeit von 0,2 Stunden pro Jahr und Beschäftigten zugrunde gelegt. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Anhand des Personalstandes zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Vergabeunterlagen ergibt sich folgende Berechnung:

- 43 Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit  $\leq 20$  Stunden,
- 34 Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden und  $\leq 30$  Stunden,
- 344 Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 30 Stunden.

Daraus folgt wiederum eine Beschäftigtenzahl von 391:

$391 \text{ Beschäftigte} \times \text{Faktor } 0,2 = 78,2 \text{ Stunden pro Jahr.}$

Dieser Zeitumfang wird als „Bedarf“ für die Grundbetreuung zugrunde gelegt.

Der aktiven Betreuungszeit sind – wie zuvor beschrieben – alle individualisierten Leistungen zugeordnet, die direkt auf den Auftraggeber ausgerichtet sind. Das sind insbesondere alle Leistungen vor Ort.

Von dieser Einsatzzeit werden mindestens 70 % als aktive Betreuungszeit für die Aufgaben gemäß DGUV Vorschrift 2 Anlage 2 Punkt 2 Ziffern 1 bis 8 verwendet und höchstens 30 % als Betreuungszeit für die Aufgaben gemäß DGUV Vorschrift 2 Anlage 2 Punkt 2 Ziffer 9 („Selbstorganisation“), insbesondere Vor- und Nachbearbeitungstätigkeiten. Der Auftraggeber weist darauf hin, dass übersteigende Zeiten (soweit sie nicht vor Ort als Teil der aktiven Betreuungszeit erbracht werden) einer ausdrücklichen Zustimmung des Auftraggebers bedürfen und im Falle einer fehlenden ausdrücklichen Zustimmung nicht vergütet werden.

### **B.3.3 Einsatzzeit Betriebsspezifische Betreuung, Abschluss Rahmenvereinbarung**

Als erforderliche Einsatzzeit („Bedarf“) für die Betriebsspezifische Betreuung (vgl. Punkt B.2.2) wird zunächst auf der Grundlage des geschätzten Betreuungsbedarfs eine Einsatzzeit von 34 Stunden p. a. bei der Preisermittlung zugrunde gelegt.

Die Einsatzzeiten der betriebsspezifischen Betreuung sind zu 100 % aktive Betreuungszeit. Der Auftraggeber weist darauf hin, dass Zeiten, die nicht vor Ort als Teil der aktiven Betreuungszeit erbracht werden, einer ausdrücklichen Zustimmung des Auftraggebers bedürfen und im Falle einer fehlenden ausdrücklichen Zustimmung nicht vergütet werden.

### **B.3.4 Einsatzort**

Der Auftragnehmer stellt sicher, dass der Betriebsarzt zur Betreuung die vorgenannten aktiven Betreuungszeiten (vgl. B.3.2 und B.3.3) am Einsatzort verbringt. Der Auftraggeber stellt einen Raum in den Diensträumen (Albert-Einstein-Straße 30-32, 63128 Dietzenbach, oder Im Gefierth 11a, 63303 Dreieich) zur Verfügung. Aus dienstlichen Gründen kann der Auftraggeber auch einen abweichenden Raum in 63128 Dietzenbach oder 63303 Dreieich zur Verfügung stellen, wobei die räumliche Änderung rechtzeitig bekanntgegeben wird.

Der Auftragnehmer muss Hilfspersonal, Einrichtungen, Geräte und Mittel, die für die Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind, zur Verfügung stellen. Die Kosten für die vorgenannten Hilfsmittel und Hilfspersonal sind in der Kalkulation des Angebotspreises enthalten und können nicht gesondert in Rechnung gestellt werden.

Zur Wahrnehmung der Aufgaben im Betrieb besucht der Betriebsarzt die Dienststellen des Auftraggebers regelmäßig.

Die Betreuungstermine (Einsatztermine) werden zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer abgestimmt. Die Terminabstimmung erfolgt im zeitlichen Zusammenhang mit dem Beginn des Vertragszeitraums (für das anteilige Kalenderjahr 2019) sowie im Januar 2020 (für das Kalenderjahr 2020).

Die Terminabstimmung ist verbindlich. Eine spätere Änderung bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Auftraggebers. Die eigenmächtige Absage eines Termins durch den Auftragnehmer gilt grundsätzlich als Pflichtverletzung und berechtigt den Auftraggeber, eine Abmahnung bzw. im Wiederholungsfall eine fristlose Kündigung auszusprechen.

