UNIVERSITÄTSmedizin.
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Ein Jahr Erfahrung mit der neuen ArbMedVV - Eignung versus Vorsorge

BGHM Betriebsärztetagung 2015
Bamberg, 29. Januar 2015
Univ.-Prof. Dr. med. Dipl.-Ing. Stephan Letzel

UNIVERSITÄTSmedizin.
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Gliederung

- Vorbemerkungen
- Allgemeine und rechtliche Vorgaben
- Aufgaben – Pflichten – Interessen
- Vorhersagewert von medizinischen Untersuchungen

UNIVERSITÄTSmedizin.
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Zitate aus dem ArbMedNet

„ ... ich betreue unter anderem einen größeren Betrieb der Elektronik-fertigung. Dort hat man das Problem der Qualitätssicherung bei kleinen und kleinsten Bauteilen ..., der Betrieb möchte verbindlich für die betroffenen Arbeitsplätze eine regelmäßige Eignungsuntersuchung - Sehtest mit Visusprüfung des Nahsehens, des räumlichen Sehens und der Farbtüchtigkeit - einführen - ähnlich der geforderten jährlichen Prüfung nach der DIN ... hat jemand von Ihnen eine Einschätzung, wie ein solches Problem zu lösen sein wird?

UNIVERSITÄTSmedizin.
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Zitate aus dem ArbMedNet

„ ... Die Tatsache, dass ich Eignungsuntersuchung durchführe und dazu jeden Mitarbeiter schriftlich einlade ist bei allem Einfühlungsvermögen dazu geeignet meinen Ruf zu ruinieren. Es geht eben wieder in Richtung „der Doktor kontrolliert weg vom Ansatz der „Doktor berät“. ...“

UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

Zitate aus dem ArbMedNet

„ ... dass das Thema "Eignungsuntersuchungen" ein Dauerbrenner in der Arbeitsmedizin ist stimmt zwar, in meinen Augen besteht hierfür aber überhaupt kein dringlicher Anlass. Die Frage, inwieweit Eignungsuntersuchungen zulässig sind oder nicht hat in meinen Augen ausschließlich das Unternehmen zu klären und nicht der Betriebsarzt. Als Betriebsarzt sollte man sich in meinen Augen davor hüten, "Rechtsberatungen“ zu diesem Thema durchzuführen. ...“

UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

1. Allgemeiner und rechtlicher Teil

Vorsorge versus Eignung
- Definition -

Vorsorge (ArbMedVV)	Eignung bzw. Tauglichkeit
▪ § 2 ArbMedVV	▪ ?

Vorsorge versus Eignung
- Definition: Vorsorge -

ArbMedVV § 2 Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitsmedizinische Vorsorge im Sinne dieser Verordnung

1. ist Teil der arbeitsmedizinischen Präventionsmaßnahmen im Betrieb;
2. dient der Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer und psychischer Gesundheit und der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen sowie der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht;
3. beinhaltet ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese einschließlich Arbeitsanamnese sowie körperliche oder klinische Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der oder die Beschäftigte diese Untersuchungen nicht ablehnt;
4. umfasst die Nutzung von Erkenntnissen aus der Vorsorge für die Gefährdungsbeurteilung und für sonstige Maßnahmen des Arbeitsschutzes;
5. **umfasst nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen nach sonstigen Rechtsvorschriften oder individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen**.

Vorsorge versus Eignung
- Definition: Eignung -

Duden: Tauglichkeit:

- Befähigung
- Eignung
- Qualifikation

Wikipedia: Medizinische Tauglichkeit:

Die **medizinische Tauglichkeit** ist die Erfüllung körperlicher und gesundheitlicher Voraussetzungen eines Menschen für bestimmte Tätigkeiten.

Vorsorge versus Eignung
- Ziele -

Vorsorge (ArbMedVV)	Eignung bzw. Tauglichkeit
▪ **Erkennen** und **Verhüten** von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten ▪ **Erhalt** der Beschäftigungsfähigkeit ▪ **Fortentwicklung** des betrieblichen Gesundheitsschutzes	▪ Unklar formuliert (?) ▪ Verhütung von Unfällen/Arbeitsunfällen ▪ Schutz des Arbeitgebers ▪ Schutz des Arbeitnehmers ▪ Personalauswahl ▪ Qualitätssicherung

Vorsorge versus Eignung
- Ziele -

Vorsorge (ArbMedVV)	Eignung bzw. Tauglichkeit
▪ **Erkennen** und **Verhüten** von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten ▪ **Erhalt** der Beschäftigungsfähigkeit ▪ **Fortentwicklung** des betrieblichen Gesundheitsschutzes	▪ Unklar formuliert (?) ▪ Verhütung von Unfällen/Arbeitsunfällen ▪ Schutz des Arbeitgebers ▪ Schutz des Arbeitnehmers ▪ Personalauswahl ▪ Qualitätssicherung

Die DIN 33430 zur Eignungsdiagnostik

Die DIN-Norm 33430 „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen" wurde im Juni 2002 auf Initiative des Berufsverbands Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) und der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) verabschiedet und beschreibt Qualitätskriterien und -standards für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen sowie Qualifikationsanforderungen an die an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen.

UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

Qualitätssicherung durch NORMEN

Definition:

Normung bezeichnet die Formulierung, Herausgabe und Anwendung von Regeln, Leitlinien oder Merkmalen durch eine anerkannte Organisation und deren Normengremien. Sie sollen auf gesicherten Ergebnissen von Wissenschaft, Technik und Erfahrungen basieren und auf die Förderung optimaler Vorteile für die Gesellschaft abzielen

Rechtscharakter von Normen:

- Normen haben den Charakter von **Empfehlungen**
- deren Beachtung und Anwendung jedermann freisteht
- **Normen an sich haben keine rechtliche Verbindlichkeit**
- EU macht EU-Normen zunehmend rechtverbindlich

Anlässe für individuelle arbeitsmedizinische Untersuchungen

Untersuchungsart	Primäres Schutzziel
Einstellungsuntersuchung	„Arbeitgeber“
Eignungsuntersuchung I	Allgemeinheit (z.B. FeV)
Eignungsuntersuchung II	Arbeitgeber
Eignungsuntersuchung III	Individuum (z.B. JArbSchG, RöV)
Vorsorge(untersuchung)	Individuum

ArbMedVV

Vorsorge versus Eignung
- Schutzziel -

Vorsorge (ArbMedVV)	Eignung bzw. Tauglichkeit
▪ Selbstschutz	▪ Fremdschutz (und Selbstschutz)

Vorsorge versus Eignung
- rechtliche Verankerung -

Vorsorge (ArbMedVV)	Eignung bzw. Tauglichkeit
▪ § 2 ArbMedVV	▪ vorrangig ein arbeitsrechtliches Thema ▪ Tauglichkeitsuntersuchungen nach weiteren Rechtsverordnungen: ▪ Fahrerlaubnisverordnung ▪ Triebfahrzeugführerscheinverordnung ▪ Seearbeitsgesetz ▪ Luftverkehrszulassungsverordnung ▪ Druckluftverordnung ▪ ...

UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

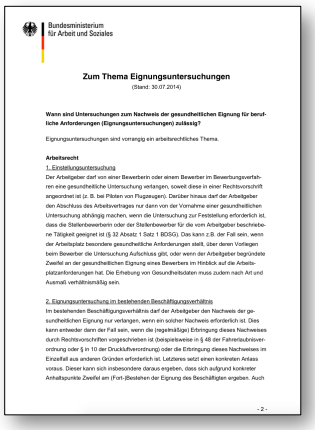
Eignung: Information der DGUV

Juni 2014

Wird derzeit in Abstimmung mit dem BMAS überarbeitet!

UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

Eignung: Stellungnahme des BMAS


Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Zum Thema Eignungsuntersuchungen
(Stand: 30.07.2014)

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

Eignungsuntersuchungen sind vorrangig ein arbeitsrechtliches Thema.

Arbeitsrecht
1. Einstellungsuntersuchung
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 (§ 32 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 Zweifel an der gesundheitlichen Eignung eines Bewerbers im Hinblick auf die Arbeitsplatzanforderungen hat. Die Erhebung von Gesundheitsdaten muss zudem nach Art und Ausmaß verhältnismäßig sein.

2. Eignungsuntersuchung im bestehenden Beschäftigungsverhältnis
Im bestehenden Beschäftigungsverhältnis darf der Arbeitgeber den Nachweis der gesundheitlichen Eignung nur verlangen, wenn ein solcher Nachweis erforderlich ist. Dies kann entweder dann der Fall sein, wenn die (regelmäßige) Erbringung dieses Nachweises durch Rechtsvorschriften vorgeschrieben ist (beispielsweise in § 48 der Fahrerlaubnisverordnung oder § in 10 der Druckluftverordnung) oder die Erbringung dieses Nachweises im Einzelfall aus anderen Gründen erforderlich ist. Letzteres setzt einen konkreten Anlass voraus. Dieser kann sich insbesondere daraus ergeben, dass sich aufgrund konkreter Anhaltspunkte Zweifel am (Fort-)Bestehen der Eignung des Beschäftigten ergeben. Auch

