

AKTUALISIERT

Geeignete Untersuchungen?

„Arbeitsmedizinische Vorsorge umfasst nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung“. So steht es in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Trotzdem erwarten Arbeitgeber von Arbeitsmedizinern die Durchführung von Eignungsuntersuchungen. Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten seien nur zu gewährleisten, wenn Arbeitgeber Kenntnis über den Gesundheitsstatus der Beschäftigten hätten. Bei dieser Betrachtung bleibt nicht nur der Datenschutz auf der Strecke. Arbeitsmedizin ist Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und dient nicht der Personalauswahl. Sie soll vielmehr einen Beitrag dazu leisten, dass Arbeit nicht krank macht.



Themen dieser Ausgabe:

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen S. 3

Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) S. 4

DGUV Grundsätze arbeitsmedizinische Untersuchungen (G-Sätze) S. 5

Das Experteninterview mit Prof. Dr. Peter Wedde Schutz von Gesundheitsdaten S. 3

Interview mit Petra Müller-Knöß „Arbeitsmedizin soll sich um die Gestaltung der Arbeit kümmern.“ S. 6

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen – was ist eigentlich der Unterschied?

Viele Arbeitgeber haben ein Interesse daran, den Gesundheitszustand von Bewerbern und Beschäftigten zu kennen. Bewerber werden gesundheitlichen Checks und Einstellungsuntersuchungen unterzogen und auch für Beschäftigte finden solche Untersuchungen statt. Obwohl dabei immer sensible persönliche Informationen ermittelt werden, wird oft nicht danach gefragt, auf welcher gesetzlichen Grundlage solche Untersuchungen überhaupt stattfinden. Damit kann dem Missbrauch Tür und Tor geöffnet sein. Zur Klarstellung muss man Folgendes wissen: Bei Eignungs- oder Tauglichkeitsuntersuchungen sollen die physischen und psychischen Voraussetzungen eines Menschen ermittelt werden. Gesundheitsstörungen werden als Mangel erfasst, durch die ein Bewerber oder Beschäftigter als „nicht geeignet“ bewer-

tet wird. Diese Meldung erhält der Arbeitgeber. Der Arbeitsplatz spielt bei der Bewertung nur eine nachgeordnete Rolle. Auch bei Untersuchungen auf den allgemeinen Gesundheitszustand hin fehlt oft der Arbeitsplatzbezug. Gesundheit oder Krankheit werden dadurch individualisiert. Das Urteil „Nicht geeignet“ entscheidet über Erhalt oder Nicht-Erhalt eines Arbeitsplatzes.

Arbeitsmedizinische Vorsorge gemäß ArbMedVV dagegen ist keine Eignungsfeststellung. Sie ist ein Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. In der arbeitsmedizinischen Vorsorge werden die Arbeitsplatzverhältnisse berücksichtigt. Ist die Gesundheit der Beschäftigten durch die Tätigkeit gefährdet, werden konkrete Vorschläge gemacht, wie der Arbeitsschutz nachzubessern ist.

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchung – eine Gegenüberstellung	
	
Arbeitsmedizinische Vorsorge	Eignungsuntersuchung
Vorsorge ist Teil des Arbeitsschutzes und ergänzt die technischen und organisatorischen Maßnahmen .	Eignungsuntersuchungen sind Instrumente der Personalauslese und Selektion „ungeeigneter“ Beschäftigter .
Betrachtet die Wechselwirkungen zwischen Arbeit, Arbeitsschutzmaßnahmen und Gesundheit und verbessert die Wirksamkeit des Arbeitsschutzes.	Körperliche und sonstige Eigenschaften werden begutachtet. Die Kriterien für die Beurteilung sind nicht transparent . Die Gestaltung der Arbeitsplätze wird nicht berücksichtigt .
Unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht .	Das Ergebnis wird offengelegt. Es erfolgt eine Mitteilung an den Arbeitgeber .
Ergibt die Vorsorge, dass die Gesundheit der Beschäftigten gefährdet ist, muss die Gefährdungsbeurteilung überprüft werden . Der Arbeitsschutz ist nachzubessern . Gegebenenfalls wird ein Tätigkeitswechsel vorgeschlagen.	Bescheinigt der Arzt eine Nicht-Eignung , kann die Tätigkeit nicht (mehr) ausgeübt werden . Eine Weiterbeschäftigung ist unsicher .

