

Forum 12: Gesundheitsprävention in der beruflichen Erstausbildung



Vorstand



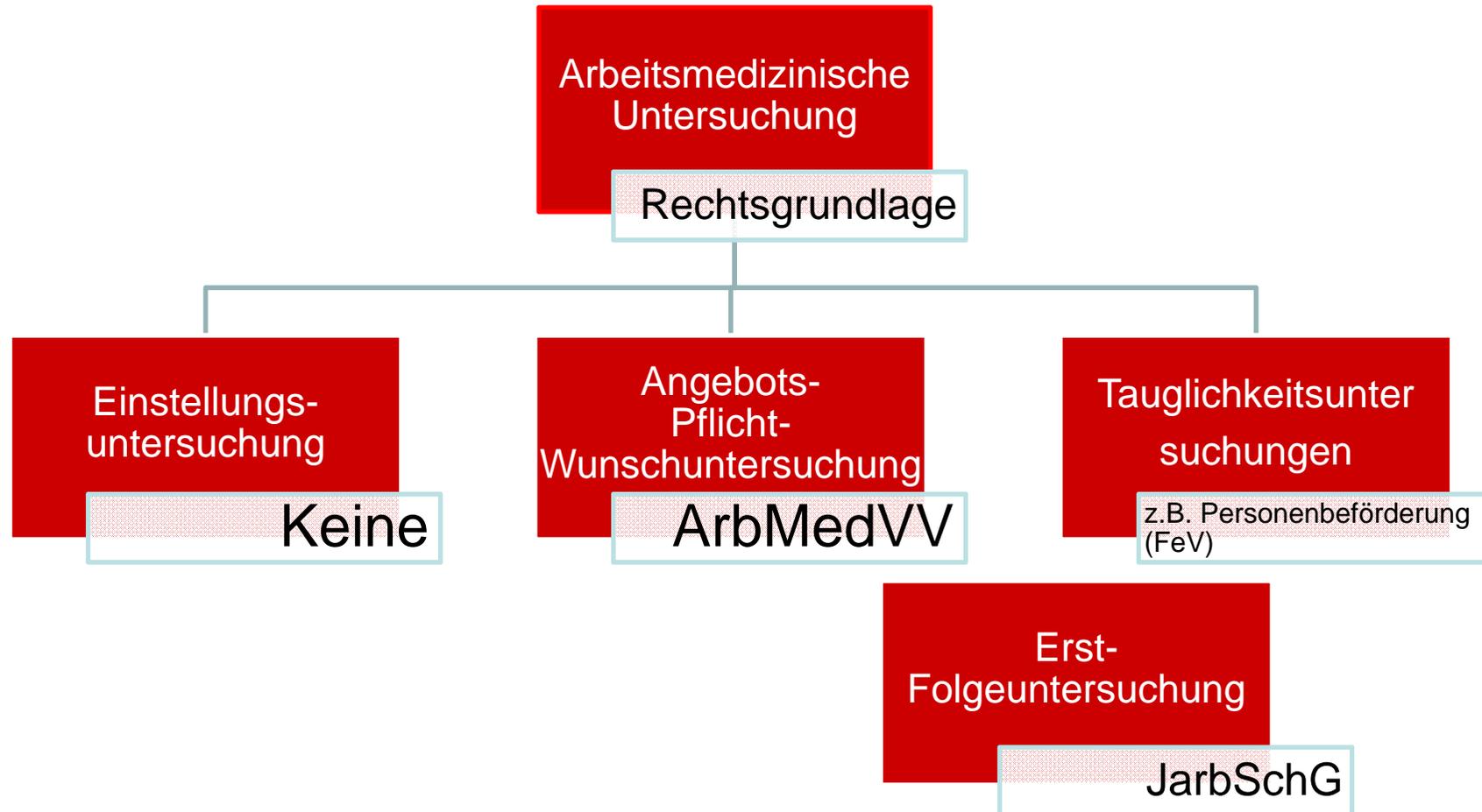
Fulda 31.5.2012 Heinz Fritsche
Ressort Arbeitsgestaltung- und Gesundheitsschutz



Untersuchungsanlässe



Vorstand





Drogentests für Auszubildende zulässig?

