



GERMANY'S TOP OCCUPATIONAL
SAFETY SERVICES PROVIDER



Arbeitsmedizinisches Zentrum Nord

HSC Arbeitsmedizin

The compliance game-changer.





Arbeitsmedizin



Arbeitsmedizinische Betreuung nach ASiG

Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter:innen durch maßgeschneiderte Betreuungsmodelle. Ob vor Ort, per Telemedizin oder digital - unser interdisziplinäres Team aus hochqualifizierten Fachkräften berät Sie rechtssicher zu allen Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

1 Grundlagen und Nutzen der Arbeitsmedizin

Als präventivmedizinisches Fach beschäftigt sich die Arbeitsmedizin mit den Wechselbeziehungen zwischen den Gefährdungen am Arbeitsplatz und der Gesundheit und Krankheit der Beschäftigten.

Ziel ist es, die physische und psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.

Zum einen ist die betriebsärztliche Betreuung eine durch gesetzliche Regelungen begründete Verpflichtung. Darüber hinaus wird ein Beitrag für die Primär- und Sekundärprävention eines wesentlichen Teils der Bevölkerung geleistet.

Durch die Entwicklung zielgerichteter, an das Unternehmen angepasster Schutzziele, Verfahrensweisen und Verbesserungsmaßnahmen werden unnötige Kosten vermieden und die Effektivität eingeleiteter Maßnahmen erhöht. So können krankheitsbedingte Kosten reduziert werden.

Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten tragen dazu bei, das Potenzial verfügbarer Fachkräfte auch für die Zukunft einer alternden Erwerbspopulation zu sichern. Die Stärkung der Mitarbeitergesundheit und der Leistungsfähigkeit sind wichtige Voraussetzungen für den Erfolg Ihres Unternehmens. Sie stellen angesichts demografischer Entwicklungen einen entscheidenden Produktivitätsfaktor dar.

Damit wird die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens gefestigt. Unterstützung der Entwicklung einer neuen Kultur der Gesundheitsförderung im Unternehmen, wodurch die Mitarbeiterbindung gestärkt und die Arbeitgeberattraktivität erhöht wird.

2 Rechtliche Grundlagen

Staatliche und berufsgenossenschaftliche Vorschriften bilden den rechtlichen Rahmen für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

2.1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):

Das ArbSchG schreibt die Maßnahmen des Arbeitsschutzes für Beschäftigte aller Betriebe und des Öffentlichen Dienstes vor. Zentrales Element ist die Gefährdungsbeurteilung, seit 2013 ist auch die Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz vorgeschrieben.

Unsere Fachkräfte und Berater unterstützen Sie gerne bei der Erstellung der gesetzlich relevanten Gefährdungsbeurteilungen. Diese dienen als Basis des betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Handelns.

2.2 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG):

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Es enthält Vorschriften über die Aufgabenstellung der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, ihre erforderliche Qualifikation, zu ihrer Stellung im Betrieb und über ihre Zusammenarbeit sowie Überwachungsvorschriften.

Arbeitsmedizin



Sophia Sydow

Arbeitsmedizinerin



0151 14306170



sophia.sydow@hsc-nord.de



Annika Brehm

Arbeitsmedizinerin



0160 90621229



annika.brehm@hsc-nord.de

2.3 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV):

Die auf Betriebsebene getroffenen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden durch die persönliche Aufklärung und Beratung der Beschäftigten im Sinne der Individualprävention ergänzt. Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der Verhinderung und Früherkennung arbeitsbedingter Erkrankungen, dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

In den Anhängen der ArbMedVV sind die Vorsorgeanlässe definiert. Entsprechend dieser wird zwischen Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorgen unterschieden.

- Pflichtvorsorge:**

Diese hat der Arbeitgeber bei besonders gefährdenden Tätigkeiten zu veranlassen. Es besteht eine Teilnahmepflicht, das heißt Mitarbeiter dürfen nur nach erfolgter Vorsorge mit dieser Tätigkeit beschäftigt werden.

- Angebotsvorsorge:**

Bei bestimmten Gefährdungen muss der Arbeitgeber diese Vorsorge anbieten, für die Beschäftigten besteht allerdings keine Teilnahmepflicht.