Als Ausführungszeitfenster ist grundsätzlich der Zeitraum zwischen 8.30 Uhr und 16.30 Uhr (Dienstag) vorgesehen. Abweichende Zeitfenster bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung des Auftraggebers.

## **B.4 Abrechnung**

Der Auftragnehmer rechnet die im jeweiligen Kalendermonat angefallenen Einsatzzeiten nachträglich ab. Hierzu übersendet er eine Stundenaufstellung an den Auftraggeber (Bereich Personal). Die monatliche Abrechnung hat eine Aufstellung der Einsatztermine (Vor-Ort-Leistungen) unter Angabe des Datums zu enthalten.

Diese Stundenaufstellung ist wie folgt zu gliedern:

- Grundbetreuungsleistungen;
- Betriebsspezifische Betreuung – „G37“;
- Betriebsspezifische Betreuung – Wunschuntersuchungen und Ärztliche Untersuchungen bei begründeter Veranlassung;
- Betriebsspezifische Betreuung – sonstige Beratungsleistungen.

Für jeden Einsatztermin ist eine Angabe der insoweit angefallenen (anteiligen oder vollen) Stunden nach Maßgabe der o. g. Stundenaufstellung vorzunehmen.

Der Auftragnehmer hat eine mögliche Umsatzsteuerpflicht im Rahmen seiner Abrechnung zu berücksichtigen. Soweit umsatzsteuerfreie und umsatzsteuerpflichtige Leistungen anfallen, ist eine entsprechende Trennung in der Abrechnung vorzunehmen.

Bei Rechnungen, die mitarbeiterbezogenen Untersuchungen enthalten, wird eine namentliche Zuordnung durchgeführt.

Soweit die Voraussetzungen der Mitteilungsverordnung (MV) vorliegen, erfolgt die Übersendung einer entsprechenden Mitteilung an die Finanzbehörden durch den Auftraggeber.

## B.5 Personal

Unter Bezugnahme auf die Anforderungen des Auftraggebers an die Fachkunde (A.3) wird noch einmal darauf hingewiesen, dass der Arzt berechtigt sein muss, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen. Abweichend davon genügt der Nachweis der erforderlichen Fachkunde unter den Voraussetzungen des § 6 DGUV Vorschrift 2.

Der Betriebsarzt steht während der gesamten Laufzeit des Vertrages dem Auftraggeber zur Verfügung. Ein Tausch des Betriebsarztes darf nur einvernehmlich mit dem Einverständnis des Auftraggebers erfolgen (Einverständnis = vorherige Zustimmung). Der Auftragnehmer muss sicherstellen, dass als Ersatz eine Betriebsärztin/ein Betriebsarzt mit der gleichen Qualifikation eingesetzt wird. Diese Qualifikation ist dem Auftraggeber durch entsprechend geeignete Nachweise vorzulegen.

Der Auftraggeber behält sich vor, den Einsatz des Personals abzulehnen, sofern hinsichtlich der vorgenannten fachlichen Anforderungen Bedenken bestehen. Dies gilt auch für Personaländerungen während des Vertragszeitraums. Der Auftraggeber behält sich vor, während der Vertragslaufzeit ohne Vorankündigung jederzeit die Einhaltung der Anforderungen zu überprüfen und die Einsicht in Arbeitsverträge, Qualifikationsnachweise und Zeugnisse vorzunehmen. Hinsichtlich der rechtlichen Zulässigkeit der Einsichtnahme hat der Auftragnehmer ggf. die Einwilligung des eingesetzten Personals einzuholen. Qualifikationsnachweise und sonstige Angaben zu dem zum Einsatz kommenden Arzt werden vom Auftraggeber vertraulich behandelt und lediglich der Personalvertretung (Personalrat) im Rahmen des Mitbestimmungsrechts nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz zur Kenntnis gegeben.

Ergänzend verweist der Auftraggeber auf die allgemeinen Anforderungen:

Die Arbeitsbedingungen des Personals müssen den arbeitsrechtlichen Anforderungen entsprechen. Ferner sind die jeweils geltenden Mindestentgelt-Regelungen auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und des Mindestlohngesetzes (MiLoG) einzuhalten. Nach Maßgabe des § 9 Abs. 2 Hessisches Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG) hat der Auftragnehmer vollständige und prüffähige Unterlagen zur Einhaltung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, insbesondere aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Mindestlohngesetz, bereitzuhalten. Auf die Abgabe einer Verpflichtungserklärung zu Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Aufträgen nach dem Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG) wird hingewiesen. Einzelheiten hierzu sind der Datei bzw. dem Vordruck D.2 zu entnehmen.

