

Eignungsuntersuchung und Arbeitsmedizinische Vorsorge

***3. Offshore Symposium in Rostock
22. Februar 2017***

Hannah Gaedeke

***Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Abteilung Arbeits- und Tarifrecht***

Inhalt

- Eignungsuntersuchung***
- Arbeitsmedizinische Vorsorge***
- Aktuelles zur Gefährdungsbeurteilung***

Ausgangslage:
Besondere Arbeitsbedingungen in der Offshore-Branche

- Tätigkeiten in großen Höhen
- Widriges Wetter (Kälte/Hitze/Wind)
- Körperliche Anstrengungen
- Hubschrauber-/Boottransporte
- Schichtdienste
- Räumliche Enge
- Eingeschränkte Privatsphäre
- Medizinische Einrichtungen nur auf dem Festland
- Abwesenheit von Zuhause für längere Zeit

Abgrenzung



Eignungsuntersuchung	Arbeitsmedizinische Vorsorge
<p><u>Frage:</u> Erfüllt der Bewerber/Beschäftigte die gesundheitlichen Anforderungen an die jeweilige Tätigkeit?</p> <p><u>Ziel:</u> Frühzeitiges Erkennen und Verhüten arbeitsbedingter Erkrankungen</p>	<p><u>Frage:</u> Geht von der konkreten Arbeitstätigkeit eine Gefahr für die Gesundheit des Beschäftigten aus?</p> <p><u>Ziel:</u> Beratung und Aufklärung, frühzeitiges Erkennen und Verhüten arbeitsbedingter Erkrankungen</p>
<p><u>Anlässe:</u> Verdachtsfälle, Wechsel der Tätigkeit oder gefährliche Tätigkeiten, deren Ausübung vorrangig die Gesundheit anderer Arbeitnehmer oder der Allgemeinheit beeinträchtigen kann.</p>	<p><u>Anlässe:</u> Tätigkeiten, die primär die eigene Gesundheit des Arbeitnehmers gefährden können</p>
<p>Verhältnis Arbeitgeber – Beschäftigter Schutzziel: Allgemeinheit</p>	<p>Verhältnis Arzt – Beschäftigter Schutzziel: Individuum</p>

Eignungsuntersuchung

Keine gesetzliche Grundlage

- Eignungsuntersuchungen bedürfen immer einer Rechtsgrundlage (Eingriff in Persönlichkeitsrecht)
 - Einwilligung des Arbeitnehmers
 - Direktionsrecht / Treuepflicht des Arbeitnehmers
 - Arbeitsvertragliche Regelung
 - Tarifvertrag
 - Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung
 - Spezielle Tauglichkeitsvorschriften, z.B. Verordnung über Seediensttauglichkeit
 - Die sog. G-Grundsätze (z.B. G255 und G41) sind keine ausreichende Rechtsgrundlage!

Durchführung der Eignungsuntersuchung

- Beachtung des **Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes**
 - Geeignet?
 - Erforderlich?
 - Angemessen?

- Bei „berechtigtem Interesse“ kann Pflicht zur Einwilligung des Beschäftigten bestehen

- Entweder im laufenden Beschäftigungsverhältnis oder bei Einstellung

Durchführung der Eignungsuntersuchung

- Grds. **Trennung** von Eignungs- und Vorsorgeuntersuchung, § 3 Abs. 3 ArbMedVV

- Ausnahme: Trennung aus **betrieblichen Gründen** nicht möglich

- Bei gemeinsamer Durchführung: Offenlegung der unterschiedlichen Zwecke von Vorsorge und Eignungsuntersuchung durch Arzt

Mitwirkungspflichten des Beschäftigten

- Mitwirkungspflichten ergeben sich aus der „Treuepflicht“ des Arbeitnehmers:
 - Erscheinen beim Arzt
 - Ordnungsgemäße Durchführung der Untersuchung und wahrheitsgemäße Beantwortung der Anamnese-Fragen
 - Einwilligung (konkludent) in die Durchführung der erforderlichen Untersuchungen
 - Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht durch Arbeitnehmer

Anlassbezogene Untersuchung

Keine „Zwangsuntersuchungen“, aber bei berechtigtem Interesse muss der Arbeitnehmer eine ärztliche Untersuchung dulden

- Anerkannte Anlässe:
 - Zweifel an der fortdauernden Eignung des Arbeitnehmers für seine Tätigkeit

