

Newsletter „healthy people – healthy business“

Nr. 2 /2015



„Liebe Leser,

eigentlich sollte das Thema „Untersuchungen“ in diesem Newsletter noch mal einfach und leicht verständlich die Rechtsgrundlagen der verschiedenen betriebsärztlichen Untersuchungen darstellen. Denn seit einem guten Jahr ist hierzu eine intensive Diskussion entbrannt:

Wer darf worauf untersucht werden? Wem darf das Untersuchungsergebnis mitgeteilt werden und wem nicht? Verletzt ein Sehtest datenschutzrechtlich Persönlichkeitsrechte? Und gilt dann für den Betriebsarzt Straf- oder Standesrecht? Da streiten sich Juristen untereinander, Datenschützer mit Arbeitsschützern, Arbeitgeber mit Gewerkschaften und die Betriebsärzte verzweifeln am Gesetzgeber.

Und mitten in diese Diskussion reißt ein psychisch kranker Pilot 149 Menschen mit in den Tod. Arbeitsmedizinisch, datenschutzrechtlich, sozialversicherungsrechtlich völlig korrekt und legal? ...

Die Dimension und die Tragik verbietet es, das billig zu instrumentalisieren und plötzlich Rasterfahndungen nach psychisch kranken Piloten, epilepsiekranken Staplerfahrern, zuckerkranken Busfahrern oder alkoholkranken Elektrikern zu starten. Und genauso falsch wäre es, jetzt auf Datenschützer und Gesetzgeber zu zeigen und zu sagen: „Das habt Ihr jetzt von Eurer Stärkung der Selbstbestimmungsrechte der Patienten.“ Aber das Zerreißen einer AU-Bescheinigung ist gar nicht so unüblich wie man meinen könnte. Und dass die Betriebsärzte seit 2013 in ihren Aussagemöglichkeiten zu Untersuchungsergebnissen gegenüber dem Arbeitgeber stark eingeschränkt sind, ist politisch gewollt.

Umso wichtiger ist es jetzt, dass die Diskussionspartner im Arbeits- und Gesundheitsschutz sich besinnen und mögliche Wege – auch diesseits eines ideologisch geprägten Datenschutzes - erarbeiten, um solch tragische Ereignisse zukünftig vielleicht zu verhindern.

Einig: Einen gezielten Massenmord, ein geplantes (Selbstmord-) Attentat, kriminelle Energie - all das werden wir durch noch so ausgefeilte gesetzliche Regelungen nicht verhindern können.

Momentan müssen wir aber den kiffenden Staplerfahrer in der Logistik, den Epileptiker auf dem Kran, den Maschinenbediener mit Sekundenschlaf-Attacken oder auch die kokainabhängige Controllerin zwar gut beraten – aber letztlich unbehelligt ziehen lassen.

Denn nach gängiger Interpretation des Datenschutzes gehört z.B. die Drogensucht dem Mitarbeitenden ganz allein. Das geht keinen anderen etwas an. Weder den Arbeitgeber, noch Kollegen, noch gar den Betriebsarzt. Die erhöhte Fremd- oder Eigengefährdung sei ein für den Arbeitgeber hinzunehmendes „Restrisiko“.

Hier besteht dringend Handlungsbedarf. Es fehlt für alle Beteiligte Rechtssicherheit. Und so darf der Fall des Germanwings-Piloten in seiner Einzigartigkeit nicht dazu verleiten, auf Stammtisch-Niveau Lösungen zu suchen. Aber es ist ein riesiger wake-up-call für alle, die tagtäglich mit den Rechtsgrundlagen der verschiedenen Untersuchungsformen (siehe „Untersuchungen-Dschungel“) kämpfen.

