

## **Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen** **Thema "Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen"**

Kiesche, Eberhard: Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (2012), Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertung, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), ISSN 1869-3032

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

### **Präambel/Ziele**

- die Gesundheit der Beschäftigten schützen, Arbeitsschutz kontinuierlich verbessern
- Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie Gesundheitsschäden vermeiden
- die Gesundheit durch arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen beurteilen

### **Personeller Geltungsbereich**

- für alle Beschäftigten der Firma, für Beschäftigte von Vertragsunternehmen der Firma
- für Leiharbeitnehmer (falls eingesetzt)
- Personenkreis für Untersuchungen auf der Grundlage der ArbMedVV und der Ergebnisse der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung festlegen

### **Ziele der arbeitsmedizinischen Vorsorge**

- arbeitsbedingte Erkrankungen (einschließlich Berufskrankheiten) früh erkennen bzw. vorbeugen und verhindern
- zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen und individuell aufklären
- zur Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes beitragen
- Beschäftigte über arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen aufklären
- Vorliegen einer gesundheitlichen Gefährdung durch Ausübung einer bestimmten Tätigkeit feststellen
- oberster Grundsatz: Gefährdungen für Leben und Gesundheit am Arbeitsplatz vermeiden (§ 4 Abs. 1 ArbSchG)

### **Sachlicher Gegenstandsbereich**

- arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchführen in Form von Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen
- ggf. bestimmte erforderliche Untersuchungen unabhängig von der ArbMedVV als Angebots- oder Wunschuntersuchungen einbeziehen, z. B. psychometrische Testungen für Kran- und Gabelstaplerfahrer

### **Anforderungen an den untersuchenden Arzt**

- Untersuchungen durchführen (nur Facharzt für Arbeitsmedizin)
- Vorschriften der ArbMedVV beachten
- aktuelle und gesicherte arbeitsmedizinische und arbeitswissenschaftliche Regeln und Erkenntnisse bei den Untersuchungen berücksichtigen

- Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsmedizin (§ 9 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 ArbMedVV) umsetzen
- Betriebs-/Personalrat informieren vor Änderungen der Untersuchungsinhalte von Pflicht- bzw. Angebotsuntersuchungen; falls erforderlich Alternativen im Arbeitsschutzausschuss erörtern

### **Arten von Untersuchungen und Verbindlichkeit**

- Grundlage für Pflicht- und Angebotsuntersuchungen im Betrieb bildet die Anlage der ArbMedVV
- Pflichtuntersuchungen: für Beschäftigte vor Aufnahme der Tätigkeit, anschließend in regelmäßig Abständen verpflichtend, als Beschäftigungsvoraussetzung nur in gesetzlich geregelten Fällen; alleiniger Maßstab sind besonders gefährdende Tätigkeiten (§ 2 Abs. 3 ArbMedVV); Abstände der Untersuchungen gemäß Stand der Arbeitsmedizin festlegen
- Angebotsuntersuchungen müssen angeboten werden, sind jedoch für Beschäftigte freiwillig (Beispiele: G37 „Bildschirmarbeit“ und in der Anlage der ArbMedVV), hierfür ist ein Konzept mit dem Betriebsrat zu vereinbaren
- Wunschuntersuchungen sind in § 11 ArbSchG geregelt und für Beschäftigte freiwillig, bei Bedarf und im Zusammenhang mit Ausübung der beruflichen Tätigkeit; Beschäftigte müssen über Wunschuntersuchungen aufgeklärt werden; im Streitfall muss der Arbeitgeber den fehlenden Zusammenhang beweisen; der Streitfall wird in der paritätisch besetzten Kommission entschieden
- in ArbMedVV nicht aufgenommene Untersuchungen nach den DGUV Grundsätzen G25 „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ und G41 „Arbeiten mit Absturzgefahr“ als Wunschuntersuchung vereinbaren; bei kanzel- bzw. flurgesteuertem Kran erfolgt zusätzlich eine psychometrische Testung