## **B.6 Weisungsfreiheit und Unabhängigkeit**

Nach Maßgabe der §§ 8, 16 ASiG gilt: Betriebsärzte sind bei der Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen Fachkunde weisungsfrei. Sie sind nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten.

Der Betriebsarzt kann bezüglich seiner fachlichen Beurteilung eines arbeitsmedizinischen Sachverhalts und der daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen nicht gebunden werden. Im Übrigen sind Betriebsärzte unmittelbar dem Vorstand des Auftraggebers als Behördenleitung verantwortlich.

Der Betriebsarzt kann die Behördenleitung des Auftraggebers nur beraten und besitzt gegenüber den Beschäftigten des Auftraggebers keine Weisungsbefugnis. Dem Beschäftigten selbst ist grundsätzlich uneingeschränkt Auskunft über seinen gesundheitlichen Zustand zu erteilen. Auf Verlangen muss ihm das Untersuchungsergebnis eröffnet werden.

Neben der Meldung von Mängeln sind zugleich Abhilfevorschläge durch den Betriebsarzt vorzubringen. Werden die Mängel nicht abgestellt, hat der Betriebsarzt die Möglichkeit/en:

- a) die Behördenleitung (Vorstand) mündlich von der Notwendigkeit einer vorgeschlagenen Maßnahme zu überzeugen,
- b) der Behördenleitung einen schriftlichen Vorschlag zu unterbreiten,
- c) die Problematik im Arbeitsschutzausschuss zu erörtern.

## **B.7 Datenschutz und ärztliche Schweigepflicht**

Der Betriebsarzt hat die ärztliche Schweigepflicht zu wahren. Das Gebot gilt auch gegenüber dem Verantwortlichen für den Arbeitsschutz, dem Personalrat und dem Bereich Personal.

Die Schweigepflicht gegenüber dem Auftraggeber muss grundsätzlich auch nicht gebrochen werden, wenn der Betriebsarzt eine meldepflichtige Krankheit gemäß § 6 des Infektionsschutzgesetzes festgestellt hat. In diesem Fall ist der Betriebsarzt zur sofortigen Meldung an das zuständige Gesundheitsamt verpflichtet, das seinerseits die notwendigen Maßnahmen ergreift.

Der Beschäftigten selbst ist grundsätzlich uneingeschränkt Auskunft über seinen gesundheitlichen Zustand zu erteilen. Auf Verlangen muss ihm der Arzt das Untersuchungsergebnis eröffnen.

Der Beschäftigte und der Auftraggeber als Dienstherr/Arbeitgeber erhalten über die arbeitsmedizinische Vorsorge nach § 6 Abs. 3 ArbMedVV eine Vorsorgebescheinigung nach der AMR (Arbeitsmedizinische Regel) Nr. 6.3.

Der Auftraggeber als Dienstherr/Arbeitgeber hat eine Vorsorgekartei zu führen mit Angaben, dass, wann und aus welchen Anlässen arbeitsmedizinische Vorsorge gemäß § 3 Abs. 4 ArbMedVV stattgefunden hat.

Bei mitarbeiterbezogenen Untersuchungen ist aus Gründen der ordnungsgemäßen Abrechnung und des haushaltsrechtlichen Nachweises der Mittelverwendung eine namentliche Zuordnung des Beschäftigten vorzunehmen und auf der Rechnung des Auftragnehmers entsprechend auszuweisen. Die Schweigepflicht hinsichtlich der Gesundheitsdaten des Beschäftigten als besonders geschützte Daten im Sinne des Art. 9 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) bleibt hiervon unberührt.

Der Auftraggeber verweist im Zusammenhang mit der ärztlichen Untersuchung bei begründeter Veranlassung (vgl. B.2.2.3) darauf, dass der Betriebsarzt ausdrücklich nicht berechtigt ist, die Untersuchung aus grundsätzlichen Erwägungen zu verweigern. Vielmehr ist der Betriebsarzt verpflichtet, auf eine entsprechende Aufforderung des Auftraggebers (hier: Bereich Personal) einen entsprechenden Untersuchungstermin innerhalb eines Zeitkorridors von höchstens vier Wochen anzuberaumen und den Beschäftigten im Falle seines Erscheinens und im Rahmen der vom Beschäftigten erklärten Einwilligung in ärztliche Untersuchungsmaßnahmen entsprechend der unter B.2.2.3 genannten Pflichten zu untersuchen. Es ist eine Prognose zur Leistungsfähigkeit nach Maßgabe der jeweiligen Stellen-/Arbeitsplatzbeschreibung und eines zeitlichen Rahmens von regelhaft sechs Monaten anzustellen. Diese Prognose bezieht sich darauf, ob der Beschäftigte zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist (§ 3 TVöD). Darüber hinausgehende Gesundheitsdaten wie z. B. Symptome oder weitere Befunde werden in diesem Zusammenhang nicht an den Auftraggeber übermittelt, so dass insoweit auch die Schweigepflicht hinsichtlich der Gesundheitsdaten des Beschäftigten als besonders geschützte Daten im Sinne des Art. 9 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gewahrt bleibt.