- 2 -

Hinweis:
- Eignungsuntersuchungen sind vorrangig ein arbeitsrechtliches Thema

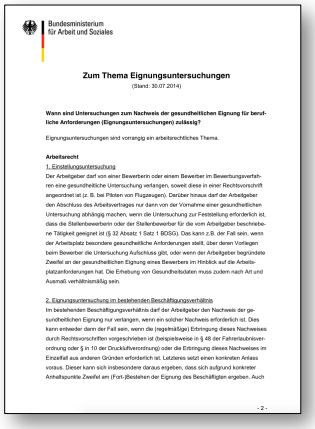
Unterteilung:
- 1. Einstellungsuntersuchungen
- 2. Eignungsuntersuchungen im bestehenden Beschäftigungsverhältnis

Arbeitsschutzrecht:
- Öffentlich-rechtliche Pflichten

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/zum-thema-eignungsuntersuchungen.pdf?__blob=publicationFile

UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

Eignung: Stellungnahme des BMAS


Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Zum Thema Eignungsuntersuchungen
(Stand: 30.07.2014)

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

Eignungsuntersuchungen sind vorrangig ein arbeitsrechtliches Thema.

Arbeitsrecht
1. Einstellungsuntersuchung
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 (§ 32 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 Zweifel an der gesundheitlichen Eignung eines Bewerbers im Hinblick auf die Arbeitsplatzanforderungen hat. Die Erhebung von Gesundheitsdaten muss zudem nach Art und Ausmaß verhältnismäßig sein.

2. Eignungsuntersuchung im bestehenden Beschäftigungsverhältnis
Im bestehenden Beschäftigungsverhältnis darf der Arbeitgeber den Nachweis der gesundheitlichen Eignung nur verlangen, wenn ein solcher Nachweis erforderlich ist. Dies kann entweder dann der Fall sein, wenn die (regelmäßige) Erbringung dieses Nachweises durch Rechtsvorschriften vorgeschrieben ist (beispielsweise in § 48 der Fahrerlaubnisverordnung oder § in 10 der Druckluftverordnung) oder die Erbringung dieses Nachweises im Einzelfall aus anderen Gründen erforderlich ist. Letzteres setzt einen konkreten Anlass voraus. Dieser kann sich insbesondere daraus ergeben, dass sich aufgrund konkreter Anhaltspunkte Zweifel am (Fort-)Bestehen der Eignung des Beschäftigten ergeben. Auch

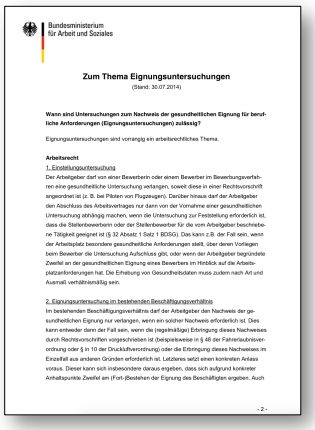
- 2 -

- **Einstellungsuntersuchungen:**
  - „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.“

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/zum-thema-eignungsuntersuchungen.pdf?__blob=publicationFile

UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

Eignung: Stellungnahme des BMAS


Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Zum Thema Eignungsuntersuchungen
(Stand: 30.07.2014)

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

Eignungsuntersuchungen sind vorrangig ein arbeitsrechtliches Thema.

Arbeitsrecht
1. Einstellungsuntersuchung
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 (§ 32 Absatz 1 Satz 1 BDSG). Das kann z.B. der Fall sein, wenn der Arbeitsplatz besondere gesundheitliche Anforderungen stellt, über denen Vorlagen beim Bewerber die Untersuchung Aufschluss gibt, oder wenn der Arbeitgeber begründete Zweifel an der gesundheitlichen Eignung eines Bewerbers im Hinblick auf die Arbeitsplatzanforderungen hat. Die Erhebung von Gesundheitsdaten muss zudem nach Art und Ausmaß verhältnismäßig sein.

2. Eignungsuntersuchung im bestehenden Beschäftigungsverhältnis
Im bestehenden Beschäftigungsverhältnis darf der Arbeitgeber den Nachweis der gesundheitlichen Eignung nur verlangen, wenn ein solcher Nachweis erforderlich ist. Dies kann entweder dann der Fall sein, wenn die (regelmäßige) Erbringung dieses Nachweises durch Rechtsvorschriften vorgeschrieben ist (beispielsweise in § 48 der Fahrerlaubnisverordnung oder § in 10 der Druckluftverordnung) oder die Erbringung dieses Nachweises im Einzelfall aus anderen Gründen erforderlich ist. Letzteres setzt einen konkreten Anlass voraus. Dieser kann sich insbesondere daraus ergeben, dass sich aufgrund konkreter Anhaltspunkte Zweifel am (Fort-)Bestehen der Eignung des Beschäftigten ergeben. Auch