Und wenn dieser Tod von 150 Männern, Frauen und Kindern überhaupt noch einen Sinn stiften kann, dann vielleicht

- *dass wir alle mehr denn je mit offenen Augen und Ohren auf die Kollegen im Betrieb zugehen.*
- *dass wir uns gut um uns selbst kümmern und sensibel mit Sorgen und Nöten anderer umgehen.*
- *dass wir uns nicht hinter einer komplizierten Rechtslage verstecken („Ich darf ja eigentlich gar nicht wissen was mein Mitarbeiter hat...“) oder wir unserer Fürsorgepflicht nachzukommen glauben, wenn wir die Nummer der Telefonseelsorge irgendwo im Intranet verstecken...wenn überhaupt.*

Zeigen Sie stattdessen Herz und kümmern sich!

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen ein „gesundes Unternehmen“ und trotz allem viel Freude mit diesem Newsletter.“

Herzlichst

Ihr Dr. med Dr. Sportwiss. Michael Suchodoll



Durchblick im „Untersuchungen-Dschungel“

Was ist eigentlich eine Einstellungsuntersuchung? Und wie ist das mit der Fahreruntersuchung - Muss die gemacht werden? Aber die Bildschirmuntersuchung ist doch freiwillig, oder? So oder so ähnlich lauten die Fragen, mit denen wir immer wieder konfrontiert werden. Die Antworten sind nicht immer ganz einfach, denn es gibt für verschiedene Untersuchungen unterschiedliche Rechtsgrundlagen.

Arbeitsmedizinische Vorsorge



Am einfachsten ist es noch mit den klassischen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, die Sie z.B. als Lärmuntersuchung (G 20) oder Bildschirmuntersuchung (G 37) kennen. Diese sind in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) detailliert geregelt.

Weil mit der letzten Novellierung der ArbMedVV der Beratungsanteil innerhalb der Untersuchungen nochmal stärker in den Vordergrund getreten ist, spricht man nicht mehr von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, sondern von *arbeitsmedizinischer Vorsorge*. Diese enthält nun immer einen Beratungsanteil. Die eigentlichen Untersuchungen - wie z.B. der Hör- oder Sehtest - sind optional.

Foto: www.pixelio.de/ Thommy Weiss

Angebot-, Pflicht- oder Wunschvorsorge

Bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge wird unterschieden zwischen Angebots-, Pflicht- oder Wunschvorsorge. Dabei muss der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden die *Angebotsvorsorge* anbieten. Der Mitarbeitende kann dieses Angebot aber ablehnen.

Die *Pflichtvorsorge* muss vom Arbeitgeber veranlasst werden. Sie ist Beschäftigungsvoraussetzung für die jeweilige Tätigkeit. Das bedeutet, dass z.B. Mitarbeitende, die in besonders lauten Lärmbereichen arbeiten, regelmäßig beraten und (optional) untersucht werden müssen. Lehnt ein Mitarbeitender diese Pflichtvorsorge ab, darf der Arbeitgeber ihn dann nicht mehr im Lärm einsetzen.

Eine *Wunschvorsorge* kann von Mitarbeitenden „gewünscht“ werden, wenn ein möglicher Zusammenhang zwischen evtl. gesundheitlichen Beschwerden und dem Arbeitsplatz genauer untersucht werden soll. Der Arbeitgeber muss die Wunschvorsorge ermöglichen. Im o.g. Beispiel könnte das z.B. bedeuten, dass ein Verwaltungsmitarbeiter, der ab und zu eine laute Halle durchquert, auch seine Ohren untersuchen lassen darf. Auch wenn auf Grund der kurzen Zeit im Lärm eigentlich keine Gefahr für sein Hörvermögen besteht.



Foto: www.pixelio.de/ Andrea Damm

Ob es sich bei einer arbeitsmedizinischen Vorsorge um eine Angebots- oder Pflichtvorsorge handelt, hängt von verschiedenen Rahmenbedingungen wie Expositionszeiten, Grenzwerten oder der Vorsorge selbst ab. Üblicherweise legen wir das - gemeinsam mit der Sicherheitsfachkraft - auf Basis der spezifischen Gegebenheiten im Unternehmen fest.