„Das «Pinkeln unter Aufsicht» ist in Berufen weit verbreitet, bei denen der Arbeitnehmer eine große Verantwortung für Dritte trägt - etwa bei Piloten oder Lokführern. Rechtlich sei dies nicht eindeutig geregelt, wie Günther Dorn, Leiter des Landesamtes für Datenschutz sagt.

Die umstrittene Kontrolle sei jedoch bei Auszubildenden, bei denen es um eine mögliche Übernahme ins Befehlsverhältnis geht, seiner Meinung nach noch zu vertreten. Wohl wissend, dass dies ein heißes Eisen ist, betont Dorn, dass eine eindeutige Regelung vom Gesetzgeber dringend erforderlich sei.“

Nürnberger Nachrichten 19.9.2009



▶ Keine Drogenscreenings!

»Das Verlangen der Einwilligung in eine Routineuntersuchung, die klären soll, ob Alkohol- oder Drogenabhängigkeit vorliegt, ist regelmässig unzulässig. Zwar hat der Arbeitgeber ein an sich berechtigtes Interesse daran, nur solche Arbeitnehmer zu beschäftigen, die nicht aufgrund Alkohol- oder Drogenmissbrauchs im Betrieb eine Gefahr für sich oder andere darstellen. Das grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht und das durch eine Blutentnahme betroffene Recht auf körperliche Unversehrtheit erfordern allerdings, dass ein Drogentest nur dann verlangt werden kann, wenn bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung eine ernsthafte Besorgnis begründet ist, dass eine Abhängigkeit des Arbeitnehmers vorliegt. **Es müssen also hinreichend sichere Anhaltspunkte für drogenbedingte Gefahren und damit ein Eignungsmangel des Arbeitnehmers vorliegen.**«
Urteil des BAG dazu (12.8.1999 – 2 AZR 55/98)



Eine fragwürdige Methode



Vorstand

Der Body-Mass-Index (BMI) ist ein berechneter Messwert, der angibt, ob eine Person normalgewichtig, oder eher unter- oder übergewichtig ist. Er erfasst nicht nur das reine Gewicht, sondern berechnet sich aus der Körpergröße und dem Gewicht nach folgender Formel:

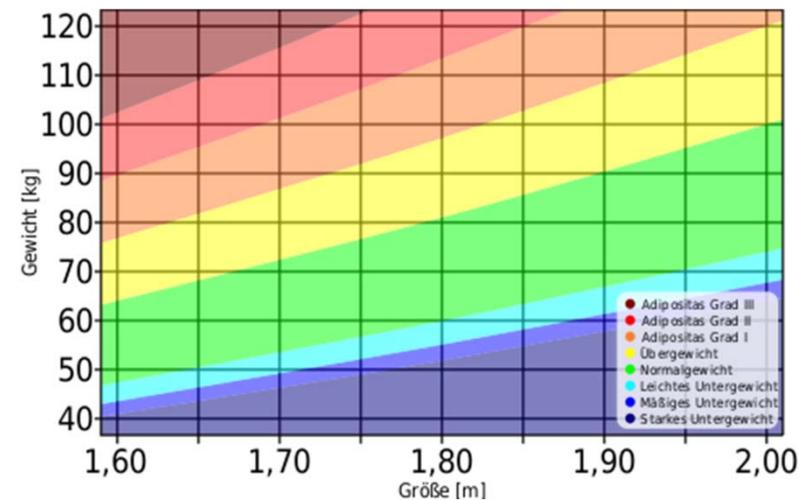
$BMI = \text{Körpergewicht (in kg)} \div (\text{Körpergröße (in m)} \times \text{Körpergröße (in m)})$

Als normalgewichtig gelten Personen mit einem BMI zwischen 20 und 25. Unter 20 spricht man von Untergewicht, oberhalb von 25 von Übergewicht und ab 30 von starkem Übergewicht.

Beispiel:

180 cm Körpergröße, 75 kg

$$75 : 1,8^2 = 23,15$$





Mit fragwürdigen Folgen



Vorstand

"Die Grenzen des BMI – etwa bei 25 oder 30 – wurden allerdings mehr oder minder willkürlich in einprägsamen Fünfer-Schritten festgesetzt“

Hermann Liebermeister, pensionierter ärztlicher Direktor des Evangelischen Fliedner-Krankenhauses in Neunkirchen/Saar.