- Wunschvorsorge:**

Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeitern auf ihren Wunsch hin ermöglichen, sich regelmäßig arbeitsmedizinisch beraten und untersuchen zu lassen. Der Anspruch besteht nur dann nicht, wenn auf Grund der Gefährdungsbeurteilung und der getroffenen Schutzmaßnahmen nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist.

- Vorsorgebescheinigung und Vorsorgekartei:**

Nach jeder Vorsorge wird für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber eine Vorsorgebescheinigung ausgestellt. Auf der Arbeitgeberbescheinigung darf aus Schweigepflichtgründen keine Aussage zur gesundheitlichen Bedenklichkeit oder Unbedenklichkeit getroffen werden. Sie muss lediglich Angaben darüber enthalten, dass, wann und aus welchem Grund eine Vorsorge stattgefunden hat und wann ein Folgetermin angezeigt ist.

Die Bescheinigung muss vom Arbeitgeber in einer Vorsorgekartei aufbewahrt werden.



Dr. med.
Sophia Sydow

Annika Brehm

**KONZENTRIEREN SIE SICH
AUF DAS, WAS FÜR SIE
WICHTIG IST!**

Ihre Zeit ist wertvoll

Wir können Sie bei der Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz unterstützen, indem wir Ihnen verlässliche Quellen zur Verfügung stellen!

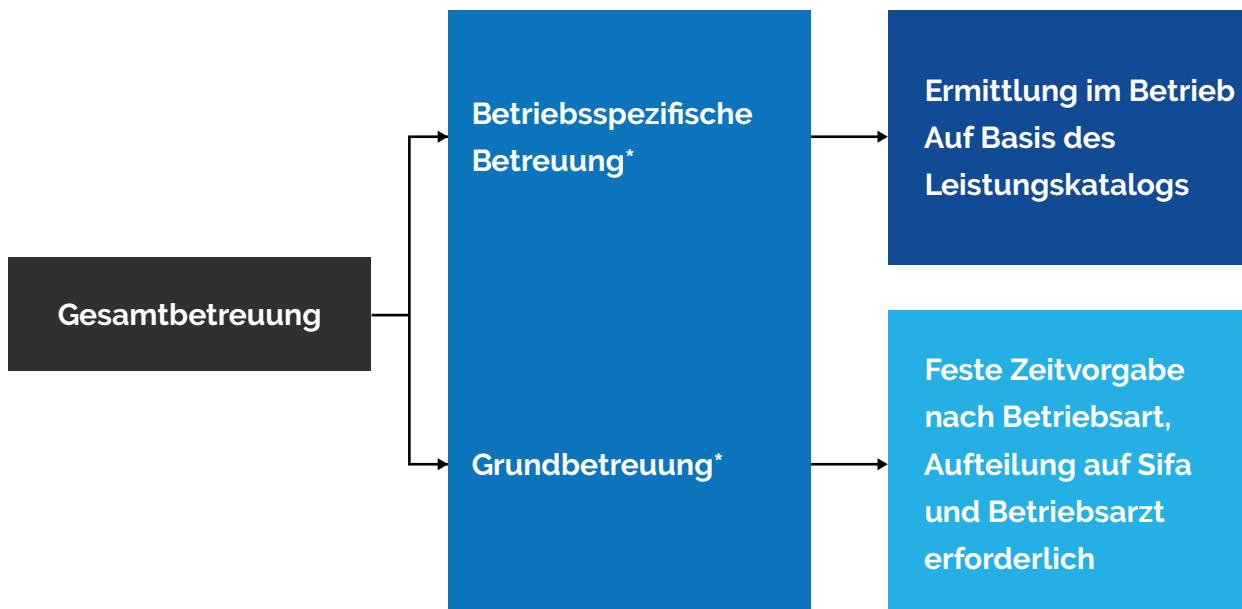
Let HSC make it simple.

