



Arbeitsmedizin ohne G-Sätze Gute Chancen für mehr Prävention

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat neue „Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ veröffentlicht. Damit sind die alten „Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ – oft kurz G-Sätze genannt - endlich Geschichte.

Deren Abschaffung war schon lange überfällig. Die G-Sätze waren Ausdruck einer Arbeitsmedizin, die ihre Aufgaben vor allem in der Untersuchung der Beschäftigten sah. Arbeitsmedizinische Vorsorge und Beratung für gute Arbeit kamen so häufig zu kurz.

Die IG Metall hat sich konsequent für grundlegende Änderungen eingesetzt. Das gilt es nun in den Betrieben umzusetzen!

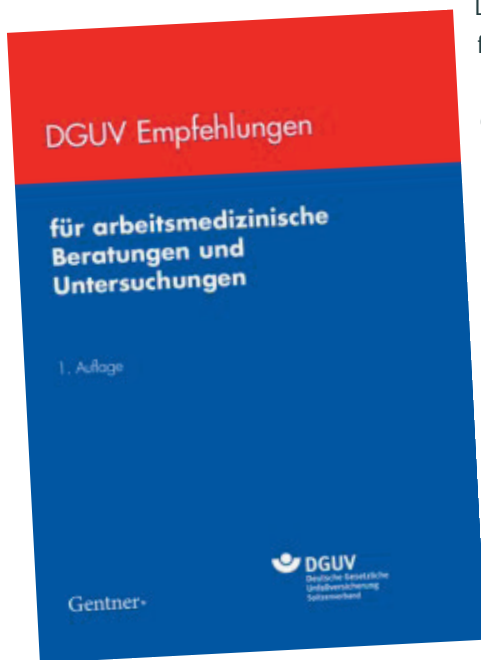


Foto: freepik

Themen dieser Ausgabe:

| | | | |
|-----------------------------------------------|------|---------------------------------|------|
| Was ist der Grund für die neuen Empfehlungen? | S. 2 | Was ist neu? | S. 3 |
| Verbindliche rechtliche Grundlagen umsetzen | S. 2 | Interview mit Hans-Jürgen Urban | S. 4 |
| | | Was Betriebsräte tun können | S. 7 |
| | | Was Beschäftigte wissen müssen | S. 8 |

Was ist der Grund für die neuen DGUV-Empfehlungen?



Die „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ sollen Rechtssicherheit für die betriebliche Praxis bringen. Sie lösen die alten „Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“, kurz G-Sätze genannt, komplett ab. Die entsprachen nicht den aktuellen Rechtsgrundlagen und Anforderungen an die Betriebsmedizin. Über fünf Jahrzehnte haben die G-Sätze eine wichtige Rolle in den Betrieben gespielt. Viele

Betriebsärzt*innen haben sich an dieser Zusammenstellung arbeitsmedizinischer Erkenntnisse orientiert. In 46 Grundsätzen wurden für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen aber auch etwa für Tätigkeiten an Bildschirmarbeitsplätzen, bei Lärmexposition oder Belastungen des Muskel-Skelettsystems Inhalte für ärztliche Untersuchungen beschrieben.

Besondere „Berühmtheit“ hat in vielen Betrieben der G 25 erlangt, der für „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ konzipiert war. Auf seiner Grundlage wurden Eignungsuntersuchungen für Staplerfahrer durchgeführt, ohne dass es dafür eine verbindliche rechtliche Grundlage gab. Mit erheblichen Auswirkungen für die berufliche Zukunft von Beschäftigten, wenn der Betriebsarzt/die Betriebsärztin eine mangelnde gesundheitliche Eignung attestierte.

www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/arb_vorsorge/dguv-empfehlungen

Verbindliche rechtliche Grundlagen (endlich) umsetzen

Der Gesetzgeber hat mit der Arbeitsmedizin Vorsorge Verordnung (ArbMedVV) im Jahr 2008 viele Vorschriften gebündelt und die Pflichten der Arbeitgeber und Betriebsärzt*innen geregelt. Unklarheiten bei der Abgrenzung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen sollten mit einer Novellierung der ArbMedVV 2013 beseitigt werden. Damals wurde in § 2 ausdrücklich festgelegt, dass Vorsorge nicht den Nachweis der Eignung umfasst. Es wurde darin weiter ausgearbeitet, dass es keinen Untersuchungszwang gibt und immer die Einwilligung der Beschäftigten in die Durchführung einer Untersuchung vorliegen muss. Betriebsärzt*innen sind verpflichtet gewissenhaft zu prüfen, ob eine Untersuchung überhaupt erforderlich ist (vgl. § 6 ArbMedVV).