In einem Fall wurde eine übergewichtige 37-jährige Lehrerin auch nach einer Klage beim Verwaltungsgericht nicht verbeamtet. Bei einer Größe von 169 cm und einem Gewicht von 99,2 kg (BMI 34,8) war die Lehrerin zwar aktuell uneingeschränkt arbeitsfähig, aber die Prognose der gesundheitlichen Eignung fiel wegen möglicher Folgeerkrankungen negativ aus. (aus der Stellungnahme des Ethikrates 2005)



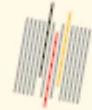
Grundsätzliche Bedenken



Vorstand

„Bezüglich eines Großteils der in der Praxis durchgeführten Untersuchungen ...ist zu bezweifeln, dass sie wirklich arbeitsplatzrelevant sind.
Geht es dabei nur um eine umfassende Bestandsaufnahme über den Gesundheitszustand des Bewerbers, ist von der Unzulässigkeit der Untersuchung auszugehen.“ (Nationaler Ethikrat 2005, S.34)

Nationaler Ethikrat



Prädiktive
Gesundheitsinformationen
bei
Einstellungsuntersuchungen

STELLUNGNAHME



Haltung der IG Metall



Vorstand

- ▶ Die IG Metall lehnt Einstellungsuntersuchungen ab. Gerade weil es für diejenigen, die sich auf einen Arbeitsplatz bewerben schwer ist, dieses Recht auch wahrzunehmen, kommt dem Betriebsrat eine besondere Aufgabe und Verantwortung zu.
- ▶ Der Betriebsrat sollte, gestützt auf sein Mitbestimmungsrecht aus § 95 BetrVG, allgemeine Einstellungsuntersuchungen verhindern.

