

## Betriebsarzt

Betriebsarzt ist der Arzt, der vom Dienstgeber nach Maßgabe des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG)<sup>1</sup> bestellt ist.

### Fragen und Antworten zum Betriebsarzt:

Überblick:

1. Was sind die Aufgaben des Betriebsarztes?
2. Muss jede Einrichtung einen Betriebsarzt haben?
3. Es ist kein Betriebsarzt vorhanden. Folgen?
4. Was macht der Betriebsarzt für mich – Angebots- und Wunschuntersuchung?
5. Muss der Betriebsarzt Krankmeldungen der Mitarbeiter<sup>2</sup> auf ihre Berechtigung hin überprüfen?
6. Führt der Betriebsarzt Impfungen durch?
7. Besteht eine Untersuchungspflicht (Mitwirkungspflicht des Mitarbeiters)?
8. Inwiefern wird der Termin beim Betriebsarzt als Arbeitszeit bewertet?
9. Gehört es zu den Aufgaben eines Betriebsarztes bei Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot aussprechen oder kann das auch ein anderer Arzt tun?
10. Wer führt die G 37- Untersuchung durch? Was ist das?
11. Wer führt die „Titer Überprüfung“ durch? Was ist das?
12. Was sagt die AVR Caritas zum Betriebsarzt?
13. Was sagt die AVO zum Betriebsarzt?
14. Betriebsärzte und MAV – Mitbestimmung?

<sup>1</sup> [www.gesetze-im-internet.de/asig/](http://www.gesetze-im-internet.de/asig/)

<sup>2</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

## 1. Was sind die Aufgaben des Betriebsarztes?

Allgemeine Aufgabe der Betriebsärzte ist die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und bei der Unfallverhütung, § 1 bis 4 ASiG. Die zentrale Vorschrift ist der **§ 3 ASiG**:

### § 3 ASiG Aufgaben der Betriebsärzte

- (1) Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Sie haben insbesondere
1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
    - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
    - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
    - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
    - d) arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des **Arbeitsrhythmus**, der **Arbeitszeit** und der **Pausenregelung**, der **Gestaltung der Arbeitsplätze**, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,
    - e) der Organisation der "**Ersten Hilfe**" im Betrieb,
    - f) Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,
    - g) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
  2. die **Arbeitnehmer zu untersuchen**, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten,
  3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
    - a) die **Arbeitsstätten** in regelmäßigen Abständen **zu begehen** und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
    - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
    - c) Ursachen von **arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen**, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen,
  4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in "Erster Hilfe" und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken.

Zu den in § 3 ASiG im Einzelnen aufgezählten Aufgaben gehören neben der Beratung des Dienstgebers bei der Organisation der „**Ersten Hilfe**“, bei Fragen des **Arbeitsplatzwechsels aus gesundheitlichen Gründen** und der **Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter** in den Arbeitsprozess, vor allem die **arbeitsmedizinische (Vorsorge-)untersuchung** und Beratung **der Mitarbeiter** sowie die Erfassung und Auswertung der Untersuchungsergebnisse. Zur Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung hat der Betriebsarzt **die Arbeitsstätten** in regelmäßigen Abständen **zu begehen** und gegebenenfalls Maßnahmen zur Beseitigung von Mängeln vorzuschlagen. Ursachen von **arbeitsbedingten Erkrankungen** sind zu untersuchen und auszuwerten. Dem Dienstgeber sind Maßnahmen zur Verhütung dieser

Erkrankungen vorzuschlagen. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil dieser Tätigkeit des Betriebsarztes ist die Beratung insbesondere bei Fragen des **Arbeitsrhythmus**, der **Arbeitszeit** und der **Pausenregelung**.

## 2. Muss jede Einrichtung einen Betriebsarzt haben?

Dienstgeber tragen Verantwortung für den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiter. Um diese wahrnehmen zu können, brauchen sie die Unterstützung durch einen Betriebsarzt, der über besondere Expertise verfügt. Wann und in welchem Umfang Betriebsärzte zu bestellen sind, das ist in § 2 Abs. 1 ASiG und in der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (DGUV Vorschrift 2<sup>3</sup>) festgelegt:

- Betriebsärzte sind nach Art der Einrichtung<sup>4</sup> und den damit verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren zu bestellen.
- Neben der Gefährdungsgruppe, bestimmen Anzahl und Zusammensetzung der Mitarbeiter Aufgaben und den Umfang der Einsatzzeiten.

