

Regine Rundnagel

Arbeitsmedizinische Betreuung eines Betriebes - Betriebsarzt/Betriebsärztin -

Betriebsärzte und Betriebsärztinnen sorgen in einem Betrieb für die arbeitsmedizinische Betreuung der Beschäftigten. Zusammen mit den Ersthelfer/-innen, der sicherheitstechnischen Betreuung durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten wird damit die fachliche Qualität und die Wirksamkeit der gesetzlichen Aufgaben im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicher gestellt.

Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber in allen relevanten Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu unterstützen, ihn sowie die betriebliche Interessenvertretung und die Beschäftigten insbesondere in Fragen der Arbeitsmedizin, der Arbeitsphysiologie, Arbeitspsychologie, Arbeitszeit und Hygiene zu beraten, geeignete Maßnahmen anzuregen und die Vorsorgeuntersuchungen durchzuführen. Ziel ist die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen und die Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen.

Bestellung der Betriebsärzte und Einsatzzeiten

Betriebsärzte werden vom Arbeitgeber bestellt, entweder fest eingestellt oder aber es wird ihre Dienstleistung von niedergelassenen Arbeitsmedizinern oder Präventionsdienstleistungsanbietern eingekauft.

Wann und in welchem Umfang Betriebsärzte zu bestellen sind, das ist im Arbeitssicherheitsgesetz (§ 2) und in der DGUV Vorschrift 2 der Unfallversicherungsträger (Dachverband DGUV Deutsche gesetzliche Unfallversicherung) festgelegt:

- Betriebsärzte sind nach Art des Betriebes und den damit verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren zu bestellen (Betreuungsgruppe). In einem Krankenhaus wird ihre Fachkenntnis mehr gebraucht als in einem Steuerberatungsbüro.
- Daneben bestimmen Anzahl und Zusammensetzung der Beschäftigten im Unternehmen Aufgaben und den Umfang der Einsatzzeiten von Betriebsärzten.

Betreuungsmodell und Einsatzzeiten

Je nach Betriebsgröße sind entsprechend der DGUV Vorschrift 2 verschiedene Betreuungsmodelle des Einsatzes von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit möglich. Diese von den Unfallversicherungsträgern festgelegten Modelle und die Verfahren zur Berechnung der Einsatzzeiten sind rechtsverbindlich für jeden Betrieb.

Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten in allen Branchen umfasst eine Gesamtbetreuungszeit, die sich aus der festgelegten Grundbetreuung für die Basisaufgaben und eine betriebsspezifische Betreuung zusammensetzt. Sie ist für kleine, mittlere und große Betriebe wählbar.

Alternative Betreuungsmodelle für kleine Betriebe, wie das Modell für Kleinstbetriebe - die Regelbetreuung für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten - oder das Unternehmermodell legen die Einsatzzeiten nicht detailliert fest. Allerdings ist hier immer für bestimmte Aufgaben, wie z.B. für die arbeitsmedizinische Vorsorge, eine bedarfsorientierte Hinzuziehung des Betriebsarztes unumgänglich. Das ist das Standardmodell für alle Unternehmen in allen Branchen, der Umfang der Mindesteinsatzzeiten für den Betriebsarzt wird hier am Beispiel der Betreuungsgruppe III (geringe Gefährdungen z.B. Banken, Verwaltungen) dargelegt.

Berechnung der Einsatzzeiten

Einsatzzeit für die Grundbetreuung:

- Mindestens 0,5 Stunden pro Beschäftigtem/Jahr Einsatzzeit für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeinsam. Die Aufteilung erfolgt im Unternehmen entsprechend des Aufgabenspektrums.
- Der Mindestanteil des Betriebsarztes beträgt 20 % dieser Gesamtgrundbetreuungszeitzeit, mindestens aber 0,2 Stunden pro Beschäftigten im Jahr.