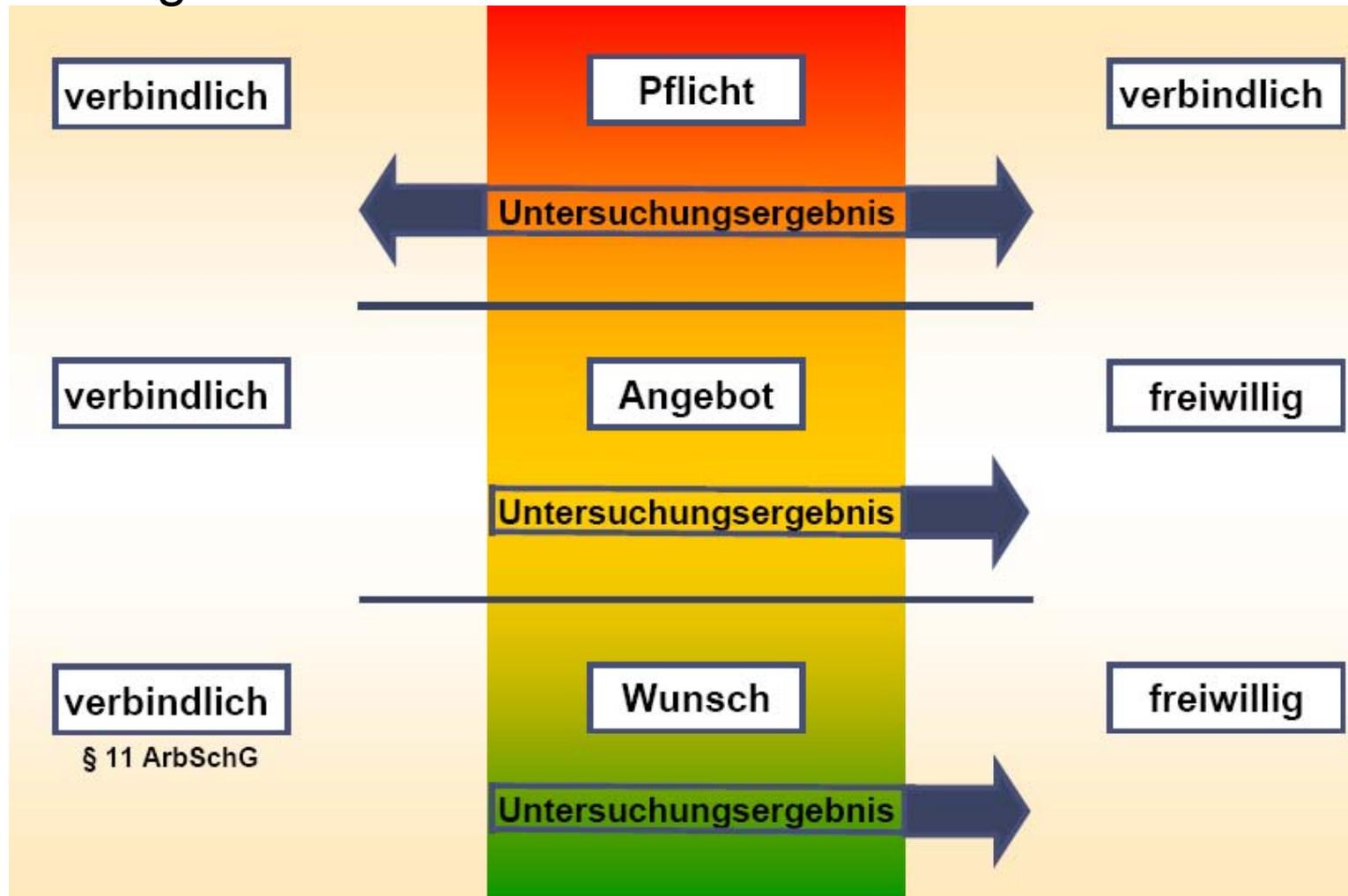


Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach ArbMedVV | Vorstand



Arbeitgeber

Arbeitnehmer





Arbeits- und Gesundheitsschutz als Ausbildungsziel



Vorstand

- ▶ a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen
- ▶ b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden
- ▶ c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten
- ▶ d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen

Verordnung über die Berufsausbildung zum
Informationselektroniker/zur Informationselektronikerin



In der Praxis nicht erreicht



Vorstand

Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?



studie



Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten

4. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit
Schwerpunkte: Stress, Überstunden, Arbeitsintensität



