

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

- wann sind neben der arbeitsmedizinischen
Vorsorge Eignungsuntersuchungen zulässig?

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

Inhalt

- Arbeitsmedizinische Vorsorge (**AMV**) und Eignungsuntersuchungen (**EU**): Gemeinsames und zentrale Unterschiede
- **AMV** in kurzer Übersicht
- **EU vor** Beginn der Beschäftigung: Einstellungsuntersuchung
- **EU nach** Beginn der Beschäftigung: EU
- Notwendigkeit einer **Rechtsgrundlage** aus Gesetz/VO, Tarifvertrag, Betriebs-/Dienstvereinbarung, Arbeitsvertrag
- Notwendigkeit einer **Sachgrundlage**, z.B. aus UVV-Inhalten, Gefährdungsbeurteilung, konkreter Gefährdungslage

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

AMV und EU: Gemeinsamkeiten

- Es gelten die **Grundrechte** der Beschäftigten nach GG und EU-Grundrechte-Charta, insbesondere
 - + das Recht auf körperliche Unversehrtheit
 - + das informationelle Selbstbestimmungsrecht in Gestalt des Gesundheitsdatenschutzes
 - + die allgemeine Handlungsfreiheit, u.a. Recht auf Nichtwissen und auf Selbstgefährdung
- **Einwilligung: Keine Untersuchung kann erzwungen werden.** Wer eine zulässige Untersuchung ablehnt, muss u. U. die Folgen tragen. Einwilligung umfasst i.d.R. nur die Ergebnisweitergabe, sonst nichts.
- **Freie Arztwahl** bleibt unangetastet. Eventuelle Mehrkosten durch Wahl eines anderen Arztes trägt der Beschäftigte.
- **Ärztliche Verschwiegenheit:** ohne Einwilligung keine Weitergabe von Anamnese, Diagnose, Therapie, Prognose.

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

Arbeitsmedizinische Vorsorge (AMV)

- dient in erster Linie den Beschäftigten
- ist in der ArbMedVV mit Anhang geregelt und wird ergänzt durch AMR
- basiert auf Pflicht-, Angebots- und/oder Wunschberatung
- kennt Untersuchungen nur, wenn der Arzt sie für erforderlich hält und der Beschäftigte zustimmt. Dies gilt auch für das Biomonitoring
- Konkrete Ergebnisse und Vorschläge dürfen dem Arbeitgeber nur mit Einwilligung des Beschäftigten mitgeteilt werden
- AMV sollen nicht zusammen mit Eignungsuntersuchungen vorgenommen werden; Ausnahme: betriebliche Gründe erfordern dies – dann sind die Unterschiede vom Arzt offenzulegen.

Eignungsuntersuchungen (EU)

- **Sind vor allem für die Arbeitgeber/Unternehmen von Wert**
- **Sind nicht einheitlich rechtlich geregelt, gehören aber traditionell zum betriebs-/werksärztlichen Tätigkeitsprofil**
- **Basieren in aller Regel auf Untersuchungen**
- **Führen zu Ergebnismitteilungen an den Arbeitgeber:**
 - geeignet
 - mit (folgenden) Einschränkungen geeignet
 - nicht geeignet
- **EU sind getrennt von der AMV durchzuführen**

AMV-Ziele [ArbMedVV]

- Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen durch AMV frühzeitig erkennen
- Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen durch AMV wirksam verhüten (**Prävention**)
- Feststellen, ob die Ausübung bestimmter Tätigkeiten zu erhöhter gesundheitlicher Gefährdung führt
- Beiträge zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit leisten
- Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes sicherstellen

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

AMV als

- **Pflichtvorsorge** (Einzelheiten im Anhang der ArbMedVV),
- **Angebotsvorsorge** (Einzelheiten im Anhang),
- **Wunschvorsorge** (§ 11 ArbSchG, § 5a ArbMedVV) und
- **Nachgehende Vorsorge**, die nur im Anhang erscheint
- **AMV** ist Teil der **betriebsspezifischen Betreuung** nach der DGUV Vorschrift 2.
- **Praxishilfen** sollen **Arbeitsmedizinische Regeln (AMR)** geben.

Eignungsuntersuchungen vor Aufnahme der Arbeit: **Einstellungsuntersuchungen**

- **bedürfen einer Rechtsgrundlage in Gesetz oder VO, z.B. §§ 311 II, 241 II BGB, § 32 JArbSchG, § 19 GendiagnostikG**
- **werden durch das sog. Fragerecht des Arbeitgebers begrenzt**
- **sind zulässig, wenn die Untersuchung erforderlich ist, um bestimmte Anforderungen, bes. gesundheitliche, für die vorgesehene Arbeit nachzuweisen**
- **müssen stets nach Art und Umfang verhältnismäßig sein**

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

Eignungsuntersuchungen nach Aufnahme der Tätigkeit bedürfen – solange eine EU-Regelung und/oder eine BDSG-Novelle ausstehen – einer **Rechtsgrundlage**:

- **Gesetz/Verordnung**, wie z. B.
 - §§ 32 ff. JArbSchG: Pflichtuntersuchungen für Jugendliche
 - §§ 611, 241 II BGB: Treuepflicht als Rücksichtnahmepflicht des ArbN
 - §§ 11 Abs. 1, 9, 12 Abs. 6, 48 FeV (Bus-, Taxifahrer)
 - §§ 4 Abs. 1 Nr. 1, 32 Abs. 1 Nr. 4 und 5 LuftVG, § 2 Abs. 1 der 1. DurchführungsVO zur Luftverkehrszulassungsordnung (Piloten)
 - § 5 Abs. 1 Nr. 3 TfV (Triebfahrzeugführer)
 - § 10 DruckluftV (für Tätigkeiten unter hohem Druck)

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

- **Kollektivverträge: Tarifvertrag, Betriebs- und Dienstvereinbarung**
- **müssen als Rechtsgrundlage für verpflichtende EU**
 - **grundrechtskonform**
 - **geeignet**
 - **erforderlich**
 - **hinreichend bestimmt und**
 - **verhältnismäßig (angemessen) sein**

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

- **Klauseln in Einzelarbeitsverträgen** sind infolge der unterschiedlichen Verhandlungsmacht von ArbG und ArbN problematisch, doch können widerrufliche Einverständnisklauseln zulässig sein, wenn
- die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen vorliegen (§§ 32, 28 Abs. 6 Nr. 3, § 3 Abs. 9, § 4a Abs. 1 Satz 4 BDSG)
- die Vertragsklausel nach §§ 305 ff. BGB zulässig ist und
- hinreichend klar formuliert worden ist, unter welchen sachlichen Voraussetzungen welche EU vorgenommen werden darf.

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

Kleiner Einschub zur Verklarung des Ebenenwechsels:

Rechtsgrundlage

- abstrakt-generell
- kategorial
- juristisch-normative
Betrachtung u. Bewertung
→ Normenwelt

Sachgrundlage

- * konkret-spezifisch
- * kasuell
- * protektiv-faktische
Betrachtung u. Bewertung
→ Tatsachenwelt

Die Antwort auf die Frage, ob eine EU zulässig ist, wird aus der Zusammenführung dieser beiden Welten gewonnen.

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

Eignungsuntersuchungen bedürfen ferner einer **Sachgrundlage**, gestützt auf

- **UVV, G-Sätze, Technische Regeln**, die – zur Erinnerung – keine Rechtsgrundlagen darstellen, aber sachliche Hinweise auf die Erforderlichkeit einer EU geben können.
- **Ergebnisse von Gefährdungsbeurteilungen** die konkrete, individuelle wie kollektive Hinweise auf erforderliche Eignungsuntersuchungen liefern können. EUn sind keine Maßnahmen infolge einer Gefährdungsbeurteilung.

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

- **Konkret festgestellte Gefährdungen aus oder bei bestimmten Arbeitsabläufen, sei es**
- **aus genereller Gefahrneigung** (gegenüber Beschäftigten, Dritten oder bedeutenden Sachwerten)
- **aus individuellen Verdachtsmomenten** eindeutige einmalige oder dauerhafte Anzeichen für physische oder psychische Einschränkungen, Mängel oder Ausfälle, die unmittelbare Gefahrenquellen darstellen und Zweifel an der [fortdauernden] Eignung auslösen. Stichworte: „gegebener Anlass“, „berechtigte Zweifel“.
- **beim Wechsel von Tätigkeit oder Arbeitsplatz**

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

Beispiele

Zulässig:

- Suchtmittelkontrollen bei ausgelosten Containerbrückenfahrern durch Urinproben in einer BV, ArbG HH, 1.9.2006
- Diabetes- wie auch Epilepsiekontrollen bei LKW-Fahrern im Schichtdienst, BAG, 18.10.2012, NZA 2013, 527

Unzulässig:

- BV: Drogentest bei allen Beschäftigten unter 25 Jahren
- TV: Jährlicher Bluttest zur Früherkennung von BKen
- EU vor oder bei Arbeiten mit Asbest (→ AMV-Pflichtvors.)

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen

Als **Sachergebnisse** halte ich fest:

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist relativ klar geregelt.

Eignungsuntersuchungen bedürfen einer
Rechtsgrundlage und eines Sachgrundes

Eignungsuntersuchungen sind in der Regel getrennt
von Arbeitsmedizinischer Vorsorge zu bewerten und
durchzuführen

Verkürzt: Im Vortragstitel wird „versus“ durch „und“ ersetzt.

Die Antwort auf die Untertitel-Frage lautet:

„Ja, wenn sie rechtlich erlaubt und sachlich geboten sind“

Arbeitsmedizinische Vorsorge versus Eignungsuntersuchungen



Darf ich Fragen beantworten?

**In jedem Fall danke ich sehr für die
Aufmerksamkeit!**