Einsatzzeiten für die Betriebsspezifische Betreuung:

- Der Umfang der zusätzlichen betriebsspezifischen Betreuungszeit wird entsprechend der abgestimmten Aufgaben jeweils im Betrieb ermittelt. Dieser Einsatzzeitanteil kann nicht wegen fehlendem Bedarf entfallen, er ist fester Bestandteil der Gesamtbetreuungsleistung.
- Zur Ermittlung steht ein umfangreicher Aufgabenkatalog in Form einer Checkliste zur Verfügung.
- Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen fallen nicht in den Bereich der Grundbetreuung, sie sind Bestandteil der betriebsspezifischen Betreuung.

Fachliche Voraussetzungen

Betriebsärzte müssen berechtigt sein, den ärztlichen Beruf auszuüben und über die notwendige arbeitsmedizinische Fachkunde verfügen. Ärzte mit Fachartbezeichnung "Arbeitsmedizin" oder Zusatzbezeichnung "Betriebsmedizin" erfüllen diese Anforderungen, wie es die Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift DGUV Vorschrift 2 in § 3 vorschreibt.

Gesetzliche Aufgaben der Betriebsärzte

Hauptaufgabe der Betriebsärzte ist die Beratung des Arbeitgebers und der für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen. Dazu gehören entsprechend des Arbeitssicherheitsgesetzes:

Übersicht über die gesetzlichen Aufgaben

Aufgaben Betriebsärzte

- Beratung bei der Ausgestaltung von Betriebsanlagen und sozialen sowie sanitären Einrichtungen
- Beratung bei der Einführung von Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und technischen Arbeitsmitteln
- Beratung bei der Auswahl und Erprobung von Körperschuttmitteln
- Beratung bei arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen, ergonomischen und arbeitshygienischen Fragen wie bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und der Arbeitsumgebung, des Arbeitsablaufs, des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung.
- Beratung bei der Organisation der Ersten Hilfe im Unternehmen
- Beratung bei der Eingliederung von Behinderten in den Arbeitsprozess.
- Beratung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- Beobachtung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung, Untersuchung der Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen
- Hinwirken auf sicheres und gesundheitsgerechtes Verhalten
- Beratung bei der Organisation der Ersten Hilfe und Mitwirkung bei der Auswahl und Schulung der Ersthelfer
- und die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen - Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen

Aufgaben im zeitgemäßen Gesundheitsschutz

Die gesetzlichen Aufgaben aus dem Arbeitssicherheitsgesetz sind detaillierter und in aktueller Form in den Anlagen in der ab 1.1.2011 gültigen DGUV Vorschrift 2 aufgeführt.

Die Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung und bei aktuellen Themen wie altersgerechte Arbeitsgestaltung, Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Beratung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement oder psychische Belastungen und Stress gehören zu den neu definierten Aufgaben eines Betriebsarztes. Damit verbunden ist seine Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung, bei der Entwicklung einer gesundheitsgerechten Führung oder seine Beratung von Beschäftigten im Rahmen ihres Rechts auf eine arbeitsmedizinische Wunschvorsorge.

Auch um die Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen müssen sie sich kümmern und Maßnahmen zu deren Verhütung vorschlagen. Eine Begehung der Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen ist Pflicht. Mängel sind dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Beteiligung an der Gefährdungsbeurteilung

Der Betriebsarzt muss an der Gefährdungsbeurteilung beteiligt werden, wenn es um arbeitsmedizinische Fragen geht. Das sind in Bürobereichen z.B. ergonomischen Fragen, wie Sitzen und Sehen Bildschirmarbeitsplatz oder Arbeitszeit und Pausen.

Beratung der Beschäftigten

Ein aktives Zugehen der Betriebsärzte auf die Beschäftigten ist für eine gute Arbeit der Betriebsärzte notwendig, sie sollen auf Gesundheits- und Unfallgefahren hingewiesen werden und über die Möglichkeiten der Prävention von Gesundheitsgefährdungen bei der Arbeit informiert werden.

Allgemeine arbeitsmedizinische Beratung während der Unterweisung

Eine arbeitsmedizinische Beratung im Rahmen einer Unterweisung ist vorgeschrieben nach den Anforderungen der Arbeitsschutzverordnungen zu Gefahrstoff- und Biostoffen, zu geschädigendem Lärm, Vibration und optische Strahlung und soll durch den Betriebsarzt erfolgen. Hier geht es vor allem um Hygiene, Schutzausrüstungen, Sofortmaßnahmen bei Unfällen und die arbeitsmedizinische Vorsorge.