Seit Ende 2013 erhält der Arbeitgeber bei der Arbeitsmedizinischen Vorsorge nur noch eine Teilnahmebescheinigung. Die bis dahin geltende Beurteilung der Vorsorgeuntersuchungen nach „keine Bedenken“, „keine Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen“, „befristete Bedenken“ oder „dauerhafte Bedenken“ ist nicht mehr zulässig. Die Teilnahmebescheinigung wird unabhängig davon ausgestellt, ob ein Mitarbeiter komplett untersucht oder „nur“ beraten wurde.

Einstellungsuntersuchung

Mit *Einstellungsuntersuchungen* sind die Untersuchungen von Bewerbern gemeint. Das bedeutet, es besteht noch kein Beschäftigungsverhältnis. Daher greifen die o.a. Regelungen z.B. der ArbMedVV hier nicht. Vielmehr handelt es sich dabei um eine gutachterliche Stellungnahme im Auftrag des Arbeitgebers. Diesem wird dabei ein durchaus berechtigtes und billigenswertes Informationsinteresse am Gesundheitszustand des Bewerbers zugestanden. Diesem wiederum stehen das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers und dessen alleiniges Hoheitsrecht auf seine (Gesundheits-) Daten gegenüber.

In diesem Spannungsfeld gibt es mittlerweile umfangreich Rechtsprechungen. Unstrittig ist aber, dass Einstellungsuntersuchungen grundsätzlich zulässig sind, sich aber im Untersuchungsumfang an der späteren Tätigkeit orientieren müssen. Beurteilt wird der aktuelle Gesundheitszustand und ob in einem absehbaren Zeitraum (von 6 Monaten) mit Arbeitsun-

fähigkeit zu rechnen ist. Aussagen über diesen Zeitraum hinaus bewerten nicht mehr den aktuellen Gesundheitszustand, sondern ein Gesundheitsrisiko, bei dem aktuell ungewiss ist, ob es überhaupt eintritt. Daher greift da das billigen swerte Informationsrecht des Arbeitgebers nicht mehr. In der Ergebnismitteilung wird lediglich die Eignung oder Nicht-Eignung mitgeteilt. Sämtliche Befunde fallen unter die ärztliche Schweigepflicht und werden nicht weitergegeben.

Eignungsuntersuchungen



Etwas anders ist die Rechtsgrundlage bei den sogenannten *Eignungsuntersuchungen*, z.B. der Fahreruntersuchung (G 25) oder der Untersuchung für Mitarbeitende die Tätigkeiten mit Absturzgefahr ausüben (G 41).

Während es bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge darum geht, ob jemand durch die Tätigkeit krank wird, geht es hier darum, ob jemand für diese Tätigkeit gesundheitlich geeignet ist –

also ob Augen und Ohren noch ausreichend funktionieren oder andere Erkrankungen die Eignung für z.B. Fahrtätigkeiten möglicherweise einschränken.

Foto: www.pixelio.de/Rita Köhler

Aktuelle Diskussion zur Rechtsgrundlage

Diese Eignungsuntersuchungen, bzw. die Rechtsgrundlage dazu, waren zuletzt Gegenstand intensiver Diskussion. Unstrittig ist, dass der Arbeitgeber nur „geeignete“ Personen einsetzen darf. Eine Eignung ist zu prüfen. Damit wird z.B. die Fahreruntersuchung (G 25) verbindliche Voraussetzung für Staplerfahrer oder die G 41 verbindlich für Dachdecker.

Datenschützer argumentierten dabei zuletzt, dass es zu weit ginge, aus der Verpflichtung zur Eignungsfeststellung eine Untersuchung (bei der je personenbezogene Daten erhoben werden) abzuleiten. Schließlich seien z.B. die Epilepsie des Staplerfahrers oder die Panikattacken des Dachdeckers seine Privatsache und gingen – datenschutzrechtlich gesehen – den Arbeitgeber nichts an. Die Diskussion hierzu sprengt sicherlich den Rahmen eines solchen Newsletters, ist juristisch auch noch nicht ausdiskutiert und bekommt durch die psychische Erkrankung des Germanwings-Piloten ganz aktuell nochmal eine ganz neue Dimension.

Fazit

Über diese Einordnung hinaus gibt es zahlreiche Sonderfälle, Ausnahmen und z.T. regionale Unterschiede in der Handhabung von Untersuchungen und ihren Ergebnissen. Eine rechtssichere Handhabung ist momentan also nicht ganz einfach. Wenn in diesem „Dschungel“ noch Fragen für Sie und Ihr Unternehmen offen sind, melden Sie sich einfach. Gerne beraten wir Sie.

Wir erfüllen den „Deutschen Standard Prävention“



Unsere Angebote zur Rückenschule und zum Entspannungstraining wurden von der Zentralen Prüfstelle Prävention auf ihre Qualität hin geprüft und anerkannt. Damit haben wir das Prüfsiegel „Deutscher Standard Prävention“ gemäß dem Leitfaden Prävention „Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung von § 20 und 20a SGB V“ erhalten.

Was bedeutet das konkret für Sie? Unsere Kursangebote werden nun von allen beteiligten Krankenkassen¹ anerkannt und anteilig bezuschusst, zum Teil werden die Kosten sogar vollständig übernommen. Fragen Sie dazu Ihre Krankenkasse direkt an.

Neue Kollegin an Bord

Unser Team wird seit kurzem mit einer neuen Psychologin ergänzt. Die erfahrene Diplom-Psychologin mit dem Schwerpunkt Arbeits-, Betriebs-, Organisationspsychologie Regina Jauch berät zukünftig in allen Fragen von betrieblichen oder persönlichen Belastungssituationen.

¹ BARMER GEK, TK, DAK-Gesundheit, KKH, HEK, hkk vertreten durch den Verband der Ersatzkassen (vdek), Betriebskrankenkassen überwiegend vertreten durch den BKK Dachverband, AOK Rheinland/Hamburg, AOK NordWest, AOK Sachsen-Anhalt, IKK classic, IKK Südwest, IKK Brandenburg und Berlin, BIG direkt gesund, Knappschaft und Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau



„Ich begleite Mitarbeitende und Vorgesetzte dabei, herauszufinden, was sie tun können, um ihre Arbeitsfähigkeit und ihr Wohlbefinden zu erhalten oder wieder herzustellen. Es kann dabei sowohl um sehr grundsätzliche Fragen gehen, wie Sinn und Wert der eigenen Arbeit, als auch um Arbeitsbedingungen oder den Kontakt und die Kommunikation zu

Kollegen oder Kunden. Ziel ist es, sich zu entlasten und Ideen zu entwickeln, damit sich die Arbeits- und Lebenssituation verbessert.“

Daneben unterstützt sie Unternehmen im Rahmen der Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen. Die Auswertung der Analyse ist verbunden mit der Beratung zu sinnvollen und zielführenden Maßnahmen, die passgenau für Ihren Betrieb zusammengestellt werden. Beispiele dafür können Seminare zu den Themen Stress und Stressabbau, Kommunikation, Konfliktmanagement oder Burnout-Prävention sein sowie gezielte Coachings zu individuellen Themen.

Kontakt:

Telefon: 0241/990189-0, regina.jauch@arbeitsmedizin-aachen.de

Unsere bisherige Psychologin Daniela Botz verlässt uns leider Ende April. Sie hat seit Ende 2012 den Bereich der Arbeitspsychologischen Betreuung in der Praxis aufgebaut und uns mit ihren Impulsen und ihrer Arbeit bereichert und inspiriert.

Sie verändert jetzt sowohl ihren Arbeitsschwerpunkt als auch ihren Wohnort. Wir wünschen ihr alles Gute für die neuen Herausforderungen und Chancen.

Zu guter Letzt...

„Und schenkt Dir das Leben Zitronen,
mach' Limonade draus!“



Verfasser unbekannt, Bildquelle: www.pixelio.de/ I-vista