 - Wechsel der Tätigkeit

 - Rückkehr nach langer Arbeitsunfähigkeit

Turnusmäßige Untersuchung

- Von Rechtsprechung bislang unbeantwortet

- turnusmäßige Untersuchungen nach h.M. zulässig bei der Verhütung von Arbeitsunfällen bei Tätigkeiten, die eine regelmäßige Untersuchung aufgrund des besonderen Anforderungsprofils und der besonderen Drittgefährdungen (Leben, Leib, Eigentum) erfordern
 - dann grundsätzlich "berechtigtes Interesse" des Arbeitgebers an Feststellung der Eignung

 - Verpflichtung zur Teilnahme in Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung nötig

Verweigerung der Untersuchung – arbeitsrechtliche Folgen

- **Arbeitsrechtliche Konsequenzen** bei Verweigerung/fehlender Mitwirkung: Abmahnung oder Kündigung

- **Voraussetzung:** Wirksame Pflicht zur Teilnahme an der Untersuchung

- **BAG-Urteil vom 27. September 2012 – 2 AZR 811/11**
- Der Verstoß gegen eine tarifvertragliche Pflicht, bei gegebener Veranlassung auf Wunsch des Arbeitgebers an einer ärztlichen Untersuchung zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit mitzuwirken, kann je nach den Umständen des Einzelfalls eine Kündigung rechtfertigen

Mitbestimmung



- Keine Mitbestimmungsrechte:
 - bei anlassbezogenen Untersuchungen
 - bei gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen
 - bei der konkreten Durchführung und dem Inhalt der Untersuchung durch den Betriebsarzt

- Bei turnusmäßigen / routinemäßigen Eignungsuntersuchungen mit Ermessensspielraum grundsätzlich Mitbestimmungsrecht nach
- § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG** (Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens des Arbeitnehmers)
- § 87 Nr. 7 BetrVG** (Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften)

Ausblick

- gesetzliche Grundlage für die Eignungsuntersuchung notwendig!
- Verortung in einer DGUV-Vorschrift
- BMAS hat die DGUV Ende 2015 aufgefordert, einen Vorschlag für eine Rechtsgrundlage zu entwickeln
- DGUV-Grundsatzausschuss Prävention hat beschlossen, das Thema zu verfolgen (18. Januar 2016)

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Rechtsgrundlage

- Rechtsgrundlage ist die arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung (ArbmedVV)
- Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit, das Erkennen von Störungen, Gefährdungen, das ärztliche Gespräch mit Anamnese, körperliche und klinische Untersuchung

Vorsorgearten

Unterscheidung in Pflicht-, Angebots-, und Wunschvorsorge:

- Pflichtvorsorge: vom Arbeitgeber bei bestimmten besonders gefährdeten Tätigkeiten zu **veranlassen**
- Angebotsvorsorge: vom Arbeitgeber bei bestimmten gefährdeten Tätigkeiten **anzubieten**
- Wunschvorsorge: Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch Vorsorge zu gewähren -> nicht auf bestimmte Tätigkeiten begrenzt

Beachte: Im Anhang zur ArbMedVV ist ein abschließender Katalog der Anlässe für Pflicht- und Angebotsvorsorge enthalten, für die Wunschvorsorge gibt es hingegen keine abschließende Auflistung!

Aktuelles zur Gefährdungsbeurteilung

Neue Entwicklungen bei der Gefährdungsbeurteilung

Änderungen durch neue **Arbeitsstättenverordnung**

- Psychische Belastungen
- Unterweisungspflicht am Arbeitsplatz

Geplant: Änderungen im **Mutterschutzgesetz**

- Einführung einer generellen, anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung bezogen auf den Mutterschutz (§ 9 Abs. 1 MuSchG-E)
- Mögliches Inkrafttreten: 1. Juli 2017 (Übergangsfrist vorgesehen)

Weitere Informationen

- **Broschüre der DGUV** (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung)
 - „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“
 - Stand: August 2015

- **FAQ-Papier BMAS**
 - „Arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)“
 - Stand: Dezember 2016

- **FAQ-Papier des Ausschusses für Arbeitsmedizin (AfAMed)**
 - „Arbeitsmedizinische Prävention - Fragen und Antworten (FAQ)“
 - Stand: Januar 2017



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-0

F +49 30 2033-2105

bda@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de