Diese Festlegungen werden heute oft als Paradigmenwechsel bezeichnet. Damit soll die grundlegende Änderung der bis dahin vorherrschenden Denk- und Handlungsweise ausgedrückt werden.

- ▶ Beratung von Beschäftigten und Arbeitgebern hat nun eine größere Bedeutung.
- ▶ Körperliche und apparative Untersuchungen sind nur als Ergänzung vorgesehen.

- ▶ Auch der Datenschutz hat nun einen größeren Stellenwert erhalten. Gesundheitsdaten müssen geschützt werden.

Jedoch: Dieser Paradigmenwechsel wurde in den G-Sätzen nicht nachvollzogen. Aufgrund ihrer weiten Verbreitung hatten sie so ganz maßgeblichen Einfluss auf eine Praxis in vielen Betrieben, die an überkommenen Regelungen festhielt. Die Widersprüche zwischen der Anwendung der G-Sätze und der Arbeitsmedizin-Gesetzgebung wurden mit den Jahren immer offensichtlicher und die betrieblichen Konflikte über die Praxis der Arbeitsmedizin häufiger. Die neuen Empfehlungen haben den Paradigmenwechsel jetzt (endlich) nachvollzogen.

„Die Widerstände der Befürworter der alten G-Sätze waren erheblich. Ohne unsere gewerkschaftliche Beharrlichkeit und Durchsetzungsfähigkeit wäre es mit großer Sicherheit bis heute noch nicht zu einer grundlegenden Änderung hin zu den DGUV Empfehlungen gekommen.“

Petra Müller-Knöß (IG Metall, Res. Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz)

Was ist neu?

Die „DGUV Empfehlungen“ richten sich in erster Linie an Betriebsärzt*innen und unterstützen diese bei der fachlichen Gestaltung von arbeitsmedizinischen Beratungen und Untersuchungen. Sie sind aber auch für andere Akteur*innen in den Betrieben von Interesse, da sie ergänzende Informationen zu den Vorsorgeanlässen enthalten. Ausgearbeitet sind insgesamt 50 Empfehlungen, die statt der alten Nummerierung der G-Sätze nun die Titel der Vorsorgeanlässe nennen. In einem gesonderten Kapitel 1 wird der rechtliche Rahmen dargelegt. Die Empfehlungen selbst besitzen keine Rechtsverbindlichkeit.

Die „DGUV Empfehlungen“ beziehen sich sowohl bei den Anlässen als auch konzeptionell auf die ArbMedVV.

Das bedeutet:

- ▶ In jeder Empfehlung werden die jeweils relevanten Rechtsgrundlagen und der Anwendungsbereich genannt.
- ▶ Es wird deutlich genannt, dass arbeitsmedizinische Vorsorge keinen Eignungsnachweis umfasst und die Empfehlung daher dazu auch keine weiteren Ausführungen macht.
- ▶ Als Grundlage einer Vorsorge wird auf eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung und die Kenntnisse des Arbeitsplatzes hingewiesen.
- ▶ Die Unterscheidung der ArbMedVV nach Pflicht- oder Angebotsvorsorge wird aufgegriffen und konkret zugeordnet. Auf die Möglichkeit der Wunschvorsorge wird hingewiesen.
- ▶ Der Auftrag an die Ärzt*innen, eine arbeitsmedizinische Beratung durchzuführen, wird besonders hervorgehoben. Ein Ablaufdiagramm unterstreicht das.
- ▶ In jeder Empfehlung gibt es Ausarbeitungen zu den möglichen Belastungen und Einwirkungen sowie Erkrankungen.
- ▶ Dass vor Durchführung einer körperlichen Untersuchung die Erforderlichkeit geprüft und auch der Umfang der Untersuchung jeweils zu prüfen ist, wird betont.
- ▶ Auf die Pflicht zur Information der Beschäftigten über Inhalte, Zweck und Risiken sowie die Notwendigkeit einer Einwilligung in die Untersuchung wird hingewiesen.