Auch für „Büroarbeiter“ ist das zu empfehlen. Sie sollte auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung stattfinden, z.B. zum Recht auf Wunschvorsorge oder zur Verhaltensprävention bei Sommerhitze.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die Betriebsärzte sollen die Beschäftigten des Unternehmens untersuchen und arbeitsmedizinisch beraten. Es besteht ein Recht für Beschäftigte auf regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge bei entsprechenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit.

Eine Begrenzung der Tätigkeit eines Betriebsarztes rein auf die Untersuchungen ist nicht ausreichend. Beratung gehört immer dazu. Auch die allgemeine arbeitsmedizinische Beratung, sie ist Bestandteil der Grundbetreuung eines Betriebsarztes und könnte in Form von Informationsveranstaltungen, z.B. zu Rückenerkrankungen oder Augenbeschwerden am Bildschirm, durchgeführt werden oder der Arzt ist bei Unterweisungen zur Hygiene am Arbeitsplatz dabei.

Spezielle vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorge auf der Grundlage der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbmedVV), bei Büroarbeit ist das die Vorsorge für Beschäftigte an Bildschirmarbeitsplätzen, gehören zur betriebsspezifischen Einsatzzeit des Betriebsarztes.

Kooperationspflichten

Betriebsärzte sollen den Betriebs- und Personalrat in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterrichten und auf Verlangen beraten. Eine Kooperation ist also notwendig und sinnvoll, denn Interessenvertretungen haben durch ihre Mitbestimmungsrechte Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen.

Mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit ist ihre Kooperation im Rahmen ihrer Aufgaben per Gesetz gefordert. Insbesondere sollen die Betriebsbegehungen gemeinsam vorgenommen werden.

Im Arbeitsschutzausschuss werden alle Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung in mindestens vierteljährlichen Sitzungen beraten, eine Pflichtveranstaltung für Betriebsärzte. Hier sind ebenso die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Sicherheitsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung, der Arbeitgeber und der Betriebsrat/Personalrat/MAV vertreten.

Rechtlicher Rahmen der Arbeit der Betriebsärzte

Schutz des Vertrauensverhältnisses Betriebsarzt - Beschäftigte

Betriebsärzte haben nicht den Weisungen des Arbeitgebers zu folgen. Sie arbeiten weisungsfrei.

Sie unterliegen wie andere Ärzte der ärztlichen Schweigepflicht. Auf die vom Betriebsarzt erhobenen Gesundheitsdaten der Beschäftigten hat der Arbeitgeber keinen Zugriff.

Die Ergebnisse einer arbeitsmedizinischen Untersuchung erfährt der Arbeitgeber nur dann, wenn es die Beschäftigten wünschen. Beschäftigte haben das Recht diese Ergebnisse vom Betriebsarzt zu erfahren.

Tätigkeiten, die nicht zu den gesetzlichen Aufgaben gehören

Betriebsärzte übernehmen nicht die Funktion von Vertrauensärzten, wie sie z.B. von Versicherungsträgern beauftragt werden. Sie haben insofern auch nicht die Aufgabe und das Recht, z.B. Krankmeldungen von Arbeitnehmern auf ihre Berechtigung hin zu überprüfen.

Auch allgemeine Einstellungsuntersuchungen, wie sie im öffentlichen Dienst vorgeschrieben sind, gehören nicht zu ihrer gesetzlichen Einsatzzeit, ebenso wenig Eignungsuntersuchungen wie solche zur Fahrttätigkeit. Sinnvoll kann es allerdings sein, dass diese zusätzlich beauftragt werden.

Hinweis:

Führen Betriebsärzte Einstellungsuntersuchungen, Gutachten über die Leistungsfähigkeit, Eignungsuntersuchungen (außer Berufskraftfahrer) oder Alkoholtests durch, so gibt es dazu in der Regel keine gesetzliche Grundlage und niemand ist verpflichtet, sich hierzu untersuchen zu lassen.

Allgemeine Einstellungsuntersuchungen verlangen Unternehmen manchmal von Bewerbern vor der Einstellung. Ratsam ist es für Betriebsräte hierüber eine betriebliche Regelung auszuhandeln.