Bei der Bestellung von Betriebsärzten kann es nur um den Umfang gehen, da grundsätzlich **keine Einrichtung ohne Belastungen und Gefährdungen vorstellbar** ist und ein **Verzicht** auf die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung daher **nicht in Betracht** kommt.<sup>5</sup>

Je nach Einrichtungsgröße sind entsprechend DGUV Vorschrift 2 verschiedene **Betreuungsmodelle** möglich.

- **Einrichtungen mit bis zu 10 Beschäftigten:**

Wahlmöglichkeit der Betreuungsform gemäß § 2 Abs. 2 und 4 DGUV-Vorschrift 2 (**Grundbetreuung** und **anlassbezogene Betreuung** oder die alternative Betreuungsform durch ein „**Kompetenzzentrum**“).

**Grundbetreuungen** beinhalten die Unterstützung bei der Erstellung bzw. der Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung.

---

<sup>3</sup> www.dguv.de

<sup>4</sup> Gesundheitswesen (Krankenhäuser, Sozialstationen, Pflegeeinrichtungen), Kinderbetreuung, Behindertenwerkstätten. Vollständige Liste siehe Anhang zu § 2 Anlage 2 DGUV Vorschrift 2 www.dguv.de

<sup>5</sup> Ralf Pieper, Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 6. Auflage, Rn. 41

Bei **anlassbezogene Betreuungen** ist der Dienstgeber verpflichtet, sich bei besonderen Anlässen durch den Betriebsarzt oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit mit branchenbezogener Fachkunde in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes betreuen zu lassen.<sup>6</sup>

In den **Kompetenzzentren**<sup>7</sup> sind arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienstleister des freien Marktes unter fachlicher Hilfestellung in den Regionen, Ansprechpartner für die Einrichtungen. Sie entscheiden, in welchen Fällen eine Beratung vor Ort erforderlich ist und führen diese auch aus.

- **Einrichtungen mit mehr als 10 Beschäftigten: Regelbetreuung (Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung)**

Standardmodell für alle Einrichtungen in allen Branchen mit geringem Gefährdungspotential (Betreuungsgruppe III, z.B. Banken, Versicherungen)

Zum Beispiel **Einsatzzeit** für die Grundbetreuung: Mindestens 0,5 Stunden pro Beschäftigtem/Jahr für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeinsam. Der Mindestanteil des Betriebsarztes beträgt 20 % der Gesamteinsatzzeit, mindestens aber 0,2 Stunden pro Beschäftigtem im Jahr.

- **alternativ** kann auch bei **bis zu 50 Beschäftigten** ein **bedarfsorientiertes Betreuungsmodell** zum Einsatz kommen.

Hier wird der Dienstgeber informiert und für die eigenverantwortliche Durchführung von Maßnahmen motiviert. Diese Betreuungsform umfasst Informations- und Motivationsmaßnahmen in Form von Seminaren oder Selbstlerneinheiten, Fortbildungsmaßnahmen und die Inanspruchnahme der bedarfsorientierten Betreuung und deren Dokumentation.

Bei bestimmten Aufgaben ist eine bedarfsorientierte **Hinzuziehung des Betriebsarztes unumgänglich**, z.B. bei der Einführung neuer Arbeitsverfahren, neuer Arbeitszeitsysteme, Fragen der Eingliederung oder der Beratung der Beschäftigten zu Gesundheitsgefahren.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Besondere Anlässe sind z.B. die Einführung neuer Arbeitsverfahren; die Gestaltung neuer Arbeitsplätze u.-abläufe. Siehe weitere Beispiele unter § 2 der Anlage 1 DGUV Vorschrift [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

<sup>7</sup> Ralf Pieper, Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 6. Auflage 2016, ASiG, Rn. 47

<sup>8</sup> Siehe hierzu ausführlich mit weiteren Nachweisen: Ralf Pieper, Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 6. Auflage 2016, ASiG Rn. 40-49

Die Verpflichtung des Dienstgebers, Betriebsärzte zu bestellen, kann auch dadurch erfüllt werden, dass der Dienstgeber einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten<sup>9</sup> zur Wahrnehmung der Aufgaben verpflichtet, § 19 ASiG.