### **Verfahrensvorschriften für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen**

- Beschäftigte werden für die Untersuchungen in der Arbeitszeit und in den Räumen des Unternehmens bezahlt freigestellt (§ 2 Abs. 3 Satz 1 ArbMedVV).
- Bei Untersuchungen, die aus wichtigem Grund nur außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können, wird die Zeit einschließlich der Wegezeiten als Mehrarbeit vergütet.
- Freie Arztwahl: Beschäftigte können sich an Fachärzte für Arbeitsmedizin ihrer Wahl wenden, hierfür wird ein konkretes Verfahren vereinbart, die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.
- Die Untersuchungen dürfen den zu untersuchenden Beschäftigten nicht zusätzlich körperlich belasten.
- Die Untersuchungen müssen geeignet sein, möglichst frühzeitig einen Gesundheitsschaden zu erkennen, Heilung einzuleiten und präventiv tätig zu werden.
- Untersuchungen müssen vom Betriebsarzt in Bezug auf die Verbesserung der konkreten Bedingungen der Arbeitsplätze stets anonymisiert ausgewertet werden.

### **Häufigkeit der Untersuchungen**

- Pflicht- und Angebotsuntersuchungen in regelmäßigen Abständen
- Erstuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit

- Nachuntersuchungen zur Sicherstellung der Eignung sind durchzuführen, Turnus abhängig von den Vorsorgeuntersuchungen (in Vorschriften bzw. DGUV Grundsätzen DGUV - BGG 904 für die Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen geregelt)
- nachgehende Untersuchungen, z. B. zu Tätigkeiten, die nach längeren Latenzzeiten Gesundheitsstörungen hervorrufen können, nach den Vorgaben der DGUV-Vorschrift 1 Prävention (wird voraussichtlich 2012 verabschiedet) regeln

### **Anlassbezogene Untersuchungen als Einstellungs- oder Eignungsuntersuchung**

- Öffnungsklausel für eine getrennt abzuschließende Betriebsvereinbarung über anlassbezogene Eignungs- und Einstellungsuntersuchungen nach § 95 und 87 Abs. 1 Nr. 6, 7 BetrVG

### **Antragstellung Vorsorgeuntersuchungen**

- Nachuntersuchungen werden durch den Bereich Arbeitsmedizin angestoßen, Einladung durch die Arbeitsmedizin
- bei Wahrnehmung von Wunschuntersuchungen oder freiwilligen Angebotsuntersuchungen selbstständige Terminvereinbarung durch Arbeitnehmer mit Arbeitsmedizin

### **Ergebnis der Untersuchung, ärztliche Bescheinigung, interne Weitergabe**

- Ergebnisbeurteilung richtet sich grundsätzlich nach den Vorgaben der DGUV Grundsätze
- bei Pflicht- und Angebotsuntersuchung Ergebnis in Formulierungen aufteilen: „Keine Bedenken“, „Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen“, „Befristete Bedenken“, „Dauernde Bedenken“
- bei freiwilligen Angebotsuntersuchungen grundsätzliches Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers, in diesem Fall keine Weitergabe an betriebsinterne Personen und keine Dokumentation z. B. im SAP HR-System möglich
- Ergebnisse von Angebots- und Wunschuntersuchungen in der Gesundheitsakte beim Betriebsarzt nur dokumentieren, wenn die bzw. der Beschäftigte informiert und frei einwilligt
- bei Pflichtuntersuchungen mit dem Ergebnis „Gesundheitliche Bedenken“: Information bzw. Weitergabe an Personalmanagement und Betriebsleiter zulässig; der Betriebsrats wird darüber unverzüglich durch das Personalmanagement informiert
- bei Wunsch- oder Angebotsuntersuchungen mit dem Ergebnis „Gesundheitliche Bedenken“: Weitergabe an Arbeitgeber nur mit Einwilligung des Arbeitnehmers (§ 4 und § 4a BDSG)
- bei Untersuchungsergebnis „Gesundheitliche Bedenken“: der bzw. die Beschäftigte wird aufgeklärt und beraten auf Basis der Untersuchungsergebnisse, der Arbeitsplatzsituation und der individuellen Tätigkeit
- bei dauernden gesundheitlichen Einschränkungen der Arbeitskraft bzw. Nichteignung Maßnahmen vereinbaren, z. B. Anpassung des Arbeitsplatzes, Schnittstelle zum Ablaufplan Betriebliches Eingliederungsmanagement, andere Tätigkeit, erforderliche Weiterbildung