Sollen Betriebsärzte am Betrieblichen Eingliederungsmanagement beteiligt werden oder die Eingliederungsgespräche führen, so erfordert das die Einwilligung des Arbeitnehmers. Bei ihrer beratenden Tätigkeit im betrieblichen Eingliederungsmanagement dürfen Diagnosen und Gesundheitsdaten nur mit Einwilligung der Betroffenen genannt werden.

Erweiterte Aufgaben nach Präventionsgesetz

Das Präventionsgesetz von 2015 ermöglicht es, dass Gesundheitsuntersuchungen oder Schutzimpfungen, die nicht zu den gesetzlichen arbeitsmedizinischen Vorsorgeaufgaben nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge zählen, von Betriebsärzten durchgeführt und von den Krankenkassen bezahlt werden, wenn entsprechende Verträge zwischen Krankenkassen und Ärztinnen und Ärzten geschlossen werden. Die daraus resultierenden Empfehlungen an die Krankenkassen zur verhaltensbedingten Prävention dürfen nur mit schriftlicher Einwilligung nach vorheriger Information der Versicherten genutzt werden (§ 20 Abs. 5 SGB V)

Beschäftigte müssen klar zwischen den vorgeschriebenen Aufgaben der Betriebsärzte und den Zusatzangeboten der Gesundheitsförderungen, die ihre Krankenkasse und nicht der Arbeitgeber finanziert, unterscheiden können. Eine Information über die verschiedenen Angebote und Aufgaben sollte z.B. auf eine Betriebsversammlung erfolgen und in einer Form, in der alle erreicht werden.

Ausstattung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsärzten erforderliches Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber muss dazu ausreichend Beschäftigte benennen und entsprechend ihrer Aufgaben auszubilden und auszurüsten. Dazu gehören die Betriebssanitäter. Sie werden erst in Betriebsstätten mit mehr als 1500 anwesenden Beschäftigten erforderlich, es sei denn, die Gefahrenlage erfordert es anders.

Qualität der Betreuung

Sprechstunden allein genügen nicht, ein Betriebsarzt sollte aktiv kooperieren und im Betrieb präsent sein. Er ist für die Beschäftigten da und er benötigt für seine Arbeit ihre Informationen, Branchenkenntnisse und einen Überblick über die Arbeitsbedingungen im Betrieb. Die Qualität der Betreuung lässt sich neben der Fachkunde und der aktiven Umsetzung der gesetzlichen Aufgaben auch an der personellen, räumlichen und apparativen Ausstattung und der Teilnahme an Fortbildung festmachen. Transparenter Nachweis der Einsatzzeiten, Dokumentation der Tätigkeit, ausreichende Information und Beratung gehören ebenfalls dazu. Freiwillige Qualitätsprüfungen führt die Gesellschaft für Qualitätssicherung in der betriebsärztlichen Betreuung GQB durch.

Beschäftigte müssen im Bedarfsfall Zugang zum Betriebsarzt haben. Eine Stellvertretung sollte also organisiert sein, empfehlenswert ist es, dass ein Arzt und eine Ärztin zur Verfügung stehen. Dass kann den Zugang der Beschäftigten, z.B. aus kulturellen oder anderen Gründen erleichtern.

Der von der DGUV Vorschrift 2 geforderte regelmäßige Bericht sollte eine Stellungnahme zu den Tendenzen des Unfall- und Krankheitsgeschehens und den Aktivitäten des Gesundheitsschutzes enthalten.

Verständigung mit den Verantwortlichen im Unternehmen

Machen Betriebsärzte der verantwortlichen Führungskraft, z.B. Standortleiter, Vorschläge zu Gesundheitsschutzmaßnahmen und können sich mit ihm darüber nicht verständigen, so sind sie oder - wenn vorhanden - der leitende Betriebsarzt - berechtigt diese Vorschläge direkt dem Arbeitgeber zu runterbreiten. Lehnt dieser den Vorschlag ab, so muss er das schriftlich tun

und der Betriebs- oder Personalrat erhält eine Abschrift. So sieht es das Arbeitssicherheitsgesetz in § 8 vor. Damit kann die betriebliche Interessenvertretung im Rahmen ihrer Möglichkeiten initiativ werden.