### 3. Es ist kein Betriebsarzt vorhanden. Folgen?

Die MAV hat ein Initiativrecht hinsichtlich der Bestellung und der Abberufung sowie bei der Erweiterung oder Beschränkung des Aufgabenbereichs des Betriebsarztes.<sup>10</sup>

Gem. § 12 ASiG kann die zuständige Behörde (Staatliche Ämter für Arbeitsschutz<sup>11</sup>) anordnen, welche Maßnahmen der Dienstgeber zur Erfüllung der sich aus dem ASiG und den gesetzlichen Pflichten näher bestimmenden Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten (z.B. Bestellung eines Betriebsarztes, Besichtigung der Einrichtung) zu treffen hat.

Verstöße können als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 25.000 Euro geahndet werden, § 20 ASiG.

### 4. Was macht der Betriebsarzt für mich?

Der Betriebsarzt berät und untersucht die Mitarbeiter. Zusätzlich sorgt er dafür, dass die Maßnahmen für Arbeitsschutz und Unfallverhütung einen möglichst hohen Wirkungsgrad haben. Hierzu darf der Betriebsarzt auch **die Arbeitsplätze besichtigen**, was er in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeinsam machen kann und sollte.

Über den normalen **Arbeitsschutz** hinaus ist der Betriebsarzt unter anderem auch für die **Organisation der Ersten Hilfe**, die **Wiedereingliederung von Rehabilitanden**, etc., sowie für die Beurteilung von Arbeitsbedingungen (ergonomisch, wie physiologisch und psychologisch) zuständig. Der Dienstgeber ist nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)<sup>12</sup> dazu verpflichtet, arbeitsmedizinische

---

<sup>9</sup> Die betriebsärztliche Betreuung im Bereich verfasste Kirche wird seit dem 01.01.2012 in Kooperation mit der Löffler Büro für Arbeitssicherheit GmbH durchgeführt. Siehe Amtsblatt Nr. 13 der Erzdiözese Freiburg vom 15. Mai 2012 (mir Erläuterungen).

[www.ebfr.de/html/media/amtsblatt\\_archiv.html](http://www.ebfr.de/html/media/amtsblatt_archiv.html) ; [www.loeffler-arbeitssicherheit.de](http://www.loeffler-arbeitssicherheit.de)

<sup>10</sup> Ralf Pieper, Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 6. Auflage 2016, ASiG Rn.125

<sup>11</sup> Gewerbeaufsichtsamt Baden-Württemberg [www.gaa.baden-wuerttemberg.de](http://www.gaa.baden-wuerttemberg.de)

<sup>12</sup> [www.gesetze-im-internet.de/arbmedvv/](http://www.gesetze-im-internet.de/arbmedvv/)

**Vorsorgeuntersuchungen** durchzuführen. Eine Liste mit den Tätigkeiten, die Anlass für eine Vorsorgeuntersuchung sind, steht im Anhang der ArbMedVV.<sup>13</sup> Die Kosten trägt immer der Dienstgeber.

### **a) Was sind Angebotsuntersuchungen?**

Angebotsuntersuchungen sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten vom Dienstgeber anzubieten sind.<sup>14</sup>

Beispiele:

- Untersuchungen der Augen G 37-Untersuchung, Stichwort: Bildschirmarbeitsplatzbrille<sup>15</sup>
- Muskel- und Skeletterkrankungen für Pflegepersonal, da diese Beschäftigten regelmäßig Patienten und Lasten bewegen müssen, G 46-Untersuchung
- Hauterkrankungen (Handschuhe, Feuchtarbeit, Allergien), G 24-Untersuchung

### **b) Was sind Wunschuntersuchungen?**

Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf eine entsprechende Untersuchung (Wunschuntersuchung, § 5a ArbMedVV i.V.m. § 11 ArbSchG), wenn er glaubt, gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein bzw. Beschwerden bestehen, die durch die berufliche Tätigkeit verursacht sein können – und dies unabhängig davon, ob es hierfür eine spezielle Vorschrift gibt oder nicht.

