

Fragen und Antworten zur Novellierung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Inhalt

Fragen und Antworten zur Novellierung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge	1
1. Darf der Arbeitnehmer einzelne Untersuchungsbestandteile ablehnen?	2
2. Muss ich überhaupt noch körperliche und klinische Untersuchungen anbieten?.....	2
3. Warum soll der Arbeitnehmer selbst entscheiden, welche Untersuchungen er haben will?	2
4. Muss ich jetzt bei jeder Untersuchung fragen, ob der Beschäftigte diese will?	2
5. Welche öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen hat der Arbeitnehmer nach der ArbMedVV denn noch?.....	3
6. Kann der Arbeitgeber bestimmen, welche Untersuchungen und Impfungen durchgeführt werden?.....	3
7. Muss ich überhaupt noch ärztliche Beurteilungen vornehmen?	3
8. Warum bekommt der Arbeitgeber keine Beurteilung bei Maßnahmen der Pflichtvorsorge mehr?	3
9. Warum bedarf es der Einwilligung des Arbeitnehmers zur Datenweitergabe bei ärztlich empfohlenen Tätigkeitswechsel?.....	4
10. Darf ich den Arbeitgeber jetzt nicht mehr über unzureichende Schutzmaßnahmen informieren?.....	4
11. Was passiert jetzt mit den DGUV-Grundsätzen?	4
12. Warum muss der Beschäftigte in die Blutentnahme, in Impfungen und in die Fertigung von Röntgenbildern einwilligen?.....	4
13. Was passiert jetzt mit den Atemschutzträgern der Feuerwehr?	5

1. Darf der Arbeitnehmer einzelne Untersuchungsbestandteile ablehnen?

Ja, das darf er. Das war aber schon immer so. Die ArbMedVV enthielt nie Verpflichtungen, welche sich an den Arbeitnehmer gerichtet haben. Anders als im Atomrecht (Röntgenverordnung, Strahlenschutzverordnung) kann aufgrund des ArbSchG (und somit aufgrund der ArbMedVV) das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit nicht eingeschränkt werden.

2. Muss ich überhaupt noch körperliche und klinische Untersuchungen anbieten?

Ja, das müssen Sie. In Bezug auf das Biomonitoring und den Sehtest ist das Recht für die Beschäftigten europarechtlich verankert. Auch bei biologischen Arbeitsstoffen sind entsprechende Untersuchungen anzubieten. Der Beschäftigte kann allerdings derartige Untersuchungen oder Untersuchungsbestandteile ablehnen.

3. Warum soll der Arbeitnehmer selbst entscheiden, welche Untersuchungen er haben will?

Der Arbeitnehmer kann im Rahmen der ArbMedVV aus öffentlich-rechtlicher Sicht auch jetzt schon entscheiden, welche Untersuchungen er will und welche nicht. Hier gilt uneingeschränkt der Grundsatz: „Voluntas aegroti suprema lex“, welcher sich aus unserem Grundgesetz ableitet. Das verfassungsmäßig abgesicherte Selbstbestimmungsrecht beinhaltet auch das Recht, unvernünftige medizinische Entscheidungen zu treffen.

4. Muss ich jetzt bei jeder Untersuchung fragen, ob der Beschäftigte diese will?

Nein. Im Rahmen des bereits jetzt geltenden Berufsrechts ist der Beschäftigte entsprechend aufzuklären und zu beraten. Die „Einwilligung“ kann auch durch konkludentes Handeln erfolgen, z. B. durch Hinhalten des Armes bei einer Blutentnahme. Lehnt allerdings der Beschäftigte Untersuchungen bzw. einzelne Untersuchungsbestandteile explizit ab, so ist das zu akzeptieren.

5. Welche öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen hat der Arbeitnehmer nach der ArbMedVV denn noch?

Keine. Die hatte er aber auch noch nie. Lediglich bei Maßnahmen der Pflichtvorsorge ist er zivilrechtlich verpflichtet, an dem Beratungstermin teilzunehmen und dem Arzt die Anamnesefragen zu beantworten. Macht er dies nicht, so darf der Arbeitgeber ihn die gefährdende Tätigkeit nicht ausüben lassen.

6. Kann der Arbeitgeber bestimmen, welche Untersuchungen und Impfungen durchgeführt werden?

Hier muss man zwischen den Rechten des Beschäftigten und den vertraglichen Grundlagen des Arztvertrages unterscheiden. Der Beschäftigte hat ein öffentlich-rechtliches Recht, die notwendigen Untersuchungen und Impfungen zu bekommen. Dies kann ggf. durch die staatlichen Aufsichtsbehörden erzwungen bzw. vor den Arbeitsgerichten eingeklagt werden.

Eine andere rechtliche Frage ist, ob der Vertrag zwischen Arzt und Arbeitgeber alle notwendigen Untersuchungen und Impfungen beinhaltet.

