



DGUV

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband

Vier Fragen der DGUV zum Thema Eignung

DGAUM 18. – 20. März 2015

Gliederung

1. **Kann man Eignung & Vorsorge trennen?**
2. **Ist Eignung ein Thema der DGUV?**
3. **Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?**
4. **Was ist zu tun?**

1. Kann man Eignung & Vorsorge trennen?

Arbeitsmedizinische Vorsorge:

- Teil betrieblicher Präventionsmaßnahmen
- **Früherkennung** arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen
- **Beurteilung** individueller Wechselwirkung Arbeit und Gesundheit
- **Feststellung** ggf. erhöhter gesundheitlicher Gefährdung
- Dient vorrangig **Interessen des Beschäftigten**
- Tätigkeit darf ergebnisunabhängig weiter ausgeübt werden

1. Kann man Eignung & Vorsorge trennen?

Eignung / Tauglichkeit:

- Passen Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten auf zu verrichtende Tätigkeiten?
- Kein besonderes Risiko für arbeitsbedingte Erkrankung oder Arbeitsunfälle aufgrund individueller Disposition?



1. Kann man Eignung & Vorsorge trennen?

Eignung / Tauglichkeit: verschiedene Ausprägung der Aspekte:

- Personalplanung, Drittschutz und
- Verhütung von Arbeitsunfällen und BKen
- Im Auftrag des AG vor Einstellung oder während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses
- Dienen vorrangig Arbeitgeber- oder Drittschutzinteressen
- Gesundheitliche Bedenken = Tätigkeit wird nicht ausgeübt werden



1. Kann man Eignung & Vorsorge trennen?

Vorsorge und Eignung völlig trennbare Instrumente?

Aus Sicht der DGUV nein! Vorsorge enthält immer auch Eignungsaspekte

ArbMedVV sieht aber Trennung vor:

•§ 2 Abs. 1 Nr. 5:

umfasst nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung

•§ 3 Abs. 3:

soll nicht zusammen mit Untersuchungen, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung...durchgeführt werden

ArbMedVV sieht aber auch Gemeinsamkeiten:

•§ 2 Abs. 1 Nr. 2:

ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht

1. Kann man Eignung & Vorsorge trennen?

Vorsorge und Eignung völlig trennbare Instrumente?

Aus Sicht des BMAS (inzwischen auch) nein!



„Arbeitsmedizinische Vorsorge dient unter anderem der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht; insofern können in der ärztlichen Beratung und Aufklärung auch Eignungsaspekte eine Rolle spielen.“

1. Kann man Eignung & Vorsorge trennen?

Vorsorge und Eignung völlig trennbare Instrumente?

- DGUV-Grundsätze unterscheiden nicht zwischen Eignung und Vorsorge!
- Das „Werkzeug“ Grundsatz kann für Eignung und Vorsorge genutzt werden.



2. Ist Eignung ein Thema der DGUV

1. Personalärztliche Fragen:

Passen Fähigkeiten der Beschäftigten auf die auszuführenden Tätigkeiten?

Arbeitgeber

2. Unfallverhütung & Drittschutz

Kein besonderes Risiko für eine ungewollte Erkrankung oder Arbeitsunfall aufgrund individueller Besonderheiten?

Unfallversicherungsträger

2. Ist Eignung ein Thema der DGUV

Eignung ist primär Thema des Arbeitsrechtes:

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften können

- informieren und
- AG & AN unterstützen

2. Ist Eignung ein Thema der DGUV

Unfallverhütung & Drittschutz = Aufgabenbereich der UVT

- UVT stellen Untersuchungsinstrumentarium zur Verfügung
- Informieren (DGUV-I 250-010)
- Beraten



2. Ist Eignung ein Thema der DGUV

Unfallverhütung & Drittschutz = Aufgabenbereich der UVT

UVT beraten

- Arbeitgeber
- Betriebsräte
- Beschäftigte
- Betriebsärzte
- Sicherheitsfachkräfte



auch zum Thema Eignung, wenn es um Unfallverhütung & Drittschutz geht.