## **5. Muss der Betriebsarzt Krankmeldungen der Mitarbeiter auf ihre Berechtigung hin überprüfen?**

Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Mitarbeiter auf ihre Berechtigung zu überprüfen, § 3 Abs. 3 ASiG.

## **6. Führt der Betriebsarzt Impfungen durch?**

Zum Thema Impfschutz enthält das ASiG keine ausdrückliche Regelung zugunsten des Betriebsarztes. Der Betriebsarzt hat auch unter Berücksichtigung der ArbMedVV ausschließlich eine beratende Funktion, aber keine rechtfertigende Indikationsstellung,

---

<sup>13</sup> [www.gesetze-im-internet.de/arbmedvv/](http://www.gesetze-im-internet.de/arbmedvv/)

<sup>14</sup> § 5 ArbMedVV mit Anhang Arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsuntersuchung

<sup>15</sup> Siehe Arbeitshilfe A-Z: „Bildschirmarbeitsplatzbrille“ auf [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de)

um Impfungen selbst durchzuführen. Dennoch darf der Betriebsarzt betriebsbezogene Impfungen durchführen. Die Impfungen werden auf Kosten der Dienstgeber nach der Biostoffverordnung (BioStoffV)<sup>16</sup> durchgeführt.

## **7. Besteht eine Untersuchungspflicht (Mitwirkungspflicht des Mitarbeiters)?**

Soweit nicht ärztliche Untersuchungen in Gesetzen<sup>17</sup> oder Rechtsverordnungen<sup>18</sup> oder Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften<sup>19</sup> ausdrücklich vorgeschrieben sind, ist ein Mitarbeiter grundsätzlich nicht verpflichtet, sich vom Betriebsarzt untersuchen zu lassen. Eine Mitwirkungspflicht kann sich für die Mitarbeiter aber aus individual- oder tarifvertraglichen Regelungen ergeben.<sup>20</sup>

Mitwirkungspflicht bei Schwangeren<sup>21</sup>: Meist lässt sich die Situation ohne direkte Einbeziehung der Schwangeren durch eine Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz klären. Wenn eine Mitwirkung der Schwangeren zur Abklärung der individuellen Gefährdung notwendig ist (zum Beispiel Kontrolle des Impfausweises oder Blutuntersuchungen zur Bestimmung des Immunschutzes), kann der Dienstgeber eine Untersuchung über den Betriebsarzt anbieten. Eine Untersuchungspflicht besteht nicht.

## **8. Inwiefern wird der Termin beim Betriebsarzt als Arbeitszeit bewertet?**

Gemäß § 3 Abs. 3 Satz 1 ArbMedVV soll die arbeitsmedizinische Vorsorge während der Arbeitszeit stattfinden. Insofern besteht Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung. Nimmt z.B. die Erzieherin mit Rücksicht auf die Einrichtung außerhalb ihrer Arbeitszeit diesen Arzttermin wahr (oder verlangt dies der Dienstgeber), ist sie gut beraten, wenn sie mit dem Dienstgeber abstimmt, dass sie für die aufgewendete Freizeit zeitnah Freizeitausgleich erhält.

## **9. Muss der Betriebsarzt ein Beschäftigungsverbot bei Schwangerschaft aussprechen oder kann das auch ein anderer Arzt tun?**

---

<sup>16</sup> [www.gesetze-im-internet.de/biostoffv\\_2013](http://www.gesetze-im-internet.de/biostoffv_2013)

<sup>17</sup> §§ 32 ff. JArbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz) ärztliche Erstuntersuchung eines Jugendlichen vor der Beschäftigung, § 42 Abs. 1 IfSG (Infektionsschutzgesetz) für die Aufnahme einer Tätigkeit im Bereich der Lebensmittelherstellung, in der Gastronomie und im übrigen Verpflegungsbereich, u.ä.

<sup>18</sup> Z.B. Pflichtuntersuchungen gem. § 4 ArbMedVV, §§ 37ff. bzw. 60ff. Röntgen- u. Strahlenschutzverordnung

<sup>19</sup> DGUV-Vorschriften 1 und 2 (Unfallverhütungsvorschriften der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung), [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

<sup>20</sup> Siehe unter 12. und 13.