Empfehlungen, die in die Gruppe der Eignungsbeurteilungen fallen, befinden sich abgetrennt von dem Kapitel mit den Vorsorgeanlässen am Ende der DGUV

„Die neuen „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ sind ein Kompromiss zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Uns war es wichtig, dass es endlich eine klare Bezugnahme auf die geltenden Rechtsgrundlagen gibt. Das ist eine wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung in den Betrieben.“

Benjamin Pfalz (IG Metall, Res. Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz, Mitglied im Grundsatzausschuss Prävention der DGUV)



Veröffentlichung. Damit wird der Unterschied zwischen Vorsorge und Eignung deutlich gemacht. In diesen speziellen Empfehlungen „Atmenschutzgeräte“, „Arbeiten mit Absturzgefahr“, „Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre“, „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ und „Arbeiten in Druckluft“ wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine konkrete Rechtsgrundlage für die Durchführung erforderlich ist. Ob eine solche Rechtsgrundlage vorliegt, ist durch den Arbeitgeber zu prüfen und in der Gefährdungsbeurteilung festzuhalten.

„Betriebsärzte leisten Beitrag für gute Arbeit“

Was sind zur Zeit die zentralen Anforderungen an die Betriebsärzt*innen?

Ganz aktuell wird der Gesundheitsschutz in den Betrieben sicher noch einige Zeit von den Herausforderungen der Pandemie beeinflusst. Da sind auch die Betriebsärzt*innen besonders gefordert. Seit Beginn der Pandemie hat sich gezeigt, welche vielfältigen Anforderungen an die Arbeitsmedizin gestellt werden. Mit der Beratung der Arbeitgeber zu den erforderlichen Schutzmaßnahmen konnten Betriebsärzt*innen oft wichtige Hilfestellungen für den Gesundheitsschutz und betriebliche Hygienemaßnahmen geben. Die Beratung von Beschäftigten zu Gesundheitsfragen, auch im Rahmen der Unterweisungen, waren ebenfalls wichtige Beiträge der Arbeitsmedizin. Allerdings scheint es auch andere Vorgehensweisen gegeben zu haben.

Wie ist das zu verstehen?

Betriebsärzt*innen haben ihre Aufgaben mitunter recht unterschiedlich wahrgenommen. Es gab jene, die an maßgeblicher Stelle in den betrieblichen Krisenstäben aktiv waren. Aber es gab auch einige, die für sich keine Arbeitsmöglichkeiten mehr sahen, da sie die klassischen Untersuchungen von Beschäftigten in den Betrieben Corona-bedingt nicht mehr durchführen konnten. Das breite Aufgabenspektrum für Betriebsärzt*innen bietet eben auch viele Interpretationsmöglichkeiten zur Ausgestaltung.

Und worin würdest Du die Aufgabenstellung für Betriebsärzt*innen sehen?

Arbeitsmedizin ist Teil des Arbeitsschutzes. Und im Arbeitsschutz gibt es ein zentrales Prinzip für die Festlegung von Schutzmaßnahmen: Das ist das sogenannte TOP-Prinzip, also die Rangfolge von Schutzmaßnahmen. Technische Maßnahmen sind vorrangig vor organisatorischen und die personenbezogenen Maßnahmen stehen hinten an. Zu all' diesen Maßnahmen ist auch arbeitsmedizinischer Sachverstand gefragt. Wenn personenbezogene Maßnahmen, also etwa Untersuchungen, in den Vordergrund rücken, hat das Maßnahmenpaket eine Schiefelage. Mit Untersuchungsmedizin können die Anforderungen an einen modernen Arbeitsschutz nicht angemessen unterstützt werden.

„Die neuen DGUV Empfehlungen sind eine große Chance, in den Betrieben das Profil der Arbeitsmedizin zu schärfen.“



HANS-JÜRGEN URBAN
geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der
IG Metall

Sollen denn Untersuchungen gar keine Rolle mehr spielen?