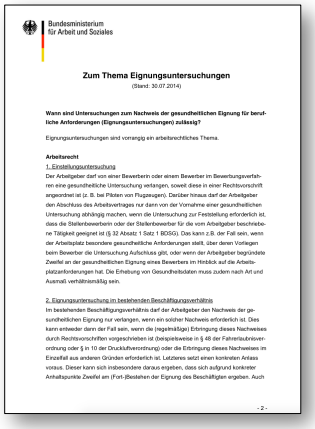
- 2 -

- **Eignungsuntersuchungen im bestehenden Beschäftigungsverhältnis:**
  - nur auf der Basis von Rechtsvorschriften
  - oder es besteht ein konkreter Anlass
  - Beabsichtigter Tätigkeitswechsel kann einen konkreten Anlass darstellen
  - Anlasslose Eignungsuntersuchungen dürfen auch im Arbeitsvertrag nicht vereinbart werden

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/zum-thema-eignungsuntersuchungen.pdf?__blob=publicationFile

UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

Eignung: Stellungnahme des BMAS


Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Zum Thema Eignungsuntersuchungen
(Stand: 30.07.2014)

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

Eignungsuntersuchungen sind vorrangig ein arbeitsrechtliches Thema.

Arbeitsrecht
1. Einstellungsuntersuchung
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 (§ 32 Absatz 1 Satz 1 BDSG). Das kann z.B. der Fall sein, wenn der Arbeitsplatz besondere gesundheitliche Anforderungen stellt, über denen Vorlagen beim Bewerber die Untersuchung Aufschluss gibt, oder wenn der Arbeitgeber begründete Zweifel an der gesundheitlichen Eignung eines Bewerbers im Hinblick auf die Arbeitsplatzanforderungen hat. Die Erhebung von Gesundheitsdaten muss zudem nach Art und Ausmaß verhältnismäßig sein.

2. Eignungsuntersuchung im bestehenden Beschäftigungsverhältnis
Im bestehenden Beschäftigungsverhältnis darf der Arbeitgeber den Nachweis der gesundheitlichen Eignung nur verlangen, wenn ein solcher Nachweis erforderlich ist. Dies kann entweder dann der Fall sein, wenn die (regelmäßige) Erbringung dieses Nachweises durch Rechtsvorschriften vorgeschrieben ist (beispielsweise in § 48 der Fahrerlaubnisverordnung oder § in 10 der Druckluftverordnung) oder die Erbringung dieses Nachweises im Einzelfall aus anderen Gründen erforderlich ist. Letzteres setzt einen konkreten Anlass voraus. Dieser kann sich insbesondere daraus ergeben, dass sich aufgrund konkreter Anhaltspunkte Zweifel am (Fort-)Bestehen der Eignung des Beschäftigten ergeben. Auch

- 2 -

- **Arbeitsschutzrecht: öffentliche Pflichten**
  - **Verhältnisprävention** ist vorrangig
  - **Individuelle Maßnahmen** (z.B. persönliche Schutzausrüstung oder arbeitsmedizinische Vorsorge sind nachrangig)
  - Arbeitsmedizinische Untersuchungen, die Beschäftigungsvoraussetzung sein sollen müssen in einer **Verordnung** geregelt sein
  - **Gefährdungsbeurteilung** ist **kein** geeignetes Instrument zur Begründung von Eignungsuntersuchungen
  - **Gefährdungsbeurteilung** ist arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsbezogen und grundsätzlich unabhängig von der dort beschäftigten Person durchzuführen

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/zum-thema-eignungsuntersuchungen.pdf?__blob=publicationFile

UNIVERSITÄTSmedizin. Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

2.
Aufgaben, Pflichten und Interessen der Beteiligten am Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

UNIVERSITÄTSmedizin. Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

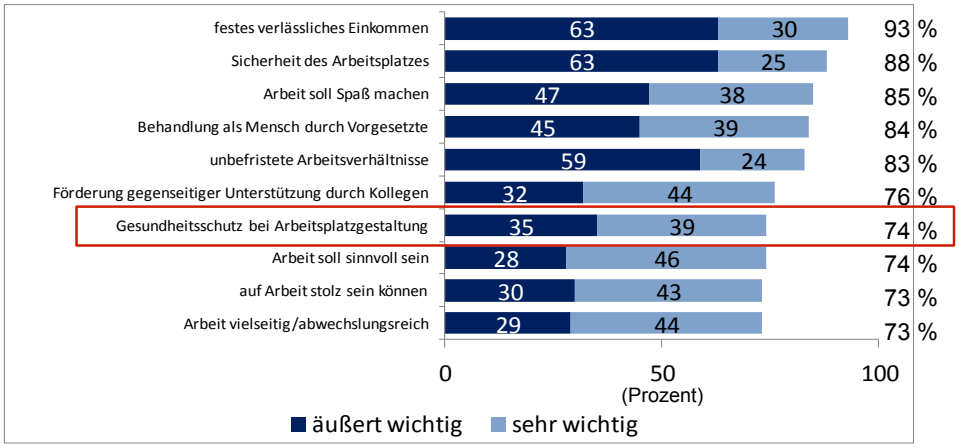
Aufgabenverteilung/Pflichten/Interessen:
- Beteiligte -

u.a.:

- Arbeitnehmer
- Arbeitgeber
- Gesetzliche Unfallversicherung
- Betriebsärzte

UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ

Aufgabenverteilung/Pflichten/Interessen:
- Arbeitnehmer -



Quelle: BAUA: Arbeitswelt im Wandel, Ausgabe 2011

UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ

Aufgabenverteilung/Pflichten/Interessen:
- Arbeitnehmer -

Grundrechte:

- Schutz der Menschenwürde
- Freie Entfaltung der Persönlichkeit
- Allgemeine Handlungsfreiheit
- Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit
- Recht auf informationelle Selbstbestimmung

Recht auf informationelle Selbstbestimmung

- Als Recht auf informationelle Selbstbestimmung wird das Recht des Einzelnen verstanden, grundsätzlich selbst über die **Preisgabe und Verwendung** seiner personenbezogenen Daten zu bestimmen.
- Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist im Grundgesetz nicht explizit geregelt.
- Das **Bundesverfassungsgericht** hat es in einem Urteil aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Grundgesetzes (Art. 2 Abs. 1 GG) abgeleitet und versteht es als eine **besondere Ausprägung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes**.

UNIVERSITÄTSmedizin. Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Aufgabenverteilung/Pflichten/Interessen:

- Arbeitgeber -

u.a.:

- niedrige Kosten
- hohe Gewinne
- Qualität
- keine Störung der Arbeitsabläufe
- Rechtssicherheit
- keine Überregulierung
- möglichst große unternehmerische Freiheiten
- Kontinuität
- ...

UNIVERSITÄTSmedizin. Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Aufgabenverteilung/Pflichten/Interessen:
- Gesetzliche Unfallversicherung -

SGB VII

§ 1 Prävention, Rehabilitation, Entschädigung

Aufgabe der Unfallversicherung ist es, nach Maßgabe der Vorschriften dieses Buches

1. mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten,

2. nach Eintritt von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen und sie oder ihre Hinterbliebenen durch Geldleistungen zu entschädigen.

UNIVERSITÄTSmedizin. Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Aufgabenverteilung/Pflichten/Interessen:
- (Betriebs)Ärzten -

Auf was müssen die Betriebsärzte achten?

U.a.:

- Einhaltung des geltenden staatlichen Rechts
- Einhaltung des geltenden Berufsrechts
- Einhaltung ethischer Standards
- Fortbildung
- Validität der angewandten Untersuchungen
- Qualitätssicherung
- ...

Aufgabenverteilung/Pflichten/Interessen:
- (Betriebs)Ärzten -

(Muster)Berufsordnung
U.a.:

- Ärztinnen und Ärzte dienen der Gesundheit des einzelnen Menschen und der Bevölkerung.
- Aufgabe der Ärztinnen und Ärzte ist es, das Leben zu erhalten, die Gesundheit zu schützen und wiederherzustellen, Leiden zu lindern, Sterbenden Beistand zu leisten und an der Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Gesundheit der Menschen mitzuwirken.
- Ärztinnen und Ärzte üben ihren Beruf nach ihrem Gewissen, den Geboten der ärztlichen Ethik und der Menschlichkeit aus. Sie dürfen keine Grundsätze anerkennen und keine Vorschriften oder Anweisungen beachten, die mit ihren Aufgaben nicht vereinbar sind oder deren Befolgung sie nicht verantworten können.
- Ärztinnen und Ärzte haben ihren Beruf gewissenhaft auszuüben und dem ihnen bei ihrer Berufsausübung entgegengebrachten Vertrauen zu entsprechen. Sie haben dabei ihr ärztliches Handeln am Wohl der Patientinnen und Patienten auszurichten. Insbesondere dürfen sie nicht das Interesse Dritter über das Wohl der Patientinnen und Patienten stellen.
- Ärztinnen und Ärzte dürfen hinsichtlich ihrer ärztlichen Entscheidungen keine Weisungen von Nichtärzten entgegennehmen.
- **Ärztinnen und Ärzte sind verpflichtet, die für die Berufsausübung geltenden Vorschriften zu beachten**.

Aufgabenverteilung/Pflichten/Interessen:
- Ethik-Kodex der DGAUM -

DGAUM
Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V.

UNSER ZIEL: GESUND ARBEITEN, GESUND LEBEN!

Impressum | Kontakt | Mitgliederbereich

Sie sind hier » Wir über uns » Ethik-Kodex der Arbeitsmedizin

Suchbegriff

Startseite
Wir über uns
Vorstand
Ehrenrat
Geschäftsstelle
Satzung
Mitgliedschaft
Arbeitsgruppen
Forum Arbeitsphysiologie
Ethik-Kodex der Arbeitsmedizin
Geschichte
Justitiar
Steuerkanzlei
Arbeitsmedizin & Betriebsmedizin
Umweltmedizin
Prävention
Nachwuchs
Ehrungen und Preise
Aus-/Fort- und Weiterbildung
Leitlinien / Qualitätssicherung

Ethik-Kodex der Arbeitsmedizin

Der Ethik-Kodex der Arbeitsmedizin wurde im Februar 2009 vom Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (DGAUM) und vom Präsidium des Verbands Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V. (VDBW) verabschiedet:

Präambel

Der Ethikkodex richtet sich an alle mit arbeitsmedizinischen Aufgaben betraute Ärzte1, Wissenschaftler und Mitarbeiter in medizinischen Assistenzberufen. Die Arbeitsmedizin ist die medizinische, vorwiegend präventiv orientierte Fachdisziplin, die sich mit der Untersuchung, Bewertung, Begutachtung und Beeinflussung der Wechselbeziehungen zwischen Anforderungen, Bedingungen, Organisation der Arbeit einerseits sowie dem Menschen, seiner Gesundheit, seiner Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und seinen Krankheiten andererseits befasst.

Die Ziele der Arbeitsmedizin bestehen in der Förderung und Erhaltung von Gesundheit, der Früherkennung von insbesondere arbeitsplatzassoziierten Gesundheitsbeeinträchtigungen und der Mitwirkung bei der Wiederherstellung der Gesundheit sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit des Menschen. Dies geschieht z. B. durch gezielte arbeitsmedizinisch-toxikologische, -epidemiologische, -psychosoziale Forschungen, in der Praxis durch ein möglichst umfassendes „betriebliches Gesundheitsmanagement", welches die betriebliche Gesundheitsförderung unter Einbeziehung aller Beteiligten einschließt. Die Arbeitsmedizin stützt sich dabei auf eine individuelle, ganzheitliche Betrachtung des arbeitenden Menschen mit Berücksichtigung somatischer, psychischer und sozialer Prozesse und der Belastung und Beanspruchung am speziellen Arbeitsplatz. Sie handelt auf der Grundlage eines wissenschaftlich begründeten medizinischen Methodeninventars und nutzt auch Erkenntnisse und Methoden anderer Wissenschaftsdisziplinen.

Der Arbeitsmediziner in seinen vielfältigen Funktionen, z. B. als Gewerbearzt, Arzt in Behörden und Berufsgenossenschaften, insbesondere aber als Betriebsarzt, steht im Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber und betreuten Arbeitnehmern. Es ist nicht möglich, konkrete ethische Handlungsanleitungen für jede möglicherweise problematische berufliche Situation anzubieten. Vielmehr soll der Ethikkodex dem Einzelnen eine Orientierung geben, welche ethischen Forderungen in seinem jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich relevant sein können und als Grundlage für die Zusammenarbeit mit allen Partnern im Bereich des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz dienen. Der Ethikkodex verdeutlicht die Verantwortung der die Arbeitsmedizin tragenden Gesellschaften in der Unterstützung des Einzelnen.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird einheitlich die maskuline Form verwendet, gemeint sind jedoch immer beide

Art. 6 Rechtskompetenz:

- In der Arbeitsmedizin Tätige kennen die für ihren Aufgaben- und Verantwortungsbereich einschlägigen rechtlichen Regelungen,
- beachten diese bei ihrem beruflichen Handeln
- und wirken darüber hinaus auch an ihrer Weiterentwicklung mit.
- Sie dürfen dabei keine Grundsätze anerkennen und keine Vorschriften oder Anweisungen beachten, die mit ihren Aufgaben nicht vereinbar sind oder deren Befolgung sie nicht verantworten können.
- Sie dürfen hinsichtlich ihrer ärztlichen Entscheidungen keine Weisungen von Nichtärzten entgegennehmen.

UNIVERSITÄTSmedizin. Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

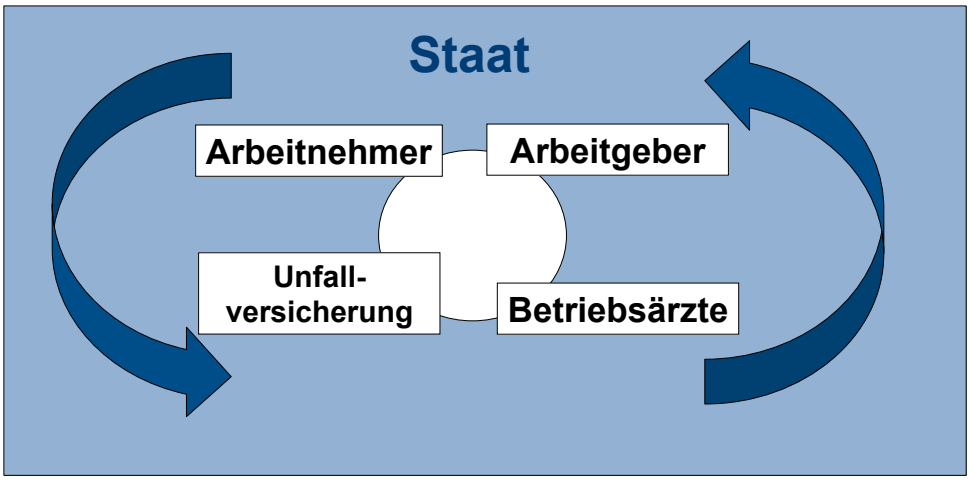
Aufgabenverteilung/Pflichten/Interessen:
- (Betriebs)Ärzten -

Interessen der Betriebsärzte?

- Einkommen
- sicherer Arbeitsplatz
- interessanter Beruf
- Rechtssicherheit
- zufriedene „Kunden“
- keine Störungen der „Betriebsabläufe“
- ...

UNIVERSITÄTSmedizin. Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Aufgabenverteilung/Pflichten/Interessen:
- Interessenskonflikte -



UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

3. Vorhersagewert von medizinischen Untersuchungen

UNIVERSITÄTSmedizin. MAINZ
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

AKTUELL

VERSORGUNGSSTÄRKUNGSGESETZ

Regierung reagiert auf Ärztekritik

Die Bundesregierung hat einen Kabinettsentwurf des Versorgungsstärkungsgesetzes (VSG) vorgelegt. Darin reagiert sie auch auf Kritik der Ärzteschaft. Diese hatte das VSG insbesondere deshalb kritisiert, weil die Zulassungsausschüsse künftig Arztsitze in überversorgten Planungsbereichen aufkaufen sollen. Ausnahmen waren bisher nur vorgesehen, wenn Ehepartner, Lebenspartner, Kinder oder vorherige Praxispartner ein Interesse an dem Praxissitz haben. Nun sollen weitere Ausnahmeregelungen hinzukommen.

Die Zulassungsausschüsse hätten nach wie vor die Möglichkeit, einem Antrag auf Nachbesetzung eines Vertragsarztsitzes in überversorgten Planungsbereichen zu entsprechen, wenn sie dies aus Versorgungsgründen für erforderlich halten, heißt es in dem Kabinettsentwurf. „Versorgungsgründe für eine Nachbesetzung können beispielsweise dann anzunehmen sein, wenn ein besonderer lokaler oder qualifikationsbezogener Versorgungsbedarf besteht oder ein Arztsitz einer speziellen Fachrichtung weiterhin benötigt wird." Auch weitere Versorgungsgründe seien denkbar. So könnten auch Mitversorgungsaspekte, Versorgungsbedürfnisse von Menschen mit Behinderung oder der Erhalt eines besonderen Versorgungsangebots einer Berufsausübungsgemeinschaft eine Rolle spielen. Darüberhinaus ergänzt die Bundesregierung auch die bereits konsentierten Ausnahmeregelungen. So sollen die Zulassungsausschüsse auch dann gegen einen Aufkauf eines Arztsitzes entscheiden können, wenn interessierte Ärzte „sich verpflichten, den zur Nachbesetzung anstehenden Vertragsarztsitz in ein schlechter versorgtes Gebiet desselben Planungsbereichs zu verlegen". *fss*

Für Januar 2015 ist die erste Lesung des Kabinettsentwurfs im Bundestag geplant.

Zitat der Woche

„Der beste Arzt scheint mir der, der voraussagen kann." Hippokrates

KRANKENSTAND

Der Wohnort macht den Unterschied

Die Deutschen sind nicht überall gleich krank und vor allem nicht gleich häufig krank. Das zeigt der Gesundheitsreport 2014 des BKK-Dachverbands, der am 9. Dezember in Berlin vorgestellt wurde. Während die BKK-Versicherten in Baden-Württemberg im Jahr 2013 durchschnittlich 15,4 Tage krankgeschrieben waren, betrug die Fehlzeit pro Versichertem in Brandenburg 21,9 Tage. Das entspricht einem Fehlzeitenunterschied von 42 Prozent. Im Durchschnitt blieben BKK-Versicherte bundesweit 17,6 Tage aufgrund einer Erkrankung zu Hause. Seit 2006 nehmen der Krankenstand und die Ausfalltage laut Franz Knieps, Vorstand des BKK-Dachverbands, kontinuierlich zu. Dies beruhe vor allem auf der Zunahme langfristiger und chronischer Erkrankungen. Ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage gehen laut Report nach wie vor auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zurück, gefolgt von Atemwegserkrankungen mit 16,2 Prozent und psychischen Störungen mit 14,7 Prozent.

Die vorhandenen regionalen Unterschiede können aus Sicht von Prof. Dr. med. Holger Pfaff, Direktor des Kölner Instituts für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft (IMVR), nur durch ein evidenzbasiertes Versorgungs- und Schnittstellenmanagement sowie stärkere Förderung der Prävention reduziert werden. Das Präventionsgesetz sei ein wichtiger Schritt in diese Richtung. *aok*

Ausfalltage nehmen kontinuierlich zu.

A 2250 Deutsches Ärzteblatt | Jg. 111 | Heft 51–52 | 22. Dezember 2014

Dtsch Arztebl 2014; 111(51-52): A-2250 / B-1898 / C-1818

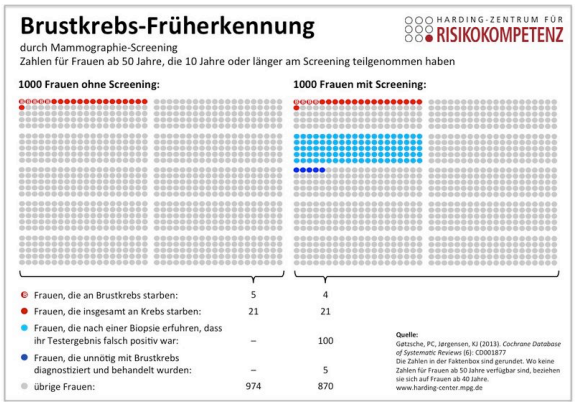
UNIVERSITÄTSmedizin.
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Prognosen sind schwierig, besonders wenn sie die Zukunft betreffen.

Zitat von Karl Valentin oder Mark Twain oder Niels Bohr (?)

UNIVERSITÄTSmedizin.
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Vorhersagewert in der Medizin



http://www.google.de/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fwww.harding-center.mpg.de%2Fsystem%2Ffiles%2Fimagecache%2Fmaximal%2Ficon_array_mammographie_de_11-2014.jpg&imgrefurl=https%3A%2F%2Fwww.harding-center.mpg.de%2Fde%2Fgesundheitsinformationen%2Ffaktenboxen%2Fmammographie&h=554&w=800&tbnid=aNE4C2h8eMIBbM%3A&zoom=1&docid=GvkI3ve2YIKGwM&ei=DTXTVOeNGMb3arrggXA&tbm=isch&iact=rc&uact=3&dur=1896&page=1&start=0&ndsp=42&ved=0CCUQrQMwAQ

Vorhersagewert der betrieblichen Prävention

- Die generelle Botschaft des IGA-Report 3 wird durch die hinzugekommenen Übersichtsarbeiten bestätigt.
- Auch in der wissenschaftlichen Literatur aktuelleren Datums herrscht Konsens darüber, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention einen wichtigen Beitrag zur Gesunderhaltung von Beschäftigten leisten.
- Mit ihrer Hilfe können Gesundheitsrisiken reduziert, Krankheitshäufigkeiten gesenkt sowie gesundheitsbewusste Verhaltensweisen gefördert werden.
- Einigkeit besteht in der Fachliteratur auch dahingehend, dass sich betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen für Unternehmen auszahlen, indem Krankheitskosten vermieden und krankheitsbedingte Fehlzeiten vom Arbeitsplatz verringert werden.

Vorhersagewert der betrieblichen Prävention

- Die generelle Botschaft des IGA-Report 3 wird durch die hinzugekommenen Übersichtsarbeiten bestätigt.
- Auch in der wissenschaftlichen Literatur aktuelle
rscht
Konsens darüber, dass Maßnahmen der be
Gesundheitsförderung und Prävention
gen Beitrag zur
Gesunderhaltung von Beschäft
- Mit ihrer Hilfe können
siken reduziert,
Krankheitshäuf
kt sowie gesundheitsbewusste
Verhalten
dert werden.
- Ei
tent in der Fachliteratur auch dahingehend, dass sich
betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen für Unternehmen
auszahlen, indem Krankheitskosten vermieden und
krankheitsbedingte Fehlzeiten vom Arbeitsplatz verringert werden.

Wer trägt welchen Anteil dazu bei?

UNIVERSITÄTSmedizin.
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Vorhersagewert von Eignungsuntersuchungen

- Können durch Eignungs- bzw. Tauglichkeits-untersuchungen Arbeitsunfälle vermieden werden?
- Wenn ja welche?
- Wie ist das belegt?

UNIVERSITÄTSmedizin.
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin MAINZ

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!