2. Ist Eignung ein Thema der DGUV

Unfallverhütung & Drittschutz = Aufgabenbereich der UVT

- UVT haben Interesse an einheitlichen Rahmen bei der Vorgehensweise zur Prüfung der Möglichkeiten der Eignungsuntersuchung in den Betrieben
- UVT wissen aus ihrer Beratungstätigkeit, dass sehr hoher Beratungsbedarf besteht
- UVT wollen Lösung zum Thema Eignung im Konsens mit BMAS, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern erreichen



3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Historie:

Seit über 25 Jahren bekommen Arbeitgeber die Vorsorgebescheinigung.

3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Gewohnheitseffekt:

Seit über 25 Jahren deuten viele Arbeitgeber die Vorsorgebescheinigung um und nutzen Sie auch als Eignungsnachweis!



3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Das Erwachen:

Seit über 25 Wochen ist dieser praktischen, aber juristisch nicht korrekten Umdeutung ein Riegel vorgeschoben.



3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Die Folge:

Kopflosigkeit?

Nein:

Aufruhr!!



3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Die Sicht
der DGUV:





3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Prinzipiell gibt es fünf Fallunterscheidungen:

1. Aufgrund einer speziellen Rechtsvorschrift
 2. Bei Einstellung
 3. Während der Beschäftigung aufgrund spezieller Rechtsvorschrift
 4. Während der Beschäftigung ohne spezielle Rechtsvorschrift
 5. Tatsächliche Anhaltspunkte für konkrete Zweifel an der Eignung
- 



3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Prinzipiell gibt es fünf Fallunterscheidungen:

1. Aufgrund einer speziellen Rechtsvorschrift



3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Grundsätzlich gilt:

- Eignungsuntersuchungen greifen in Grundrechte ein
- In Grundrechte darf nur eingegriffen werden, wenn Rechtsgrundlage vorhanden (Beispiel: Gesetz oder Verordnung), *FeV*

3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Prinzipiell gibt es fünf Fallunterscheidungen:

2. Bei Einstellung

3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Wenn es keine spezielle Rechtsvorschrift gibt, kann der Arbeitgeber in besonderen Fällen auch Eignungsuntersuchungen verlangen.

Beispiel:

Einstellungsuntersuchung vor der Beschäftigung



3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Prinzipiell gibt es fünf Fallunterscheidungen:

3. Während der Beschäftigung
aufgrund spez. Rechtsvorschrift



3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Beispielsweise

§ 48 FeV

§ 10 DruckLV

§ 11 SeeArbG





3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Prinzipiell gibt es fünf Fallunterscheidungen:

4. Während der Beschäftigung ohne spez. Rechtsvorschrift



3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Regelmäßige Eignungsuntersuchungen

Grundlage Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung:

Eignungsuntersuchungen nur möglich wenn sie bestimmt, erforderlich und verhältnismäßig sind.



*Was dies genau bedeutet ist derzeit unklar.
Arbeitsgerichte werden in Einzelfällen hierzu
Urteile sprechen.*



3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Regelmäßige Eignungsuntersuchungen

Grundlage Arbeitsvertrag oder B

Eignungs
be

Wa
Arb
Urte
sprechen.

Das BMAS vollzieht diese Rechtsauslegung nicht nach und bittet DGUV um Korrektur.

3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Prinzipiell gibt es fünf Fallunterscheidungen:

5. Tatsächliche Anhaltspunkte für konkrete Zweifel an der Eignung



3. Wann sind Eignungsuntersuchungen möglich?

Wenn es keine spezielle Rechtsvorschrift gibt, kann der Arbeitgeber in besonderen Fällen auch Eignungsuntersuchungen verlangen.

Beispiel:

Während der Beschäftigung unter bestimmten Bedingungen (wenn tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die Zweifel an der fortdauernden Eignung begründen)





4. Was ist zu tun?

- Eine für die Praxis handhabbare Lösung finden
- die Interessen von
 - Arbeitgebern
 - Arbeitnehmern

berücksichtigt & mit geltendem Recht zu vereinbaren ist!



4. Was ist zu tun?

Dazu sind Anstrengungen von

- Arbeitgebern,
- Arbeitnehmern,
- BMAS,
- DGUV

erforderlich



Zeit für Ihre Fragen