Schutz von Gesundheitsdaten

Interview mit Prof. Dr. Peter Wedde, Professor für Arbeitsrecht an der Fachhochschule Frankfurt

Viele Arbeitgeber erwarten konkrete Rückmeldungen über die Ergebnisse der Vorsorge. Was darf der Arbeitgeber erfahren?

Gesundheitsdaten von Arbeitnehmern unterliegen datenschutzrechtlich einem besonderen Schutz. Ergebnisse von Vorsorgeuntersuchungen fallen zudem unter die ärztliche Schweigepflicht. Arbeitgeber dürfen deshalb nur erfahren, dass Vorsorgeuntersuchungen stattgefunden haben, nicht aber individuelle Ergebnisse.

Wie soll der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nachkommen, wenn er keine Informationen über den Gesundheitszustand der Beschäftigten erhalten darf?

Führt eine Vorsorgeuntersuchung zu der Feststellung, dass weitergehende individuelle Maßnahmen des Arbeitsschutzes notwendig sind, darf eine Information des Arbeitgebers nach der ArbMedVV erfolgen, wenn

der betroffene Arbeitnehmer eingewilligt hat. Damit obliegt es letztlich den betroffenen Arbeitnehmern, ein Arbeitgeberhandeln zu ermöglichen.

Was ist aus Sicht des Datenschutzes davon zu halten, wenn Beschäftigten (bei Eignungsuntersuchungen) Einwilligungserklärungen vorgelegt werden?

Individuelle Einwilligungen sind aus datenschutzrechtlicher Sicht nur wirksam, wenn sie freiwillig sind. Am Vorliegen der notwendigen Freiwilligkeit gibt es im Arbeitsverhältnis und insbesondere in der Bewerbungsphase grundlegende Zweifel. Mit Blick auf die Rechtsprechung kann eine Einwilligung in eine ärztliche Untersuchung nur wirksam sein, wenn deren Ergebnis aus objektiver Sicht für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Dann darf der Arbeitgeber aber nur erfahren, ob ein Arbeitnehmer für eine bestimmte Tätigkeit geeignet ist oder nicht.

Wann sind Eignungsuntersuchungen zulässig?

Folgende Fälle sind zu unterscheiden:

- ▶ Untersuchungen bei Einstellungen sind nur zulässig, wenn eine Rechtsgrundlage besteht oder ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers. Rechtsgrundlagen gibt es für einzelne Berufsgruppen (z. B. Piloten) oder für bestimmte Tätigkeiten (z. B. Arbeiten in Druckluft). Ob und in welchem Umfang ein darüber hinausgehendes Interesse berechtigt ist, bewegt sich im Rahmen des Arbeitgeber-Fragerechtes bei Einstellungen. Ärztliche Untersuchungen dürfen nicht darüber hinausgehen. Es dürfen nur diejenigen Informationen über den Gesundheitszustand erfragt werden, die für die vorgesehene Tätigkeit angemessen sind.
- ▶ Bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen kann der Arbeitgeber den Nachweis einer gesundheitlichen Eignung als Beschäftigungsvoraussetzung nur verlangen, wenn eine konkrete Rechtsgrundlage (etwa Gesetz/Verordnung) besteht.
- ▶ Besondere Vorschriften gibt es für Jugendliche unter 18 Jahren. Die gesundheitlichen Voraussetzungen werden in Erstuntersuchungen ermittelt. Hintergrund: Jugendliche dürfen keine Tätigkeiten ausüben, zu denen sie körperlich nicht in der Lage sind.

▶ Werden vom Arbeitgeber darüber hinaus Eignungsuntersuchungen verlangt, so können Ausnahmen nur gemacht werden, wenn für eine konkrete Tätigkeit ein Sachgrund vorliegt, der die Eignungsfeststellung erforderlich und angemessen erscheinen lässt. D. h. Staplerfahren erfordert keinen Nachweis der gesundheitlichen Eignung. Für Auto-Testfahrer hingegen, die an ihr Limit gehen, kann ein Sachgrund vorliegen. In einer betrieblichen Vereinbarung kann das geregelt werden. Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht.




- Eignungsuntersuchungen können den Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht ersetzen.
- Der Umfang von Untersuchungen muss angemessen und verhältnismäßig sein.
- ▶ Für die Mehrheit der Beschäftigten ist der Nachweis gesundheitlicher Eignung nicht erforderlich. Ausnahmen davon können im Einzelfall gemacht werden, wenn ein Eignungsmangel bei einem Beschäftigten vermutet wird. Dafür müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen, z. B. gravierende Fahrfehler, Beinahe-Unfälle. Anlasslose Vermutungen oder das alleinige Interesse an Reihenuntersuchungen reichen nicht, um Eignungsuntersuchungen zu begründen.

Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

von Rita Janning, Leiterin des Referates Arbeitsschutzrecht und Arbeitsmedizin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Gesundheitsuntersuchungen von Beschäftigten sind ein sensibles Thema. Die ArbMedVV regelt die arbeitsmedizinische Vorsorge und verlangt Abgrenzung zu Eignungsuntersuchungen. Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der individuellen Aufklärung und Beratung der Beschäftigten über mögliche Gesundheitsgefährdungen durch die Arbeit. Hier geht es um Prävention. Der Arbeitsmediziner führt die erforderlichen Untersuchungen durch, wenn der Beschäftigte damit einverstanden ist. Ergeben sich Erkenntnisse über Arbeitsschutzmängel, so erfolgt eine Mitteilung an den

Arbeitgeber, damit dieser die erforderlichen Maßnahmen treffen kann. Im Übrigen gilt die ärztliche Schweigepflicht. Eignungsuntersuchungen dienen dagegen dem Nachweis, dass die gesundheitlichen Anforderungen an die Arbeit erfüllt werden. Hier geht es um Arbeitgeber- und Drittschutzinteressen; der Arbeitgeber erfährt das Ergebnis. Bei Eignungsuntersuchungen sind die Selbstbestimmungs- und Datenschutzrechte der Beschäftigten in besonderer Weise betroffen. Die sicherste Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen sind eindeutige Rechtsvorschriften.

Vorsorge nach der ArbMedVV		
		
Pflichtvorsorge § 4 ArbMedVV		
Muss der Arbeitgeber vor Beginn der Tätigkeit veranlassen	s. Anhang der ArbMedVV: jeweils in Teil 1	Teilnahme ist verbindliche Voraussetzung für die Tätigkeit. Lehnt der Beschäftigte ab, kann er die fragliche Tätigkeit nicht ausüben.
Angebotsvorsorge § 5 ArbMedVV		
Muss den Beschäftigten angeboten werden	s. Anhang der ArbMedVV: jeweils in Teil 2	Beschäftigte können das Angebot ablehnen und dennoch die Tätigkeit weiter ausüben
Wunschvorsorge § 5a ArbMedVV/Gemäß § 11 ArbSchG		
Muss vom Arbeitgeber ermöglicht werden es sei denn, aufgrund der Gefährdungsbeurteilung und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen	Es gibt keine abschließende Auflistung. Wunschvorsorge geht über den Anhang der ArbMedVV hinaus und bezieht sich auf alle Tätigkeiten.	Initiative geht vom Beschäftigten aus , ist vom Arbeitgeber zu ermöglichen
Eignungsuntersuchungen Nicht in der ArbMedVV vorgesehen!		

DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen (G-Sätze)

Die ArbMedVV legt fest, wann welche Art der Vorsorge erfolgen soll. Ob im Rahmen der Vorsorge eine Untersuchung erforderlich ist, prüft der Arzt in jedem Einzelfall. Dabei gilt, dass Betriebsärzte bei der Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen Fachkunde weisungsfrei sind.

Über viele Jahre wurden von der DGUV G-Sätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen veröffentlicht, die häufig wie ein Leitfaden für Untersuchungen der Beschäftigten genutzt wurden. Arbeitgeber verstanden die G-Sätze als Grundlage für die Veranlassung von ärztlichen Untersuchungen, Beschäftigte wiederum unterzogen sich meist ganz selbstverständlich einer angenommenen Pflicht zur Teilnahme.

Mit der Veröffentlichung der ArbMedVV wurde deutlich, dass diese G-Sätze keine rechtliche Verbindlichkeit haben. Aus ihnen ergibt sich weder eine Pflicht zur Teilnahme an einer Untersuchung, noch können sie umfangreiche Untersuchungen auslösen. Eine solche Pflicht kann nur aufgrund der ArbMedVV oder einer anderen rechtsverbindlichen Grundlage abgeleitet werden.

Auch deshalb werden die alten G-Sätze derzeit gründlich überarbeitet und künftig als „Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ erscheinen.