Im Übrigen verpflichtet sich der Auftragnehmer, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die Vorschriften über den Schutz personenbezogener Daten nach der DSGVO einzuhalten. Sofern dem Auftragnehmer vom Auftraggeber Daten, insbesondere personenbezogene Daten, zur Verfügung gestellt werden oder sonst wie zur Kenntnis gelangen, darf der Auftragnehmer diese Daten ausschließlich zur Erfüllung seiner vertraglichen Verpflichtungen verarbeiten und nutzen. Jede andere Verwendung dieser Daten (z. B. gewerbliche Nutzung, Übermittlung an Dritte) ist unzulässig. Der Auftragnehmer sichert zu, die ihm vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Daten von seinem sonstigen Datenbestand getrennt zu halten.

Zur Kenntnis des Auftragnehmers gelangende interne Angelegenheiten des Auftraggebers, die als vertraulich gekennzeichnet werden oder die ein verständiger Dritter als schützenswert und deshalb als vertraulich zu behandeln ansehen würde, sind während des Vertragszeitraums und auch nach Beendigung des Vertragszeitraums vertraulich zu behandeln.

Der Auftragnehmer hat insbesondere Vorkehrungen zu treffen, dass solche Kenntnisse anderen Personen außer den mit der Ausführung Beauftragten nicht bekannt werden.

Für den Umgang mit personenbezogenen Daten (insbesondere Gesundheitsdaten) oder mit Sozialdaten darf der Auftragnehmer nur solche Mitarbeiter einsetzen, die er zuvor schriftlich auf das Datengeheimnis verpflichtet hat. Die Gewährleistung der Vertraulichkeit und Geheimhaltung ist auch bei Ausscheiden einzelner Mitarbeiter sicherzustellen.

Diese technischen und organisatorischen Maßnahmen (Art. 32 DSGVO) sind dem Auftraggeber auf Anforderung nachzuweisen.

## B.8 Haftung

Der Auftragnehmer haftet für Personen- und Sachschaden, die dem Auftraggeber durch schuldhafte Verletzung der vom Auftragnehmer übernommenen vertraglichen Pflichten entstehen. Die Haftung erstreckt sich auf eine Deckungssumme für Personenschäden von mindestens 1.500.000 EUR und für sonstige Schäden von mindestens 1.000.000 EUR.

Auf Anforderung des Auftraggebers hat der Auftragnehmer während des Vertragszeitraums das Bestehen eines entsprechenden Versicherungsschutzes nachzuweisen.

## B.9 Berichtswesen

Betriebsärzte sind nach § 5 DGUV-V2 verpflichtet, über die Erfüllung ihrer Aufgaben regelmäßig schriftlich zu berichten.

Über die individuell vereinbarte oder anlassbezogene Beratung hinaus macht der Auftraggeber ferner folgende Vorgabe:

Der Auftragnehmer hat **einen Jahresbericht über die erbrachten Leistungen des vorangegangenen (für 2019: anteiligen) Kalenderjahres zu erstellen und den Jahresbericht bis zum 31.01.2020 und bis zum 31.01.2021** an den Auftraggeber (Bereich Personal) in elektronischer Form (Format in „Microsoft Word“ darstellbar) zu übermitteln.

Darin sollen die durchgeführten Aktivitäten im Bereich der Grundbetreuung und im Rahmen der Betriebsspezifischen Betreuung aufgeführt werden. Der Jahresbericht soll eine Zusammenfassung der erbrachten Leistungen und einen Ausblick auf das folgende Kalenderjahr enthalten.

Der Jahresbericht darf keine personenbezogenen Daten oder gar Gesundheitsdaten der Beschäftigten enthalten. Sofern zur Erläuterung nähere Angaben zu Einzelfällen gemacht werden sollen, sind diese zu anonymisieren.