www.dgb-jugend.de/

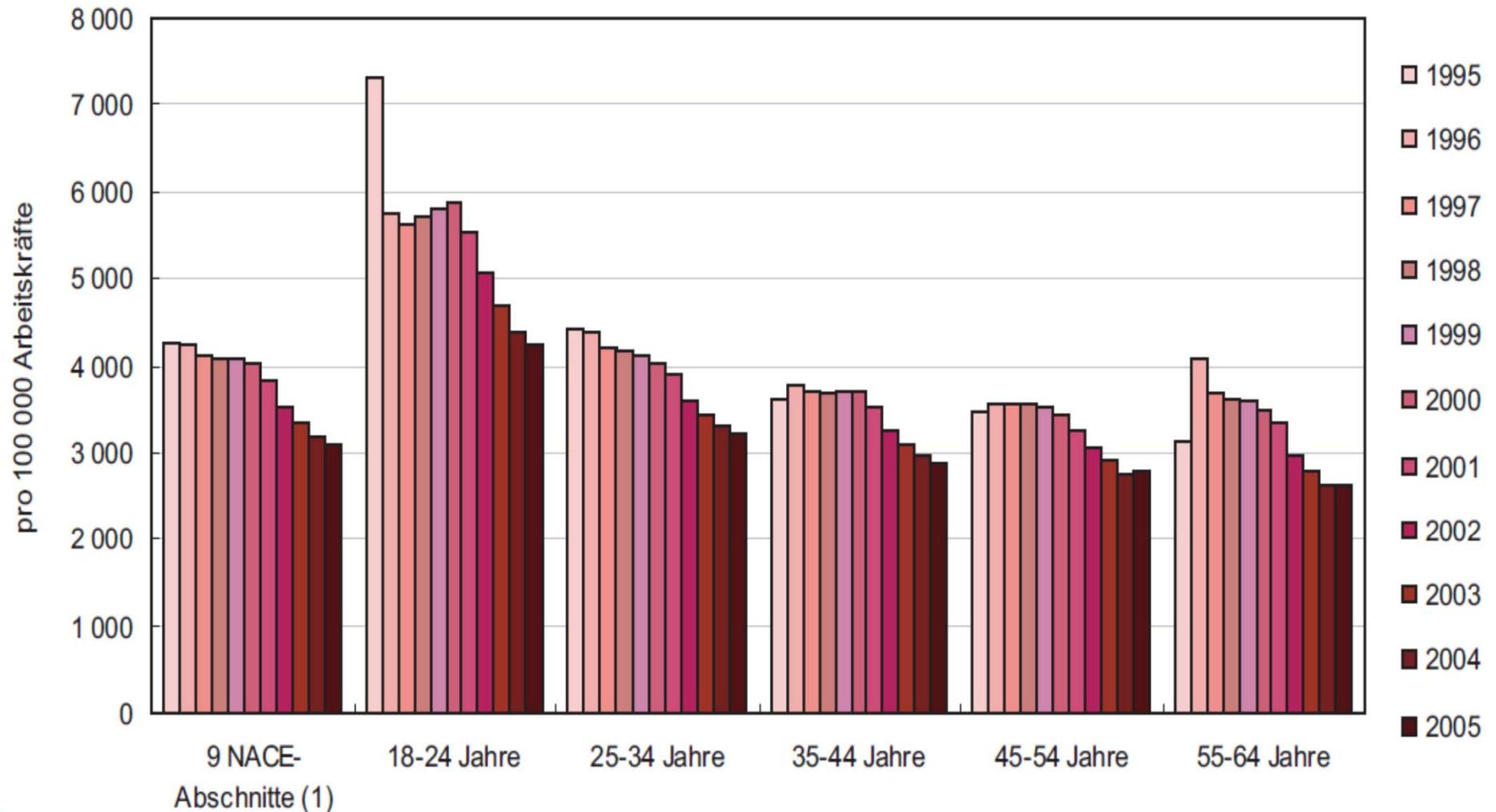


Überdurchschnittliche Unfallzahlen



Vorstand

Nicht-tödliche Arbeitsunfälle



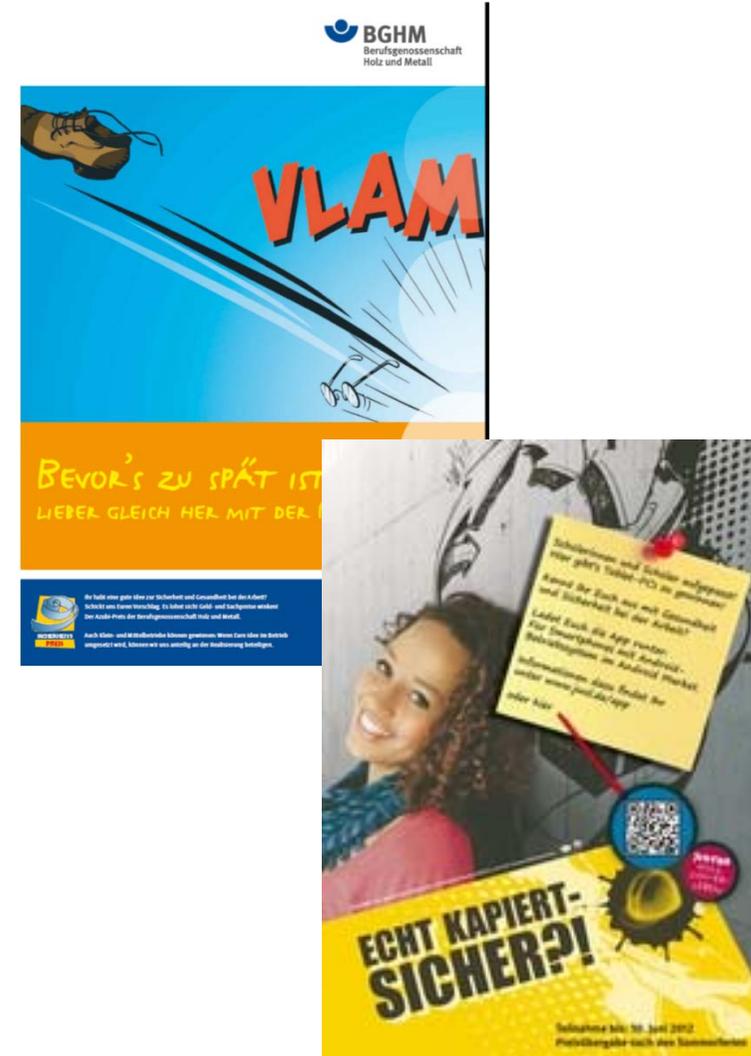


Präventionsanstrengungen



Vorstand

- ▶ Spezielle Präventionskampagnen
- ▶ Azubi Seminare
- ▶ Fahrsicherheitstrainings für Azubis
- ▶ Jugendarbeitsschutz Preise





Unsere Unterstützung für euch:



Vorstand