2.4 DGUV Vorschrift 2:

Sie konkretisiert die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung der Betriebe. Die Vorschrift bestimmt detailliert die Maßnahmen, die sich als Pflichten für den Unternehmer aus dem Arbeitssicherheitsgesetz ergeben. Die Maßnahmen sind abhängig von der Betriebsgröße und der Betriebsart. Abhängig von der Betriebsgröße werden verschiedene Betreuungsmodelle (Regelbetreuung oder alternative Betreuung) festgelegt, die trägerspezifisch ausgestaltet sind.

Gerne beraten wir Sie, welche Betreuungsform(en) für Ihr Unternehmen in Frage kommt.

Unternehmensgröße	Regelbetreuung	Alternative Betreuung
</= 10 Mitarbeiter	Ja (keine Einsatzzeiten)	Ja, möglich (keine Einsatzzeiten)
11 bis </= 30/50 Mitarbeiter	Ja (Mindesteinsatzzeiten)	Ja, möglich (keine Einsatzzeiten)
>30/50 Mitarbeiter	Ja (Mindesteinsatzzeiten)	Nein, nicht möglich



Aufgabenfelder der Grundbetreuung (nach Anhang 3 zu Anlage 2 Abschnitt 2 DGUV Vorschrift 2):

- Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung
- Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Verhältnis und Verhaltensprävention)
- Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation
- Untersuchung nach Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen
- Dokumentation
- Mitwirkung in betrieblichen Besprechungen
- Selbstorganisation

Aufgabenfelder der betriebsspezifischen Betreuung (nach Anhang 4 zu Anlage 2 Abschnitt 3 DGUV Vorschrift 2):

- Arbeitsmedizinische Vorsorge
- Wiedereingliederungsmanagement
- Überprüfung und Bewertung von Arbeitsplätzen und Arbeitsaufgaben mit besonderen Risiken, Vorschläge zur ressourcenschonenden Arbeitsgestaltung und Unterstützung der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements
- Unterstützung bei grundlegenden Veränderungen von Betriebsanlagen, Arbeitsplätzen und betrieblichen Prozessen
- Unterstützung bei der Umsetzung neuer Vorschriften und neuer Erkenntnisse im betrieblichen Alltag
- Unterstützung bzw. Initiierung von Schwerpunktprogrammen, Kampagnen und Aktionen zur Gesundheitsförderung

2.5 Präventionsgesetz (PrävG):

Mit dem 2015 in Kraft getretenen Präventionsgesetz sollen neue Maßnahmen in den Bereichen Vorbeugung gegen Krankheiten (Prävention), Gesundheitsförderung und Früherkennung von Krankheiten ermöglicht werden.

Hierzu können die Krankenkassen direkt mit den Betrieben und ihren Betriebsärzten Gesundheitsförderungsprogramme auflegen. Darüber hinaus ist eine Verknüpfung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und den primärpräventiven Angeboten der Krankenkassen vorgesehen. So können Betriebsärzte im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit zukünftig eine Präventionsempfehlung abgeben, die von den Krankenkassen bei der Entscheidung über die Erbringung einer Präventionsleistung berücksichtigt werden muss. Betriebsärzte können darüber hinaus künftig wie Vertragsärzte allgemeine Schutzimpfungen durchführen.





HSC NORD

3 Eignungsuntersuchungen

Die ArbMedVV verlangt grundsätzlich eine Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignung. Während die arbeitsmedizinische Vorsorge im Rahmen der ArbMedVV der Gesunderhaltung der Beschäftigten und der Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit dient, soll eine Eignungsuntersuchung klären, ob der Beschäftigte den gesundheitlichen Anforderungen an die jeweilige Tätigkeit entspricht. Die Teilnahme an der Untersuchung ist für die Weiterbeschäftigung verpflichtend.

3.1 Eignungsuntersuchungen auf Basis einer Rechtsgrundlage

Es gibt in Deutschland einige Rechtsvorschriften, die eine Eignungsuntersuchung gesetzlich vorschreiben, z.B.

- für Busfahrer/-innen in der Fahrerlaubnisverordnung,
- für Lokführer die Triebfahrzeugführerverordnung,
- für Piloten das Luftsicherheitsgesetz

3.2 Eignungsuntersuchungen ohne Rechtsgrundlage

Die Unfallverhütungsvorschriften alleine stellen keine ausreichende Grundlage dar. Daher sind anlasslose Eignungsuntersuchungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis nicht zulässig, weil sie in das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters eingreifen.