Keine Rechtspflicht zur Teilnahme an medizinischer Untersuchung G 25

In einem Urteil des Arbeitsgerichtes Gelsenkirchen vom 13.11.2018 (5 Ca 993/18) wird unmissverständlich festgestellt:

1. „Die Anordnung einer Untersuchungspflicht ... bedarf ... einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage. Empfehlungen zu einer Eignungsuntersuchung durch die Unfallversicherungsträger ... stellen insofern keine ausreichende normative Grundlage dar.“
2. Die anlasslose Anordnung einer Eignungsuntersuchung ... wiegt als nicht gerechtfertigter Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers besonders schwer.“

(Quelle: Juris Praxisreport 36/2019, Anm. 2)

Das bedeutet: Aus dem G 25 ergibt sich keine Rechtspflicht zur Teilnahme an einer solchen Untersuchung.

Vorsicht vor dem Kleingedruckten

Es gibt eine weitere Begründung, mit der Untersuchungen und/oder Atteste in Betrieben eingefordert werden:

Eine Norm (wie bspw. die DIN EN ISO 9712:2012) müsse erfüllt werden und darin sei eine bestimmte Untersuchung verpflichtend vorgesehen.

Die Erfüllung von Normen ist freiwillig. Sie stellen keine gesetzlichen Vorgaben dar. Es gelten hier – unabhängig von den in der Norm geforderten Maßnahmen – die gesetzlichen Grundlagen.

Die Weitergabe bspw. des Ergebnisses eines Sehtests an den Arbeitgeber ist auch dann nicht zulässig, wenn diese von einer Norm vorgegeben wird.

Bei der Anforderung von Untersuchungen in Normen ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, wie eine gesetzestreue Umsetzung erreicht werden kann. Keinesfalls sollten Normen ohne Prüfung in Betriebsvereinbarungen übernommen werden.

Interview mit Petra Müller-Knöß

Arbeitsmedizinexpertin im Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz beim Vorstand der IG Metall



PETRA MÜLLER-KNÖSS

„Arbeitsmedizin soll sich um die Gestaltung der Arbeit kümmern.“

In den Betrieben gibt es noch immer viele Unsicherheiten darüber, wie die Arbeitsmedizin-Verordnung umgesetzt werden soll. Woran liegt das?

Die Verordnung bietet der Arbeitsmedizin nur einen Handlungsrahmen für die arbeitsmedizinische Vorsorge. Sie beschreibt nicht im Detail, wie die Betriebsärzte vorgehen sollen, sondern stellt ihnen lediglich Instrumente, etwa Pflicht- und Angebotsvorsorge, zur Verfügung. Wie der Rahmen konkret ausgefüllt wird und wie die Erkenntnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge in einen präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz einfließen, muss im Betrieb entwickelt werden. Die Entscheidung darüber liegt nicht alleine bei den Ärztinnen und Ärzten. Betriebsräten ist zu empfehlen, die konkrete Ausgestaltung in betrieblichen Vereinbarungen zu regeln.

Was müsste in den Vereinbarungen aufgegriffen werden?

Die Berücksichtigung von Grundrechten der Beschäftigten wird in der Verordnung besonders betont. So können ärztliche Untersuchungen nur stattfinden, wenn Beschäftigte einwilligen. Und auch der Datenschutz wird deutlicher berücksichtigt. Selbstverständlich ändert sich an der ärztlichen Schweigepflicht nichts. Sie muss auch im Betrieb eingehalten werden. Aber für die Mitteilungen an den Arbeitgeber über die Durchführung der Vorsorge gibt es differenzierte Vorgaben, damit Gesundheitsdaten besonders geschützt bleiben.

Das klingt doch alles recht eindeutig. Warum erfolgt die Umsetzung der Verordnung dennoch so schleppend?

Es gibt eine weit verbreitete Vorstellung, dass Betriebsärzte ausschließlich mit der Untersuchung von Beschäftigten betraut seien. Andere Aufgaben, ins-

besondere die Beratung der Beschäftigten oder auch die Mitwirkung an der Gefährdungsbeurteilung, werden vernachlässigt oder sogar gänzlich ignoriert. Die Arbeitsmedizin-Verordnung trägt dazu bei, dass diese Praxis kritisch hinterfragt werden muss. Und sie macht unmissverständlich deutlich, dass arbeitsmedizinische Vorsorge nicht dem Nachweis einer gesundheitlichen Eignung dient. Wer weiterhin behauptet, Eignungsfeststellungen seien unverzichtbar, verfolgt im Arbeitsschutz ein gänzlich anderes Konzept und will die Arbeitsmedizin dafür instrumentalisieren.

Aber liegt nicht die besondere Kompetenz der Arbeitsmedizin darin, die Beschäftigten zu untersuchen?

Selbstverständlich gehören Untersuchungen zum ärztlichen Aufgabenspektrum. Doch sie sollen die Analyse der Arbeitsplätze nur ergänzen. Untersuchungsmedizin birgt die Gefahr, die Arbeitsplätze aus dem Blick zu verlieren. Betriebsräte sollten sich vom Betriebsarzt oder dem arbeitsmedizinischen Dienst genau erläutern lassen, auf welcher gesetzlichen Grundlage und mit welcher fachlichen Begründung Untersuchungen durchgeführt werden.

Wäre es nicht hilfreich wenn die Arbeitsmediziner Gesundheitsbeeinträchtigungen der Beschäftigten ermitteln würden, um sie angemessen einzusetzen?

Hier ist Vorsicht geboten. Erstens ist genau zu prüfen, inwiefern Ärzte über die erforderlichen Methoden für einen solchen Abgleich verfügen und zweitens liegen hier erhebliche Gefahren für die Beschäftigten. Werden Beschäftigte im Arbeitsprozess daraufhin untersucht, welche Beeinträchtigungen sie haben, können diese Erkenntnisse genauso gut zur Selektion missbraucht werden. Aus einem vermeintlichen Fürsorgeangebot des Arbeitgebers kann schnell ein Auslese-Instrument werden. Für die Aufgabe, länger Erkrankte wieder einzugliedern oder Menschen mit Behinderung zur Teilhabe am Erwerbsleben zu unterstützen, gibt es andere Konzepte, deren Umsetzung in den Betrieben einer besonderen Ausgestaltung und Kontrolle durch die betrieblichen Interessenvertretungen bedarf.

Was Betriebsräte tun können

Rechte des Betriebsrates

Betriebsräte haben gemäß § 87 (1) 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Darüber hinaus bei der Verwendung von Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätzen gemäß § 94 BetrVG sowie der Aufstellung von Auswahlrichtlinien gemäß § 95 BetrVG. Verlangt der Arbeitgeber die Durchführung ärztlicher Untersuchungen oder Alkohol- und Drogentests, so unterliegt dies der Mitbestimmung. Gemäß ASiG § 9 (3) ist die Zustimmung des BR bei Erweiterung oder Einschränkung der Aufgaben von Betriebsärzten erforderlich.

Grundsatz

Gegen die Durchführung von Eignungsuntersuchungen ohne spezielle Rechtsgrundlage bestehen aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erhebliche Bedenken. Auch mit Blick auf den Schutz der Persönlichkeit sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten sollten Eignungsuntersuchungen in den Betrieben grundsätzlich unterbleiben. Erwartet der Arbeitgeber dennoch die Durchführung von Eignungsuntersuchungen, reicht es nicht aus, wenn dafür eine besondere Notwendigkeit behauptet wird, oder weil das „schon immer so“ gemacht wurde.

Vielmehr müssen folgende Prüfungen erfolgen und dem Betriebsrat dargelegt werden:

- Bei welchen Beschäftigten sollen Eignungsuntersuchungen durchgeführt werden?
- Gibt es dafür eine Rechtsgrundlage?
- Gibt es besondere Sachgründe, die eine Eignungsfeststellung erforderlich machen?
- Kann anhand der Gefährdungsbeurteilung dargelegt werden, welche (technischen und organisatorischen) Arbeitsschutzmaßnahmen ergriffen wurden, um die besonderen Gefährdungen zu minimieren?
- Kann dargelegt werden, welche Schulungen, Unterweisungen o. ä. durchgeführt werden, um Gefährdungen zu minimieren und zu verhindern?
- Kann überzeugend begründet werden, warum letztlich nur durch ergänzende Eignungsuntersuchungen Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten sind?

Dabei muss klar sein: Mit Eignungsuntersuchungen können nur sehr begrenzt Aussagen über den zukünftigen Gesundheitszustand gemacht werden. Daher muss die Aussagekraft von Untersuchungen mit dem Arzt bzw. der Ärztin im Betrieb intensiv beraten werden.

Kommt der BR nach intensiver Prüfung zu dem Ergebnis, dass nur mit der ergänzenden Eignungsuntersuchung der Schutz vor der besonderen Gefährdung zu gewährleisten ist, sollte dies – mit einer Pflicht zur regelmäßigen bzw. anlassbezogenen Überprüfung – vereinbart werden.