Das wird sicher nicht passieren. Aber was wir brauchen ist eine Prävention, die an den Verhältnissen an den Arbeitsplätzen ansetzt. Nicht die Anpassung der Menschen an die Arbeit, sondern die Anpassung der Arbeit an den Menschen muss das Ziel sein. Da sind auch Betriebsärzt*innen gefordert. Ärztliche Untersuchungen können einen Beitrag leisten. Aber beratende, konzeptionelle und korrigierende Tätigkeiten mit Blick auf das betriebliche Arbeitsschutzsystem müssen viel stärker in das Tätigkeitsspektrum der Ärzt*innen Einzug halten.

Welche Aufgaben siehst du für die nächste Zeit?

Die neuen „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ sind eine große Chance, die Aufgaben der Betriebsärzt*innen modern und zukunftsorientiert zu gestalten. Statt umfangreiche Ressourcen für überflüssige Untersuchungen einzusetzen, womöglich sogar ohne konkrete Rechtsgrundlage, erscheint mir eine klare Aufgabenklärung erforderlich. Arbeitsmedizinische Expertise kann zu einer guten Gestaltung von Arbeit einen wichtigen Beitrag leisten. Sie ist gefordert, Beschäftigte zu beraten und zu unterstützen. Für Betriebsräte stellt sich hier eine verantwortungsvolle Aufgabe. Sie können Treiber eines solchen Prozesses in den Betrieben sein, indem sie auf eine Überprüfung bisheriger Prozesse bestehen und auf neue Schwerpunktsetzungen bei den Aufgaben der Betriebsärzt*innen hinarbeiten. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag für gute und gesunderhaltende Arbeit.

Ärztliche Untersuchungen im Betrieb

Vorsorge oder Eignung?

Zu unterscheiden ist zwischen Untersuchungen, die im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach der ArbMedVV durchgeführt werden und solchen, die als gutachterliche Untersuchungen dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für bestimmte berufliche Anforderungen dienen.

Während es im Rahmen der Vorsorge gemäß ArbMed-VV keine Pflicht zur Durchführung einer Untersuchung und auch nicht zur Teilnahme daran gibt, ist die Teilnahme an einer Untersuchung im Rahmen einer Eignungsfeststellung verpflichtend, sofern es für diese eine Rechtsgrundlage gibt. Lehnen Beschäftigte die Teilnahme in einem solchen Fall ab, entfällt die (Weiter-) Beschäftigungsmöglichkeit zumindest für die betroffenen Tätigkeiten.

Deshalb ist es wichtig, dass die rechtlichen Grundlagen für die Zulässigkeit von Untersuchungen geprüft und eingehalten werden. Die Beschäftigten sind über die jeweiligen Grundlagen zu informieren, um die möglichen Konsequenzen einer Ablehnung zu kennen. Darauf wird auch in den neuen DGUV Empfehlungen ausdrücklich hingewiesen.

Wann können Eignungsuntersuchungen zulässig sein?

Konkrete Anlässe

Ein konkreter, berechtigter Anlass kann bei Einstellungsuntersuchungen, bei Arbeitsplatzwechsel oder bei begründeten Zweifeln am Fortbestehen einer gesundheitlichen Eignung vorliegen.

Ergibt das Anforderungsprofil für einen Arbeitsplatz, das besondere gesundheitliche Anforderungen bestehen, kann dies auch den Nachweis der gesundheitlichen Eignung im Rahmen der **Einstellung** erfordern. Bei der Formulierung des Anforderungsprofils ist der Arbeitgeber aber nicht völlig frei. Es sind die Grundsätze des arbeitgeberseitigen Fragerechtes zu beachten und die

Anforderungen müssen eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der fraglichen Tätigkeit darstellen. Maßstab sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes, für den auf Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung Arbeitsschutzmaßnahmen ermittelt und umgesetzt worden sind.

Auch im Falle eines **Arbeitsplatzwechsels** kann eine Eignungsfeststellung – unter den gleichen Anforderungen wie bei der Einstellungsuntersuchung – gerechtfertigt sein. Des Weiteren kann ein Anlass bestehen, wenn es **durch Tatsachen belegte Zweifel** gibt, dass jemand erkennbar nicht in der Lage ist, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen. Solche Personen darf ein Arbeitgeber mit dieser Arbeit nicht beschäftigen. Auch wenn einer dieser konkreten Anlässe gegeben ist, muss die Verhältnismäßigkeit konkret geprüft werden, ob eine ärztliche Untersuchung erforderlich ist oder ob mildere Mittel ausreichen.