<sup>21</sup> Siehe z.B. Merkblatt des Erzbischöflichen Ordinariates „Schwangerschaft“ unter

[www.ebfr.de/html/merkblaetter.html](http://www.ebfr.de/html/merkblaetter.html) und Arbeitshilfe A-Z: „Schwangerschaft und Impfschutz bei Erzieherinnen“ auf [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de)

Für die Schwangere herrscht freie Arztwahl. Das Beschäftigungsverbot wird meist vom behandelnden Arzt ausgesprochen; es kann auch vom Betriebsarzt ausgesprochen werden – muss aber nicht. Eine Untersuchung der Schwangeren beim Betriebsarzt ist immer freiwillig und unterliegt gleichermaßen der ärztlichen Schweigepflicht.<sup>22</sup>

### **10. Wer führt die G 37- Untersuchung durch? Was ist das?**

Die **G 37** ist eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze um Schäden zu verhindern oder frühzeitig zu erkennen. Die Erstuntersuchung ist vor der Aufnahme einer Tätigkeit an Bildschirm-Arbeitsplätzen anzubieten, da vorher allgemeine Anamnese und Beschwerden wie Sehstörungen und Augenerkrankungen zu dokumentieren sind. Stichwort: Bildschirmarbeitsplatzbrille.<sup>23</sup>

### **11. Wer führt die „Titer Überprüfung“ durch? Was ist das?**

Die Bestimmung des Titers (Impftiter, Schutztiters) gibt Auskunft darüber, ob und wie viele Antikörper gegen bestimmte Krankheitserreger vorhanden sind. Der Titer ist also ein Maß für die Immunität des Körpers gegen eine bestimmte Krankheit nach einer vorausgegangenen Impfung. Nach den DGUV-Grundsätzen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung<sup>24</sup> (G 42) muss bei Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung vom Dienstgeber

- eine Vorsorgeuntersuchung veranlasst,
- bei impfpräventablen Erkrankungen ein Impfangebot gemacht, sowie
- im Rahmen der betriebsärztlichen Betreuung eine Beratung angeboten werden.

### **12. Was sagen die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR-Caritas) zum Betriebsarzt?**

Der Betriebsarzt wird in den AVR-Caritas nicht explizit erwähnt.

#### **§ 7 Abs. 3 AT AVR-Caritas Einstellung**

<sup>1</sup>Die Einstellung setzt die persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, in der Regel die erforderliche Fachausbildung voraus. <sup>2</sup>Der Dienstgeber kann die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses von einem **Arzt** seines Vertrauens verlangen.

<sup>22</sup>Siehe z.B. Merkblatt des Erzbischöflichen Ordinariates „Gefährdungsbeurteilung-Beschäftigungsverbot“ unter [www.ebfr.de/html/merkblaetter.html](http://www.ebfr.de/html/merkblaetter.html)

<sup>23</sup>Siehe Arbeitshilfe A-Z: „Bildschirmarbeitsplatzbrille“ auf [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de)

<sup>24</sup> [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

**§ 8 AT AVR-Caritas Ärztliche Untersuchungen während des Dienstverhältnisses**

- (1) Der Dienstgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen **Arzt** seines Vertrauens feststellen lassen, ob der Mitarbeiter dienstfähig und/oder frei von ansteckenden Krankheiten ist.
- (2) Entstehen dem Mitarbeiter aus vom Dienstgeber angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten, sind sie vom Dienstgeber zu übernehmen. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekanntzugeben.
- (3) Gesetzliche Vorschriften, die den Mitarbeiter verpflichten oder berechtigen, sich ärztlich untersuchen zu lassen, bleiben unberührt.

**Eignungsuntersuchungen**<sup>25</sup> sind spezielle Einstellungsuntersuchungen. Diese Untersuchungen dienen der Feststellung, ob der zukünftige Mitarbeiter geeignet ist die betreffende Tätigkeit auszuüben oder ob gesundheitliche Erwägungen zwingend einer Einstellungsentscheidung entgegenstehen. Eine Eignungsuntersuchung darf nur durchgeführt werden, wenn diese gesetzlich vorgeschrieben ist. Dazu zählt beispielsweise die im Jugendarbeitsschutzgesetz vorgesehene Verpflichtung, Jugendliche vor Eintritt ins Berufsleben ärztlich untersuchen zu lassen.