Sofern aufgrund der Tätigkeit erforderlich, kann durch tarifvertragliche Regelungen oder z.B. durch eine Betriebsvereinbarung eine arbeitsrechtliche Grundlage geschaffen werden.

Diese Vereinbarungen müssen sowohl den Schutz der Allgemeinheit als auch die Persönlichkeitsrechte des Untersuchten berücksichtigen. Hierbei ist stets der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Eine Zustimmung des Mitarbeiters zur Teilnahme an diesen Untersuchungen ist erforderlich.

Anlassbezogene Eignungsuntersuchungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis können unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sein, z.B.

- wenn begründete Zweifel an der Eignung bestehen. Ein begründeter Zweifel kann durch tatsächliche Anhaltspunkte entstehen, die hinreichend sicher auf einen Eignungsmangel hinweisen
 - bei Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit anderem Anforderungsprofil
- Gerne beraten wir Sie hierzu in einem persönlichen Gespräch mit einem unserer Fachberater.

3.3 Einstellungsuntersuchungen

In gefährdeten Arbeitsbereichen können Einstellungsuntersuchungen sinnvoll sein, wenn durch die Eignungsfeststellung vor Tätigkeitsbeginn das Risiko von Arbeitsunfällen reduziert werden kann. Bei Einstellungsuntersuchungen müssen die Grenzen des Fragerechts nach dem Bundesdatenschutzgesetz (hinsichtlich Gesundheitsdaten ggf. nach §28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG) berücksichtigt werden. So darf sich die Beurteilung nur darauf beziehen, ob eine Eignung für eine definierte Tätigkeit zum Zeitpunkt der Einstellung besteht. Die spezifischen Untersuchungsinhalte ergeben sich aus dem stellenbezogenen Anforderungsprofil unter Berücksichtigung der Gefahrengeneigtheit und der besonderen Gefahrenlage ggf. in Zusammenschau mit der Gefährdungsbeurteilung (Verhältnisgebot).

3.4 Eignungsuntersuchungen versus arbeitsmedizinischer Vorsorge

	Arbeitsmedizinische Vorsorge	Eignung
Fragestellung	Geht von der Tätigkeit eine Gefahr für die Gesundheit des Beschäftigten aus?	Geht von dem Beschäftigten eine Gefahr für Kollegen, Kunden, Dritte oder Sachmittel aus?
Bestimmung der Untersuchung	Selbstschutz	Fremdschutz
Rechtliche Grundlage	ArbMedVV, ArbSchG	Arbeits-, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesetze und Verordnungen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Häufige arbeitsmedizinische Vorsorgen nach ArbMedVV

Alt	Neu	Beispiele Tätigkeitsbereiche
G20	<ul style="list-style-type: none">• Tätigkeiten mit Lärmexposition• Angebots- oder Pflichtvorsorge (nach definierten Auslösekriterien)	Metallverarbeitung, Baustellen, Kinderbetreuung
G24	<ul style="list-style-type: none">• Tätigkeiten mit Feuchtarbeit• Angebots- oder Pflichtvorsorge (nach definierten Auslösekriterien)	Lebensmittelverarbeitung, Kranken- und Altenpflege, Ärzte, Friseure, Zahntechniker, Reinigungskräfte
G37	<ul style="list-style-type: none">• Tätigkeiten an Bildschirmgeräten• Angebotsvorsorge	Bürotätigkeit, Verkauf/Beratung
G42	<ul style="list-style-type: none">• Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung• Angebots- oder Pflichtvorsorge (nach definierten Auslösekriterien)	Kranken- und Altenpflege, Ärzte, Kinderbetreuung

HSC Arbeitsmedizin



**Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische
Betreuung nach § 3 ASiG aus einer Hand**



We get you the best attention.

Let HSC make it simple!



Bei den Hünengräbern 19,
21220 Seevetal

P : +49 (0) 40 22 616 35 10

E : info@hsc-nord.de

w : www.hsc-nord.de