Routinemäßige Eignungsfeststellungen

Eignungsuntersuchungen sind dann zulässig, wenn es dafür eine ausdrückliche Rechtsgrundlage gibt. Das können Gesetze und Verordnungen sein, wie etwa das Jugendarbeitsschutzgesetz oder die Fahrerlaubnisverordnung. Darin wird konkret vorgegeben, wer, wann und mit welchen Inhalten zu untersuchen ist. Auch Unfallverhütungsvorschriften (UVV) der gesetzlichen Unfallversicherung, etwa für Feuerwehren, stellen eine konkrete Grundlage dar. Die neuen „DGUV Empfehlungen“ sind keine Unfallverhütungsvorschrift.

Im § 7 ArbSchG sowie in § 7 Abs. 1 der DGUV Vorschrift 1 wird gefordert, dass der Arbeitgeber zu berücksichtigen hat, ob Beschäftigte befähigt sind, die für Sicherheit und Gesundheitsschutz maßgeblichen Bestimmungen einzuhalten. Darin werden aber keine konkreten Vorgaben gemacht, wie eine Eignung festzustellen ist. Es muss keine ärztliche Untersuchung sein. Auch hier ist also die Verhältnismäßigkeit zu prüfen.



Foto: freepik

Legitim? Geeignet? Erforderlich? Angemessen?

Eine Zulässigkeit von Eignungsuntersuchungen ist auch nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu prüfen.

Zu fragen ist:

Gibt es einen legitimen Zweck?

Sind bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen erforderlich für die Ausübung einer Tätigkeit und ist dieser Zweck legitim? Wenn mit einer Untersuchung ein unzureichender Arbeits- und Gesundheitsschutz kompensiert werden soll, ist eine Untersuchung nicht legitim. Mithilfe der Gefährdungsbeurteilung lassen sich dafür Anhaltspunkte ermitteln.

Ist die Untersuchung geeignet, den Zweck zu erreichen?

Dabei ist zu prüfen, ob das Untersuchungsprogramm überhaupt geeignet ist, die gewünschten Aussagen zu treffen. Außerdem muss es sich auf die spezifisch infrage stehenden Eignungsanforderungen beziehen. Ausgehend von der Gefährdungsbeurteilung können die DGUV Empfehlungen dafür eine Orientierung bieten, die im Einzelfall berücksichtigt werden kann.

Ist die Untersuchung erforderlich?

Auch wenn die Feststellung der Eignung z. B. in Unfallverhütungsvorschriften gefordert wird bedeutet dies nicht, dass dies mithilfe einer ärztlichen Untersuchung zu erfolgen hat. Vielmehr ist immer zu prüfen, ob es nicht „mildere Mittel“ gibt, eine Eignung festzustellen.

Das müssen nicht nur arbeitsmedizinische Mittel sein. Das können z. B. praktische Übungen oder Unterweisungen sein, in denen auf gesundheitliche Aspekte eingegangen wird.

Check-up der Arbeitsmedizin

Das gilt es nun zu prüfen:

- ▶ In welchen Bereichen/für welche Tätigkeiten finden ärztliche Untersuchungen statt?
- ▶ Auf welcher rechtlichen Grundlage?
- ▶ Wird die Einwilligung der Beschäftigten in Untersuchungen eingeholt?
- ▶ Wird den Beschäftigten der Anlass für Vorsorgetermine genannt?
- ▶ Werden Bescheinigungen ausgestellt? Wie sehen diese aus? Entsprechen sie der arbeitsmedizinischen Regel - AMR 6.3 („Vorsorgebescheinigung“)?
- ▶ Findet Beratung im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge statt?
- ▶ Gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitsmedizin?
- ▶ Wird im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die Arbeitsmedizin berücksichtigt? Werden Vorsorgeanlässe ermittelt und dokumentiert? Fließen Erkenntnisse aus der Vorsorge in die Gefährdungsbeurteilung ein?
- ▶ Finden Eignungsuntersuchungen statt? Auf welcher rechtlichen Grundlage?



Ist der Eingriff in die Persönlichkeitsrechte angemessen?

Die möglichen Folgen eines Eignungsmangels und der Eingriff in die Grundrechte der Beschäftigten sind gegeneinander abzuwägen.

Aus meiner Erfahrung in der Beratung von Betriebsräten weiß ich, welche Konflikte die alten G-Sätzen in den Betrieben ausgelöst haben. Mit den neuen „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ ist uns ein wichtiger Fortschritt für mehr Beratung und Vorsorge gelungen. Jetzt müssen wir alles daransetzen, dass die Empfehlungen in den Betrieben ankommen und Schluss ist mit einer Untersuchungs- und Tauglichkeitsmedizin.

Andrea Theis (IG Metall GS Herborn, Mitglied im AAMED-GUV für die Gewerkschaften)

Das können Betriebsräte tun

Die neuen „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ sind ein guter Anlass im Betrieb, über die Aufgaben der Betriebsärzt*innen und die Ausgestaltung der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu beraten.

Überwachung und Mitbestimmung

Betriebsräte haben gemäß § 80 BetrVG die Einhaltung geltender Gesetze und Verordnungen im Betrieb zu überwachen. Gemäß § 87 (1) 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei der betrieblichen Umsetzung nicht abschließend geregelter Arbeitsschutzvorgaben ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Er muss nicht darauf warten, dass der Arbeitgeber Regelungen umsetzt, sondern kann ihm im Rahmen seines Initiativrechtes Vorschläge unterbreiten und ihn zu Verhandlungen auffordern.

Wie bei der Bestellung oder Abberufung von Betriebsärzt*innen ist gemäß § 9 (3) ASiG (Arbeitssicherheitsgesetz) die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich, wenn die Aufgaben von Betriebsärzt*innen erweitert oder eingeschränkt werden sollen. Auf der Basis dieser Grundlagen kann der Betriebsrat nun aktiv werden und die neuen DGUV Empfehlungen zum Anlass für Anpassungen nutzen.

Betriebsvereinbarungen prüfen

Oft existieren Betriebsvereinbarungen, die sich auf die alten G-Sätze beziehen. Die Betriebsvereinbarungen sind daraufhin zu prüfen, ob es Widersprüche zu gesetzlichen Regelungen gibt. Wo erforderlich, sind Korrekturen vorzunehmen.

Gibt es bisher noch keine Betriebsvereinbarung, die sich mit der konkreten Ausgestaltung der arbeitsmedizinischen Vorsorge im Betrieb befasst, besteht mit den DGUV Empfehlungen nun ein guter Anlass, eine solche Vereinbarung zu erarbeiten.

Ein besonderer Bedarf besteht häufig für die Klarstellung, dass Vorsorge nicht den Nachweis einer gesundheitlichen Eignung umfasst. Sollen Eignungsfeststellungen durchgeführt werden, sind Zulässigkeit und Verhältnismäßigkeit zu prüfen. Betriebsvereinbarungen können keine Grundlage für routinemäßige Eignungsuntersuchungen sein. Legen gesetzliche Regelungen einen Rahmen fest, müssen diese auf betrieblicher Ebene konkretisiert werden. Zu klären ist etwa:

Welche Tätigkeit ist betroffen? Welche konkreten Anforderungen werden gestellt? Wäre eine Untersuchung ein geeignetes Mittel und ist sie überhaupt erforderlich?

Es empfiehlt sich darüber hinaus Regelungen zu treffen für den Fall, das Beschäftigte (zeitweise) eine bestimmte Tätigkeit nicht ausüben können.

Ausgestaltung der Arbeitsmedizin im Betrieb

ASiG, DGUV Vorschrift 2 (Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit) und ArbMedVV bilden den wesentlichen Rechtsrahmen für die Arbeitsmedizin. Auch dafür empfiehlt es sich, betriebliche Konkretisierungen festzulegen. Die Beratung von Arbeitgeber und Beschäftigten ist obligatorischer Bestandteil der Vorsorge. Untersuchungen hingegen sind nur im konkreten Bedarfsfall vorgesehen. In einer Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, wie Beschäftigte darüber informiert werden.

Ob die ArbMedVV eine Pflicht- oder Angebotsvorsorge vorschreibt, hat der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln und entsprechend zu veranlassen. Erkenntnisse, die aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge entstehen, sollen in die Gefährdungsbeurteilung eingespeist werden. Auch dafür sollen betriebliche Prozesse festgelegt werden.

Darüber hinaus sollen die Betriebsärzt*innen den Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung fachlich beraten. Wenn es einen Arbeitsschutzausschuss im Betrieb gibt (in § 11 ASiG vorgeschrieben für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten), kann dort über die Ausgestaltung der Arbeitsmedizin im Betrieb beraten werden. Hier sind alle Akteure vertreten, die dabei zu beteiligen sind.

Eignungsuntersuchung

Das BMAS hat in einer Erläuterung zum Thema Eignungsuntersuchungen ausdrücklich klargestellt, dass sich auch eine Betriebsvereinbarung an den arbeitsrechtlichen Vorgaben zu orientieren hat. „Auch eine Betriebsvereinbarung kann ... regelmäßig keine anlasslose routinemäßige Eignungsuntersuchung im laufenden Beschäftigungsverhältnis begründen.“ Und weiter wird ausgeführt: „Anlasslose Eignungsuntersuchungen dürfen ... auch im Arbeitsvertrag nicht vereinbart werden.“

Weitere Erläuterungen finden sich auf der Homepage des BMAS [BMAS - Zum Thema Eignungsuntersuchungen](#)

Was Beschäftigte wissen müssen

1. Beschäftigte haben einen Anspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorge. Für die Durchführung gibt es rechtliche Grundlagen in einer Verordnung (ArbMedVV), die bei der Vorsorge klar genannt werden müssen.
2. Ob eine Pflichtvorsorge oder eine Angebotsvorsorge vorgesehen ist, ist in der ArbMedVV festgelegt. Weiterhin können Beschäftigte auf eigenen Wunsch eine arbeitsmedizinische Vorsorge erhalten, wenn eine Gesundheitsgefährdung durch die Tätigkeit nicht ausgeschlossen werden kann.
3. Die alten G-Sätze, die als Anlass von Untersuchungen oft genannt werden, gibt es nicht mehr. Die neuen „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ sind eine aktualisierte Zusammenstellung, an der sich die Betriebsärzt*innen orientieren können.
4. Das Recht auf körperliche Unversehrtheit gilt immer. Wenn Beschäftigte in eine Untersuchung nicht ausdrücklich einwilligen, kann eine Untersuchung nicht stattfinden.
5. Der Gesetzgeber verlangt eine Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen. Deshalb sollen sie nicht zusammen durchgeführt werden.
6. Verlangt der Arbeitgeber (oder der Arzt/die Ärztin) die Teilnahme an einer Eignungsuntersuchung, muss die rechtliche Grundlage dafür zweifelsfrei nachgewiesen werden. Liegt eine solche Rechtsgrundlage vor, ist die Teilnahme verpflichtend.
7. In der Vorsorgebescheinigung dürfen keine medizinischen Befunde aufgeführt werden. Sie unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Vor einer Entbindung von der Schweigepflicht ist abzuraten. Befunde gehören nicht in die Hände der Arbeitgeber.

IG METALL VOR ORT: SEI DABEI UND WERDE MITGLIED



**TEAM
IG METALL**

**WIR GESTALTEN ZUKUNFT.
FÜR EINEN FAIREN WANDEL.**

Insgesamt 125.000 aktive Funktionärinnen und Funktionäre in über 13.000 Betrieben aus 40 Branchen, rund 800 Eurobetriebsräte und mehr als 140 Geschäftsstellen der IG Metall – gemeinsam engagieren sie sich täglich dafür, die Arbeit von heute und morgen im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, sie zukunftsfähig und sicher zu machen.

Für heute und morgen eine gute Entscheidung.

**Jetzt online Mitglied werden:
www.igmetall.de/beitreten**

Impressum:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main – Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender Jörg Hofmann – V.i.S.d.P., Kontakt: vorstand@igmetall.de / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 RStV: Hans-Jürgen Urban, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, Kontakt: ags@igmetall.de – Redaktion: Petra Müller-Knöß – Gestaltung: warenform