- keine generelle Entbindung von der Schweigepflicht, entsprechende Klauseln in Arbeitsverträgen sind unzulässig

### **Rechte des Beschäftigten, Ablehnung, Einspruch**

- Bei allen Untersuchungen ist die Zustimmung von der oder den Beschäftigten einzuholen.
- Die bzw. der Beschäftigte wird über Untersuchungsinhalte und Zweck der Untersuchung, über mögliche Gesundheitsrisiken diagnostischer Verfahren und über das medizinisch Gebotene nach den Untersuchungsergebnissen ausreichend aufgeklärt.
- Die bzw. der Beschäftigte hat ein Einsichtsrecht in seine Gesundheitsakte (Recht auf Auskunft gemäß § 34 BDSG).
- Die bzw. der Beschäftigte verweigert die Pflichtuntersuchung: die Arbeitsmedizin informiert das Personalmanagement, dass die erforderliche Untersuchung nicht stattgefunden hat; Konsequenz: der bzw. die Beschäftigte wird an diesem Arbeitsplatz gemäß ArbMedVV nicht beschäftigt.
- Widerspricht die bzw. der Beschäftigte dem Ergebnis der ärztlichen Untersuchung, wird auf seinen bzw. ihren Antrag die ärztliche Bescheinigung von der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Landesbehörde für Arbeitsmedizin überprüft.
- Bei Widerspruch kann in der Regel das Beschäftigungsverbot ausgesetzt werden; bei konkreter erheblicher Lebensgefahr in besonders gelagerten Einzelfällen kann die Landesbehörde oder die Berufsgenossenschaft das Beschäftigungsverbot anordnen.

### **Gesundheitsakte und Vorsorgekartei**

- Betriebsarzt führt nicht automatisiert eine Gesundheitsakte für jeden Beschäftigten.
- Die Gesundheitsakte verbleibt bei der Arbeitsmedizin und unterliegt in vollem Umfang der ärztlichen Schweigepflicht.
- Nur wenn die bzw. der Beschäftigte frei und informiert zustimmt und über den möglichen Widerruf aufgeklärt wird, werden die Untersuchungsergebnisse (Befunde, Diagnosen) an den behandelnden Hausarzt übermittelt.
- Die Untersuchungsergebnisse werden in der Regel 30 Jahre nach der letzten Untersuchung aufbewahrt, längstens bis zur Beendigung des 75. Lebensjahres aufbewahrt; bei laufender Berufskrankheit oder krebserzeugenden Stoffen ergeben sich ggf. längere Aufbewahrungsfristen. Hierbei sind spezielle Rechtsvorschriften und die Vorgaben des Ausschusses für Arbeitsmedizin nach § 9 ArbmedVV zu beachten.
- Für die Beschäftigten, die an einer Pflichtuntersuchung teilnehmen müssen, wird eine Vorsorgekartei nach § 4 Abs. 3 ArbMedVV angelegt. Diese wird durch den Betriebsarzt nicht automatisiert geführt. Die Vorsorgekartei enthält Anlass, Tag, und Ergebnis jeder Untersuchung.

### **Rechte der Interessenvertretung und Streitigkeiten**

- Betriebsräte verfügen über ein Überwachungs- und Informationsrecht
- Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von deren Einsatzzeiten und Aufgaben (DGUV Vorschrift 2)
- Bildung einer paritätisch besetzten Kommission

- Änderungen der Untersuchungen (z. B. zeitliche Abstände, Umfang, Art, Vorgehen) und der Durchführung (z.B. Arbeitsbefreiung) sind mitbestimmungspflichtig
- Kommission kann Beschwerden der Beschäftigten entgegennehmen und erörtern
- Bei Streitigkeiten über die Auslegung der Betriebsvereinbarung kann die Einigungsstelle angerufen werden.
- vollumfängliches Beweisverwertungsverbot

### **Schlussvorschriften**

- Inkrafttreten
- Kündigung
- Salvatorische Klausel
- Nachwirkung
- ggf. Erprobungszeitraum

### **Anlagen**

- Formular ärztliche Bescheinigung
- Vorsorgekartei: Muster
- Tabelle: Tätigkeiten/Arbeitsplätze; betriebspezifische Pflicht- und Angebotsuntersuchungen; Empfehlungen für Wunschuntersuchungen