Hier ist allerdings anzumerken, dass diesbezügliche Einschränkungen eine ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben nach der ArbMedVV nicht möglich machen. Ein Arzt, welcher im Rahmen der ArbMedVV nicht frei entscheiden kann, verletzt seine Pflichten. Insofern sind derartige Einschränkungen in Verträgen abzulehnen.

7. Muss ich überhaupt noch ärztliche Beurteilungen vornehmen?

Im Prinzip schon, sofern dies aus ärztlicher Sicht möglich ist. Werden bestimmte Untersuchungen verweigert (z. B. Blutentnahme), so kann es aber vorkommen, dass eine abschließende Beurteilung nicht möglich ist. In diesen Fällen hat es mit einer Beratung und Aufklärung über die Risiken dann sein Bewenden. Dies ist aber in der kurativen Medizin auch nicht anders.

8. Warum bekommt der Arbeitgeber keine Beurteilung bei Maßnahmen der Pflichtvorsorge mehr?

Dies ist vom Ordnungsgeber nicht mehr gewollt. Ist die Beurteilung ein für den Arbeitgeber notwendiges Kriterium (z. B. bei Atemschutzträgern der Feuerwehr), so muss dies über eine gesonderte Eignungsuntersuchung erfolgen.

9. Warum bedarf es der Einwilligung des Arbeitnehmers zur Datenweitergabe bei ärztlich empfohlenen Tätigkeitswechsel?

Weil dies verfassungsrechtlich und datenschutzrechtlich so geboten ist. Weiterhin entspricht es dienstvertraglichen Grundsätzen, dass es Sache des Arbeitnehmers ist, seinen Arbeitgeber auf diesbezügliche (individuelle!) Gefährdungen hinzuweisen.

10. Darf ich den Arbeitgeber jetzt nicht mehr über unzureichende Schutzmaßnahmen informieren?

Doch. Das muss der Arzt sogar. Allerdings ist hier zu unterscheiden, ob die objektiven Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ausreichen, oder ob der Beschäftigte bestimmte individuelle Dispositionen hat, die seine Gesundheit gefährden. Im letztgenannten Fall bedarf die Datenweitergabe der Einwilligung des Beschäftigten. Hier empfiehlt es sich aber, dem Beschäftigten ein entsprechendes „Attest“ einfach mitzugeben.

11. Was passiert jetzt mit den DGUV-Grundsätzen?

Sie dienen weiterhin als Orientierungshilfe. Allerdings behält sich der Staat jetzt ausdrücklich vor, auch Arbeitsmedizinische Regeln in Bezug auf Umfang und Inhalt der Vorsorgemaßnahmen zu erlassen. Es ist ausdrücklich nicht gewollt, dass die DGUV-Grundsätze einfach „abgearbeitet“ werden. Der Arzt muss individuell prüfen, ob bestimmte Untersuchungsparameter wirklich erforderlich sind. Aber auch dies ist nicht neu. Ein Arzt, welcher Untersuchungen nicht auf ihre Erforderlichkeit prüft, verstößt gegen das ärztliche Standesrecht. Weiterhin kann die unterlassene Erforderlichkeitsprüfung im Rahmen des Arzthaftungs- und Arztstrafrechtes auch jetzt schon entsprechende Konsequenzen haben.

12. Warum muss der Beschäftigte in die Blutentnahme, in Impfungen und in die Fertigung von Röntgenbildern einwilligen?

Dies ergibt sich aus dem Arztstrafrecht. Nach ständiger obergerichtlicher Rechtsprechung (seit 1894, damals noch durch das Reichsgericht) stellt ein ärztlicher Eingriff in die körperliche Integrität tatbestandlich eine Körperverletzung dar, welche nur durch den Rechtfertigungsgrund „Einwilligung“ gerechtfertigt ist.

Natürlich kann man rechtlich darüber diskutieren, ob das Merkmal „an der Gesundheit schädigt“ im Sinne von § 223 StGB auf diese Maßnahmen überhaupt passt. In der Lebenswirklichkeit ist allerdings zu akzeptieren, dass die Straf- und Zivilgerichte momentan weiterhin dieser Rechtsprechung folgen.

13. Was passiert jetzt mit den Atemschutzträgern der Feuerwehr?

Auch für diesen Personenkreis wird es nach der Novellierung keine ärztliche Beurteilung an den Arbeitgeber geben. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Untersuchungen aufgrund des Tragens von schwerem Atemschutz auch in der bisherigen Fassung der ArbMedVV keine Eignungsuntersuchungen sind.

Sofern die Feuerwehrdienstvorschriften in Bezug auf die Feuerwehrtauglichkeit Atemschutz noch auf die ArbMedVV verweisen, ist dies entsprechend zu ändern. Für Feuerwehrangehörige ist ein eigener Eignungstatbestand in den entsprechenden Vorschriften zu schaffen.