Umsetzung der ArbMedVV

Erfolgversprechender für den Schutz der Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten ist eine konsequente Umsetzung des Arbeitsschutzes. Die ArbMedVV ist dabei ein wichtiger Baustein.

Welche bisherigen Maßnahmen gab es, um die ArbMedVV umzusetzen? Zentrale Fragen wären:

- Ist ermittelt, für welche Tätigkeiten arbeitsmedizinische Vorsorge durchzuführen bzw. anzubieten ist?
 - Ist gewährleistet, dass die Vorsorge in den erforderlichen Fristen erfolgt?
 - Finden Vorsorgetermine während der Arbeitszeit statt?
 - Werden die Vorsorgebescheinigungen gemäß ArbMedVV verwendet?
 - Wird die Vorsorgekartei vom Arbeitgeber geführt und regelmäßig aktualisiert?
 - Ist gewährleistet, dass die ärztliche Dokumentation über Befunde und Diagnosen gemäß der ärztlichen Schweigepflicht geschützt ist?
 - Sind die Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten hinsichtlich der arbeitsmed. Vorsorge informiert (Einwilligung, Unterschied: Pflicht – Angebot – Wunsch, ...)
 - Gibt es eine betriebliche Regelung über das Verfahren zur Meldung von Erkenntnissen des Arztes über unzureichenden Arbeitsschutz?
- ▶ Datenschutzbeauftragte einbeziehen zur Prüfung der ordnungsgemäßen Abläufe
 - ▶ Vollständige Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 überprüfen

Was Beschäftigte wissen sollten

Auf die Durchführung der ArbMedVV haben Beschäftigte einen Rechtsanspruch. Die Vorsorge soll dazu beitragen, den Schutz der Gesundheit zu gewährleisten.

Das Recht auf körperliche Unversehrtheit gilt immer. Sind Untersuchungen verpflichtend vorgeschrieben, kann es sein, dass Beschäftigte ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben können, wenn sie die Einwilligung zur Untersuchung verweigern. Betriebsärzte sind verpflichtet, Beschäftigte genau darüber zu informieren, wozu, auf welcher Rechtsgrundlage und mit welchen möglichen Konsequenzen eine Untersuchung durchgeführt wird.

In einem bestehenden Arbeitsverhältnis sind Beschäftigte nur verpflichtet an einer Eignungsuntersuchung teilzunehmen, wenn es dafür eine gesetzliche Vorschrift gibt oder ein Eignungsmangel vermutet wird. Dafür muss es tatsächliche Anhaltspunkte geben, z. B. wiederholte gravierende Fahrfehler oder häufige Beinahe-Unfälle. Vermutungen reichen nicht aus.

Verlangt der Arbeitgeber dennoch die Teilnahme an einer Eignungsuntersuchung, so sollte die Rechtsgrundlage bekannt sein und der Betriebsrat sollte an dem Vorgang beteiligt werden.

Beschäftigte haben ein Recht darauf, dass der Arzt die Schweigepflicht immer einhält. Verstößt der Arzt gegen diese Vorschrift, macht er sich gemäß § 203 Abs. 1 Nr. 1 Strafgesetzbuch strafbar. Vor einer Entbindung von der Schweigepflicht ist dringend zu warnen. Der Arzt könnte dann alle Befunde im Detail an den Arbeitgeber weitergeben.

In der Bescheinigung über die arbeitsmedizinische Vorsorge dürfen keine Angaben über den Gesundheitszustand des Beschäftigten enthalten sein. Beschäftigte haben einen Anspruch darauf, dass diese Bescheinigungen in einer Vorsorgekartei aufbewahrt werden. Diese Bescheinigungen dürfen nicht verwechselt werden mit den ärztlichen Dokumentationen über medizinische Befunde. Diese unterliegen der Schweigepflicht!

Untersuchungen im Betrieb nur,

wenn Beschäftigte ...

1. einwilligen
2. den Zweck kennen
3. die Einwilligung jederzeit widerrufen können

Befunde unterliegen immer der Schweigepflicht!



Impressum:

Herausgeber: IG Metall Vorstand – Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz – Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main – Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban – Redaktion: Petra Müller-Knöb
Gestaltung: warenform mit Elementen von elisabethdoetzer.de – Karikatur: Thomas Plaßmann –
Produkt-Nummer: 44610-85505