

Julia Thelen, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

Die Aufgaben des Betriebsarztes

erschienen in Frankfurter Rundschau, am 02./03. Juli 2011, Seite K4

Der Einsatz von Betriebsärzten ist in Deutschland durch das „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ geregelt. Arbeitgeber haben danach Betriebsärzte zu bestellen, wenn ihr Einsatz im Betrieb „erforderlich“ ist. Die Erfordernis richtet sich nach der Betriebsart und den mit für die Arbeitnehmer einhergehenden Gesundheitsgefahren, der Zahl und der Zusammensetzung der Belegschaft.

In der Ausgestaltung der Zusammenarbeit ist der Arbeitgeber frei. Er kann einen Betriebsarzt als Arbeitnehmer einstellen, ihn freiberuflich verpflichten oder sich eines überbetrieblichen Dienstes von Betriebsärzten bedienen.

Vier Tätigkeitsschwerpunkte stehen im Vordergrund: Die Beratung des Arbeitgebers, beispielsweise bei der Planung und Unterhaltung von Betriebsanlagen oder sanitären Einrichtungen, bei der Auswahl von Körperschutzmitteln, bei Fragen des Arbeitsrhythmus und der Arbeitszeit oder bei der Wiedereingliederung behinderter Arbeitnehmer – sowie die Beratung der Arbeitnehmer und deren arbeitsmedizinische Untersuchung, etwa im Rahmen einer Eignungsuntersuchung. Darüber hinaus obliegt es dem Betriebsarzt, die Durchführung des Gesundheitsschutzes zu beobachten. Dazu muss er den Betrieb regelmäßig begehen und Vorschläge zur Behebung festgestellter Mängel unterbreiten. Schließlich haben Betriebsärzte darauf hinzuwirken, dass alle im Betrieb Beschäftigten sich den Anforderungen von Arbeitsschutz und Unfallverhütung entsprechend verhalten.

Selbstverständlich haben auch Betriebsärzte die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten. Ohne ausdrückliche Einwilligung des Arbeitnehmers darf dem Arbeitgeber grundsätzlich kein Untersuchungsergebnis mitgeteilt werden. Eine Verletzung der ärztlichen Schweigepflicht kann allerdings unter den strengen Voraussetzungen des sogenannten „übergesetzlichen Notstandes“ gerechtfertigt sein, wenn Gesundheit oder Leben Dritter konkret gefährdet sind. Denkbar wäre dies etwa bei einer Sehschwäche, die zur Fahruntauglichkeit eines Berufskraftfahrers führt.

Die Autorin Julia Thelen ist Fachanwältin für Arbeitsrecht
bei Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main, www.k44.de