Beteiligung Interessenvertretung

Die Beteiligungsrechte des Betriebs- und Personalrates sind weitgehend. Die Mitbestimmung bei der Bestellung des Betriebsarztes regelt das Arbeitssicherheitsgesetz sowie das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze. Die DGUV Vorschrift 2 fordert ebenfalls die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht über die Art der Beauftragung, nämlich ob die Stelle(n) intern oder extern besetzt werden. Ebenso bestimmt er mit über die Wahl des Betreuungsmodells mit. Das ist nicht beliebig, wie der Europäische Gerichtshof 2006 feststellte, hier gibt es eine Rangfolge: 1. Einstellung eines Betriebsarztes (in größeren Betrieben), 2. freiberuflicher Betriebsarzt, 3. überbetrieblicher Dienst und 4. werksärztliches Zentrum. Nur wenn der Betrieb zwangsweise an einen überbetrieblichen Dienst der Berufsgenossenschaft angeschlossen ist, besteht hier keine Wahlmöglichkeit und Mitbestimmung.

Wird ein Arbeitsmediziner im Betrieb eingestellt, hat die Interessenvertretung Mitbestimmungsrechte. Und zwar bei der Bestellung und Abberufung der jeweiligen Person und der Änderung von Aufgaben. Bei der Auswahl von freiberuflichen Arbeitsmedizinern und von überbetrieblichen Diensten besteht ein Anhörungsrecht.

Im Personalvertretungsrecht kann es etwas anders aussehen. Nach einem Verwaltungsgerichtsurteil aus Niedersachsen, kann ein Personalrat einen überbetrieblichen ärztlichen Dienst ablehnen, wenn kein Vertrauen zum eingesetzten Personal besteht.

Grundsätzlich besteht Mitbestimmung bei der Festlegung der Aufteilung der Grundbetreuungszeiten und der betriebspezifischen Aufgaben und des dazugehörigen Umfangs der Einsatzzeiten entsprechend des Aufgabenkataloges der DGUV Vorschrift 2.

Rechtsquellen

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
 - § 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
 - § 2 Bestellung von Betriebsärzten
 - § 3 Aufgaben der Betriebsärzte
 - § 4 Anforderungen an Betriebsärzte
 - § 8 Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde
 - § 9 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat (auch Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Bestellung)
- Sozialgesetzbuch SGB VII Gesetzliche Unfallversicherung
 - § 24 Überbetriebliche Dienste
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
 - § 4 Pflichtvorsorge
 - § 5 Angebotsvorsorge
 - § 5a Wunschvorsorge
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

- § 87 (1) Nr. 7 Mitbestimmung bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften (Regelung der Vorsorge, Aufgaben)
- § 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen (Bestellung intern)
- Hessisches PersVG (HPVG):
 - § 74 (1) Nr.3 Bestellung und Abberufung von Frauenbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Vertrauens- und Betriebsärzten
- Bundes-PersVG (BPersVG):
 - § 75 (3) Nr. 10 Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten als Arbeitnehmer

Staatliche Regeln und Richtlinien

- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 5.1 zu § 5 ArbMedVV Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 6.1 zu § 6 ArbMedVV: Fristen für die Aufbewahrung ärztlicher Unterlagen
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 2.1 Fristen für die Veranlassung/das Angebot von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 3.1 Erforderliche Auskünfte/Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse
- Arbeitsmedizinische Regeln AMR Nr. 3.2 Arbeitsmedizinische Prävention (regelt die Einbindung des Sachverständigen des Betriebsarztes bei Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und Anforderungen an die Organisation und Auswertung der arbeitsmedizinischen Vorsorge)
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 6.3 Vorsorgebescheinigung
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 6.4 Mitteilungen an den Arbeitgeber nach § 6 Absatz 4 ArbMedVV
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 6.5 Impfungen als Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 14.1: Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens
- Arbeitsmedizinische Empfehlung „Wunschvorsorge“
- Arbeitsmedizinische Empfehlung „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“
- Arbeitsmedizinische Empfehlung „Psychische Gesundheit“
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A4.3 Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe

DGUV Vorschriften, Regeln und Informationen

- DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
- DGUV Vorschrift 1: Grundsätze der Prävention (Berechnung Ersthelfer, Betriebssanitäter, Ausstattung Erste Hilfe)

- DGUV Information 200-007: Information für Betriebe und Bildungseinrichtungen zum Präventionsgesetz (PrävG) Betriebsärztliches und sicherheitstechnisches Handeln in den Betrieben

Rechtsprechung

- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 10.4.1979, AZ: 1 ABR 34/77**
Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7 bei der Wahl der Betreuungsform nach ASiG § 9 Abs. 3
- **Verwaltungsgericht VG Oldenburg vom 2.11.2004, AZ: 9 A 4325/04:**
Ein Personalrat kann einen überbetrieblichen ärztlichen Dienst ablehnen, wenn kein Vertrauen zum eingesetzten Personal besteht
- **Verwaltungsgericht VG Lüneburg 20.07.2011, AZ: 5 A 26/10**
Das staatliche Gewerbeaufsichtsamt ist befugt, die Bestellung eines Betriebsarztes und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit nach Maßgabe der Unfallverhütungsvorschriften der zuständigen Berufsgenossenschaft anzuordnen.
- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 15.12.2009, AZ: 9 AZR 769/08**
Die nach ASiG bestellten Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sind auch im öffentlichen Dienst unmittelbar dem Leiter/Leiterin der Dienststellung zu unterstellen. Damit soll ihre Unabhängigkeit gestärkt werden und ein "gleichwertiger" Schutzstandard wie in der Privatwirtschaft gesichert werden.

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Ausschuss für Arbeitsmedizin (Hrsg.):
Psychische Gesundheit im Betrieb. Arbeitsmedizinische Empfehlung.
Berlin 2016

Kohte, Wolfhard:
Die Gestaltung der arbeitsmedizinischen Vorsorge durch betriebliche Mitbestimmung.
Study Nr. 346, hg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2016

Deutsche gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.):
Leitfaden für Betriebsärzte zu Aufgaben und Nutzen betriebsärztlicher Tätigkeit.
Berlin 2014, 2. Auflage

Barth, Ch. / Hamacher, W./ Eickholt, C.:
Arbeitsmedizinischer Betreuungsbedarf in Deutschland
hg. von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden 2014

VDBW Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (Hrsg.):
Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel. Ein Leitfaden für Betriebsärzte und die Verantwortlichen im Unternehmen.
Karlsruhe 2012

IG Metall (Hrsg.):
Arbeitsmedizin. Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten im Betrieb.
Frankfurt 2010, Handlungshilfe 26, bestellen bei www.igmetall.de - shop

Deutsche gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.):
Leitfaden für Betriebsärzte zur Beratung des Arbeitgebers bei der Gefährdungsbeurteilung.
Berlin 2008

Deutsche gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.):
Leitfaden für Betriebsärzte zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen
o.J.

Gemeinsames Positionspapier der IG Metall und des Verbands Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. :
„Psychische Gesundheit in der Arbeit – eine gemeinsame Herausforderung der Arbeitswelt von morgen“.
2009

Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (Hrsg.):
Zukunft der arbeitsmedizinischen Prävention und Gesundheitsförderung.
Position der Vorstände der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin und des Verbands Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V., 2004

Zur Geschichte der Arbeitsmedizin:

Gine Elsner:
Als Betriebsarzt bei Adler, Opel oder Hoechst. Arbeitsmedizin während der NS-Zeit in Hessen.
Hamburg (VSA) 2016 (Wissenschaftliche Studie)

Gine Elsner/Verena Steinecke:
„Ja, daran hing dein Herz ...“ Der Gewerbehygieniker und engagierte Gewerkschafter Franz Karl Meyer-Brodnitz (1897-1943)
Hamburg (VSA) 2013 (Wissenschaftliche Studie)

Gine Elsner:
Konstitution und Krankheit. Der Arbeitsmediziner Helmut Valentin (1919-2008) und die Erlanger Schule.
Hamburg VSA) 2011 (Wissenschaftliche Studie)

Stand der Bearbeitung: 2018