Auch bei bestimmten Tätigkeiten, die zum Beispiel den Umgang mit Gefahrstoffen oder Strahlenbelastungen beinhalten, sind Untersuchungen bereits vor Aufnahme der Tätigkeit vorgeschrieben. Ebenso stehen Personen, die besondere Verantwortung für andere tragen, wie Piloten, Lokführer und Busfahrer unter einer besonderen ärztlichen Beobachtung.

Von diesen Einstellungsuntersuchungen, die die gesundheitliche Tauglichkeit feststellen, muss die **arbeitsmedizinische Vorsorge** klar unterschieden werden.<sup>26</sup> Sie enthält vorsorgende und durchaus auch eignungsbezogene Aspekte.

Ein Beispiel dafür ist die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung G42 „Infektionsgefährdung“ für Erzieherinnen und Erzieher in Kitas, eine Pflicht und eine Tätigkeitsvoraussetzung. Sie hat das Ziel, den Immunstatus gegenüber Infektionsgefährdungen festzustellen und kann nicht abgelehnt werden. Die Blutabnahme oder eine Impfung erfordert allerdings die Zustimmung des Mitarbeiters. Dem Dienstgeber wird ausschließlich die Teilnahme an der Vorsorge mitgeteilt. Aussagen über die gesundheitliche Eignung bedürfen der Zustimmung des Betroffenen. Ebenso sind Aussagen zur gesundheitlichen Bedenklichkeit oder Unbedenklichkeit der Tätigkeit, für die betreffende Person, seit Inkrafttreten der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, nicht mehr erlaubt. Untersuchungsergebnisse unterliegen der Schweigepflicht

<sup>25</sup> DGUV Information 250-010 Eignungsuntersuchung in der betrieblichen Praxis Stand August 2015 auf [www.dguv.de](http://www.dguv.de) Datenbank Publikationen

<sup>26</sup> § 3 Abs. 3 S.2 ArbMedVO

des Arztes. Rückschlüsse oder Spekulationen über den persönlichen Gesundheitszustand der betroffenen Person werden so vermieden.

Einstellungsuntersuchungen enthalten oft auch Tests auf Drogen- und Alkoholkonsum. Sie entbehren jeglicher gesetzlichen Grundlage. Dies gilt auch für genetische Untersuchung.

### **13. Was sagt die Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO) zum Betriebsarzt?**

Der Betriebsarzt wird in der AVO nicht explizit erwähnt.

#### **§ 4 Abs. 4 AVO**

Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. Bei dem **beauftragten Arzt** kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

Dienstgeber und MAV müssen sich auf einen Arzt verständigen. Gibt es in der entsprechenden Einrichtung einen Betriebsarzt, so ist dieser ebenfalls geeignet.<sup>27</sup>

Auf die übliche Einstellungsuntersuchung wurde verzichtet. Der Dienstgeber kann bei **bestehendem** Arbeitsverhältnis den Mitarbeiter zur ärztlichen Untersuchung verpflichten, wenn er hierfür eine „**begründete Veranlassung**“ geltend machen kann. In Frage kommen z.B.:

- Begründete Zweifel an der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten
- Begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten
- Feststellungen, ob der Beschäftigte überhaupt noch seine arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten ausüben kann

### **14. Betriebsärzte und MAV – Mitbestimmung?**

Nach § 9 Abs. 3 ASiG sind die Betriebsärzte mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzurufen. Das gleiche gilt, wenn deren Aufgaben erweitert oder eingeschränkt werden sollen. Die MAVen sind den Betriebs- und Personalräten gleichgestellt.

---

<sup>27</sup> [www.loeffler-arbeitssicherheit.de](http://www.loeffler-arbeitssicherheit.de)

Auf Grund ihrer allgemeinen Verpflichtung gemäß § 26 Abs.1 Satz 2 und Abs. 3 Nr. 7 MAVO darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden, hat die MAV die Aufgabe zu prüfen, ob der Dienstgeber gemäß den einschlägigen Vorschriften, ärztliche Untersuchungen ermöglicht, anbietet und durchführt. Außerdem steht ihr ein weitgehendes Antrags-, Vorschlags und Zustimmungsrecht hinsichtlich aller Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen zu (§ 36 Abs. 1 Nr. 10; § 37 Abs. 1 Nr. 10 und § 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO).