



Leitfaden für Betriebsärzte zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen

Leitfaden für Betriebsärzte zur arbeitsmedizinischen Untersuchungen

Verfasser: Arbeitskreis 4.1 „Betriebsärztliche Tätigkeit“
des Ausschusses „Arbeitsmedizin“ der DGUV

Broschürenversand: bestellung@dguv.de

Publikationsdatenbank: www.dguv.de/publikationen

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Mittelstraße 51 D – 10117 Berlin
Telefon: 030 288763800
Telefax: 030 288763808
Internet: www.dguv.de
E-Mail: info@dguv.de
– November 2010 –

Satz und Layout: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Umschlagfoto: © Fotofinder GmbH

Druck: Druckerei Brandt, Bonn

ISBN: 978-3-88383-854-0
(ISBN online: 978-3-88383-855-7)

Inhalt

	Seite
Einleitung	5
Kapitel 1 Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchung	7
Beispiele für arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen	7
Wie verhält sich der Betriebsarzt im Falle von Eignungs- oder Tauglichkeitsuntersuchungen?	8
Kapitel 2 Arbeitsmedizinische Vorsorge	9
Beispiele für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen	9
Wie verhält sich der Betriebsarzt im Falle von arbeits- medizinischen Vorsorgeuntersuchungen?	12

Einleitung

Der Betriebsarzt verfügt über Detailkenntnisse hinsichtlich fachlicher Anforderungen und Belastungen an den Arbeitsplätzen, des vom ihm betreuten Unternehmens. Aufgrund dieser Kenntnisse ist er besonders geeignet, den Arbeitgeber (AG) bei arbeitsmedizinischen Fragestellungen zu beraten z. B. bei Fragen nach

- individueller Eignung oder Tauglichkeit,
- arbeitsmedizinischen Arbeitsschutzmaßnahmen, z. B. Vorsorgeuntersuchungen.

Diese Fragestellungen sind jedoch in unterschiedlichen Rechtskreisen verankert:

- Tauglichkeitsfragen → Arbeitsrecht
- Medizinischer Arbeitsschutz → Arbeitsschutzrecht.

Eignungs- bzw. Tauglichkeitsuntersuchungen ohne arbeitsmedizinischen Charakter sind zwar nicht Gegenstand des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) und gehören daher nicht zu den originären Aufgaben eines Betriebsarztes. Gleichwohl ist es sinnvoll, auf Grundlage zusätzlicher vertraglicher Regelungen zwischen AG und Betriebsarzt und im Konsens mit den Arbeitnehmern diese Aufgaben vom Betriebsarzt wahrnehmen zu lassen.

Kapitel 1

Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchung

Vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder im laufenden Beschäftigungsverhältnis können medizinische Untersuchungen stattfinden. Die Notwendigkeit für eine Untersuchung kann sich aus staatlichem Recht, z. B. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ableiten, dessen Titel bereits auf den arbeitsmedizinischen Charakter der Untersuchung hinweist. Weitere Grundlagen sind Infektionsschutzgesetz (IfSG), Seemannsgesetz (SeemannsG), Röntgenverordnung (RöV), Strahlenschutzverordnung (StrSchutzV), Fahrerlaubnisverordnung (FeV) oder das berechnete Interesse des AG, der feststellen möchte, ob Bewerber oder Beschäftigte den Arbeitsplatzanforderungen gerecht werden, z. B. zivilrechtliche Fürsorgepflicht des AG, Schutz vor unbrauchbarer Arbeitsleistung, Minimierung der Betriebsgefahr bzw. Gefahr für Dritte. Grundlage für diese Untersuchungsanlässe sind individuell oder kollektivvertragliche Regelungen,

z. B. Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag.

Der AG hat das Recht, gesundheitliche Anforderungsprofile für seine Arbeitsplätze aufzustellen und zu prüfen, ob Bewerber oder Beschäftigte diese Anforderungen erfüllen, z. B. körperliche Konstitution, Farbtüchtigkeit, psychomentele Fähigkeiten. Das medizinische Untersuchungsergebnis ist dann eine Grundlage für Personalentscheidungen des Unternehmers. Das Informationsbedürfnis des AG muss jedoch einer Verhältnismäßigkeitsprüfung standhalten, wobei die bereits im Grundgesetz verbrieften Rechte auf körperliche und seelische Unversehrtheit zwingend zu berücksichtigen sind. Der Untersuchungsumfang und die Untersuchungsinhalte müssen sich aus dem Anforderungsprofil des jeweiligen Arbeitsplatzes ableiten lassen.

Beispiele für arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen

1. Ist ein Arbeitsplatzbewerber für eine Tätigkeit als Gabelstaplerfahrer in einem Hochregallager geeignet? Sinnvoll wäre eine arbeitsmedizinische Prüfung der Fahrtauglichkeit, u. a. Seh- und Hörvermögen, gehören zum Arbeitsspektrum z. B. auch Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten im Regallager, so sollten Vorerkrankungen ausgeschlossen werden, die einen Einsatz mit Absturzgefahr verbieten.

2. In einer Binnenschiffsreederei für Kraftstoffver- und Altölentsorgung wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Besatzungsangehörige werden in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren oder nach Arbeitsunfähigkeiten von mehr als vier Wochen vom Betriebsarzt arbeitsmedizinisch untersucht, um festzustellen, ob die gesundheitliche Eignung zum Umgang mit den Schiffen und die Überwachung/ Steuerung des Pumpvorganges uneingeschränkt fortbesteht.

Eine Untersuchung kann nicht gegen den Willen des Bewerbers oder Beschäftigten erzwungen werden, es besteht keine Duldungspflicht. Ausnahmen sind § 37 RöV und § 60 Abs. 4 StrSchutzV.

Der Proband hat ein Recht auf Nichtwissen bezüglich prognostisch relevanter Erkrankungen, z. B. Rechtmäßigkeit von Gentests im Rahmen der Einstellungsuntersuchung. In der Praxis führt jedoch eine abgelehnte Untersuchung zu Nichteinstellung oder Kündigung, im Falle staatlicher Vorschriften gegebenenfalls zu gesetzlichen Beschäftigungsverboten, siehe auch RöV und StrSchutzV.

Wie verhält sich der Betriebsarzt im Falle von Eignungs- oder Tauglichkeitsuntersuchungen?

Voraussetzungen:

1. Er berät den AG zu gesundheitlichen Anforderungen an den Arbeitsplätzen des betreuten Unternehmens. Maßstab ist unter anderem der allgemein anerkannte Stand des arbeitsmedizinischen Wissens, Forderungen staatlicher Normen, Empfehlungen der Unfallversicherungsträger.
2. Er berät den AG, gesundheitliche Anforderungen und Untersuchungsanlässe oder -tatbestände in individuellen oder kollektiven arbeitsvertraglicher Regelungen zu verankern, um eine innerbetriebliche Transparenz und Gleichbehandlung zu gewährleisten.

3. Wünscht der AG vom Betriebsarzt zusätzlich die Durchführung von Eignungsuntersuchungen, so sollte hierüber ein Vertrag geschlossen werden. Der Konsens mit den Arbeitnehmern (AN) sollte dringend hergestellt werden.

Arbeitsablauf:

1. Ein Untersuchungsauftrag wird an den Betriebsarzt gerichtet: Der Betriebsarzt versichert sich anhand der Fragestellung, in welchem Rechtskreis die Fragestellung verankert ist.
2. Untersuchung nach allgemein anerkannten Regeln der Arbeitsmedizin, z. B. in Anlehnung an die Untersuchungsgrundsätze der Unfallversicherungsträger.
3. Beratung des Untersuchten über die Untersuchungsbefunde und mögliche Konsequenzen bezüglich der Beschäftigung oder Tätigkeit.
4. Weitergabe der arbeitsmedizinischen Bewertung an den AG, unter Wahrung der Intimsphäre des Beschäftigten und der ärztlichen Schweigepflicht.

Kapitel 2

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Maßnahmen der Sekundärprävention zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die rechtlich vom Arbeitgeber zu veranlassen oder anzubieten sind.

Bestimmte besonders gefährdende Tätigkeiten oder Belastungen am Arbeitsplatz, die vom Gesetzgeber in den Anlagen zur Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbmedVV) aufgelistet sind, erfordern eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung vor Aufnahme bzw. regelmäßige Nachuntersuchungen während der Tätigkeit (Pflichtuntersuchung). Sieht die ArbMedVV für bestimmte Tätigkeiten eine Pflichtuntersuchung vor, wird die Teilnahme ein faktisches Muss, da die Ablehnung einer Pflichtuntersuchung eine Beschäftigungsaufnahme oder Weiterbeschäftigung mit der entsprechenden Tätigkeit verbietet. Denn die Durchführung der Pflichtuntersuchung und das arbeitsmedizinische Untersuchungsergebnis

sind für den AG die Grundlagen für die Beschäftigung des AN an dem Arbeitsplatz mit der besonders gefährdenden Tätigkeit.

Der Ordnungsgeber hat darüber hinaus die AG verpflichtet, bei bestimmten Gefährdungen, die in der Anlage zur ArbMedVV aufgelistet sind, den Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen anzubieten (Angebotsuntersuchung). Der Beschäftigte kann in diesem Fall ohne Konsequenzen für sein Arbeitsverhältnis frei darüber entscheiden, ob er dieses Angebot wahrnimmt. Die Untersuchung auf Wunsch des AN, die Wunschuntersuchung, findet auf Betreiben des Beschäftigten statt, sofern ein Zusammenhang zwischen seiner Tätigkeit und einem Gesundheitsschaden möglich ist.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen als Angebotsuntersuchungen oder Untersuchungen auf Wunsch des Beschäftigten dienen ausschließlich der Beratung des Beschäftigten.

Beispiele für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

1. In einer Tiefbaufirma werden für den Spezialtunnelbau Taucher beschäftigt. Eine Caissonbaustelle soll in Malaysia eingerichtet werden. Die ArbMedVV ordnet die Belastungen an den Arbeitsplätzen der Beschäftigten folgendermaßen ein:
Druckluftarbeiten (Anhang Teil 3 Kapitel 1 Abs. 5) und Aufenthalt in den Tropen (Anhang Teil 4 Kapitel 1 Abs. 2) → Pflichtuntersuchungen,
Bildschirmarbeitsplatz (Anhang Teil 4 Kapitel 2 Abs. 1) → Angebotsuntersuchung.
2. In einer Zahnarztpraxis werden Zahnarzt-helferinnen beschäftigt. Die ArbMedVV ordnet Belastungen an den Arbeitsplätzen der Beschäftigten folgendermaßen ein:
Exposition gegenüber Krankheitserregern (Anhang Teil 2 Kapitel 1 Abs. 2) → Pflichtuntersuchung,
Feuchtarbeit (Anhang Teil 1 Kapitel 2 Abs. 2e) und Bildschirmarbeitsplatz (Anhang Teil 4 Kapitel 2 Abs. 1) → Angebotsuntersuchungen.

Tabelle:

Vergleich arbeitsmedizinischer Untersuchungen. AG = Arbeitgeber, AN = Arbeitnehmer, UVT = Träger der gesetzlichen Unfallversicherung

		Eignungs-/ Tauglichkeits- untersuchung	Arbeitsmedizinische Vorsorge- untersuchung
1	Ziel der Untersuchung	Beantwortung der Frage, ob ein Arbeitnehmer die gesundheitlichen Voraussetzungen für eine bestimmte Tätigkeit erfüllt (Entscheidungsgrundlage für personalführende Maßnahme)	Beantwortung der Frage, ob die Belastungen am Arbeitsplatz des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen; Tätigkeitsvoraussetzung gemäß ArbMedVV bei besonders gefährdenden Tätigkeiten (Sekundärprävention)
2	Rechtsbereich	Arbeitsrecht i. V. m. § 7 DGUV Vorschrift 1	Arbeitsschutzrecht
3	Grundlage für die Untersuchung	Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung	ArbMedVV
4	Kostenträger der ärztlichen Leistung, Reisekosten des AN	AG	AG
5	Arbeitsausfall für die Untersuchungsdauer inkl. Wegezeiten	zu Lasten des AG	zu Lasten des AG
6	Mitwirkungspflicht des AN	ja, i. S. arbeitsvertraglicher Nebenpflicht	ja, bei Pflichtuntersuchungen gem. ArbMedVV
7	Duldungspflicht durch AN	nein	nein

Die freie Arztwahl wird im Zusammenhang mit arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen dadurch eingeschränkt, dass die Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen an bestimmte formale Voraussetzungen, die Kenntnis der Arbeitsplätze und zusätzliche medizinischfachliche Kompetenzen gebunden ist. Die Untersuchungen können grundsätzlich nur Fachärzte für Arbeitsmedizin oder Ärzte mit Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin vornehmen. Für bestimmte Vorsorgeuntersuchungen sind darüber hinaus fachliche Fortbildungen und Spezialkenntnisse des Arztes und medizinisch-technische Ausstattungen der Betriebsarztpraxis erforderlich.

Der Arbeitgeber hat dem untersuchenden Arzt alle erforderlichen Auskünfte über die Arbeitsplätze, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zu erteilen und ihm eine Begehung des Arbeitsplatzes zu ermöglichen.

Die folgende Tabelle enthält eine Gegenüberstellung von Eignungs-, Tauglichkeitsuntersuchung und arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchung.

Tabelle:
(Fortsetzung)

		Eignungs-/ Tauglichkeits- untersuchung	Arbeitsmedizinische Vorsorge- untersuchung
8	Konsequenz für AN bei fehlender Mitwirkung (Verweigerung der Untersuchung)	Keine Pflicht für AG zur Beschäftigung bei fehlendem Tauglichkeitsnachweis	Eine abgelehnte Pflichtuntersuchung erlaubt keine Beschäftigung an Arbeitsplätzen mit besonders gefährdenden Tätigkeiten. Das Ablehnen von Angebotsuntersuchungen ist ohne arbeitsrechtliche Konsequenz
9	Untersucher	Arzt, der das Vertrauen des AG genießt	Facharzt für Arbeitsmedizin oder Arzt mit Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin; bei bestimmten Untersuchungen sind zusätzliche besondere infrastrukturelle Anforderungen und fachliche Kompetenzen erforderlich (z. B. Untersuchungen bei Auslandstätigkeit, Tauchmedizin), Delegation besonderer Untersuchungsverfahren/-inhalte durch Betriebsarzt möglich
10	Grundlage für den untersuchenden Arzt	Vertrag über Dienstleistung mit AG	Betriebsarztvertrag i. V. m. Aufgaben nach ASiG
11	Konsequenz bei Ablehnung des Arztes durch den AN	AG ist nicht verpflichtet, fremde medizinische Untersuchungsurteile anzuerkennen	Freie Arztwahl erlaubt Durchführung der Vorsorgeuntersuchung bei betriebsfremdem Arzt, Kosten für die ärztliche Leistung gehen zu Lasten des AN, Arbeitsausfall muß vom AG nur in der Größenordnung akzeptiert werden, die das Aufsuchen des Betriebsarztes verursacht hätte
12	Untersuchungsinhalte	Festlegung durch AG, hierbei medizinisch-fachliche Beratung durch Betriebsarzt	Allgemein anerkannter Stand des arbeitsmedizinischen Wissens z. B. Untersuchungsgrundsätze der UVT, staatliche Normen, Empfehlungen der UVT, abweichende oder ergänzende Untersuchungsinhalte sind in begründeten Einzelfällen möglich
13	Mitwirkungspflicht des AN	ja, i. S. arbeitsvertraglicher Nebenpflicht	ja, bei Pflichtuntersuchungen gem. ArbMedVV
14	Duldungspflicht durch AN	nein	nein
15	Weigerung des AN das medizinische Urteil Dritten zugänglich zu machen	AN kann den Arzt zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht verpflichten; arbeitsrechtliche Konsequenzen für AN siehe Punkt 16 i. V. m. Punkt 8	AN kann den Arzt auch bei einer Pflichtuntersuchung zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht verpflichten; Konsequenzen für AN siehe Punkt 16 i. V. m. Punkt 8
16	Auswirkung für Arzt bei Verweigerung der Untersuchung durch den AN	Mitteilung an AG, dass o. g. Fragestellung nicht beantwortet werden kann	Mitteilung an AG, dass o. g. Fragestellung nicht unmittelbar beantwortet werden kann; Beratung des AG bei Vorlage von fremder arbeitsmedizinischer Bewertungen

Wie verhält sich der Betriebsarzt im Falle von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen?

Voraussetzungen:

Beratung des AG bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung. Identifizierung der Tatbestände, die im Anhang der ArbMedVV aufgelistet sind, und Untersuchungsanlässe begründen (Pflicht-, Angebotsuntersuchung).

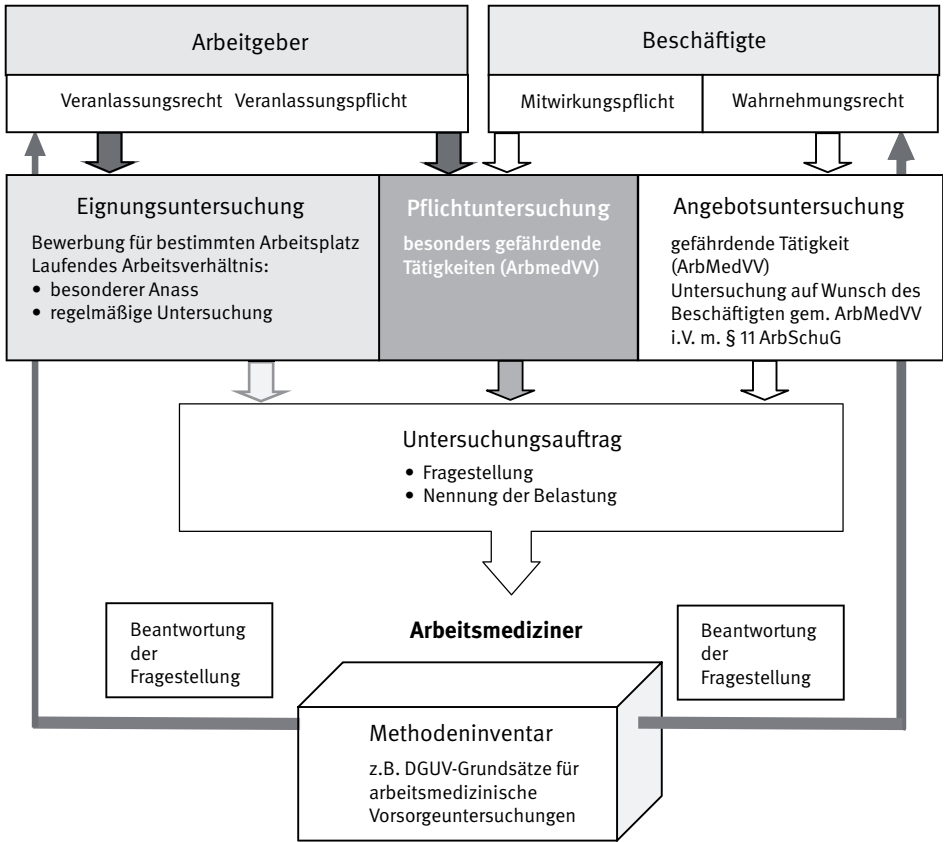
Arbeitsablauf:

1. Ein Untersuchungsauftrag wird an den Betriebsarzt gerichtet: Der Betriebsarzt versichert sich anhand der Fragestellung, in welchem Rechtskreis die Fragestellung verankert ist.
2. Welcher Tatbestand begründet den Untersuchungsanlass? Welche Gefährdung liegt vor?
3. Untersuchung nach allgemein anerkannten Regeln der Arbeitsmedizin (z. B. die Untersuchungsgrundsätze der Unfallversicherungsträger).
4. Beratung des Untersuchten über die Untersuchungsbefunde und mögliche Konsequenzen bezüglich der Beschäftigung oder Tätigkeit.
5. *Pflichtuntersuchung:*
Weitergabe der arbeitsmedizinischen Bewertung an den AG, unter Wahrung der Intimsphäre des Beschäftigten und der ärztlichen Schweigepflicht. Ohne Entbindung von der Schweigepflicht keine Weitergabe arbeitsmedizinischer Beurteilungen an Dritte.

Angebots-/ Wunschuntersuchung:
Ohne Entbindung von der Schweigepflicht keine Weitergabe arbeitsmedizinischer Beurteilungen an Dritte.

Eine Übersicht enthält die umseitige Darstellung.

Ein weiterer Anlass ist die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung aufgrund der Gefährdungsbeurteilung. Hier können sich Untersuchungsanlässe ergeben, die nicht in der Arb-MedVV aufgelistet sind. Dies sollte dann ebenfalls in besonderen Vereinbarungen gesondert geregelt werden.



**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Mittelstraße 51
10117 Berlin
Telefon: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Ausschuss „Arbeitsmedizin“
der DGUV