

Artikel 43

Begriff der medizinischen Untersuchung und Beratung

(Art. 17c und 42 Abs. 4 ArG)

- ¹ Die medizinische Untersuchung beinhaltet eine Basiskontrolle des Gesundheitszustandes des betroffenen Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Der Umfang richtet sich nach der Art der ausübenden Tätigkeit und den Gefährdungen am Arbeitsplatz. Das SECO gibt für die medizinische Untersuchung und Beratung einen Leitfaden heraus.
- ² Die medizinische Untersuchung nach den Artikeln 29, 30 und 45 ist von einem Arzt oder einer Ärztin vorzunehmen, der oder die sich mit dem Arbeitsprozess, den Arbeitsverhältnissen und den arbeitsmedizinischen Grundlagen vertraut gemacht hat. Frauen haben Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung bei einer Ärztin.
- ³ Die Beratung nach Artikel 17 c des Gesetzes umfasst spezifische Gesichtspunkte, die im Zusammenhang mit der Nachtarbeit stehen. Das können Fragen familiärer und sozialer Art oder Ernährungsprobleme sein, soweit diese einen Einfluss auf die Gesundheit des in der Nacht beschäftigten Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin haben können.
- ⁴ Die im Rahmen des Obligatoriums beigezogenen Ärzte oder Ärztinnen und anderen beigezogenen medizinischen Fachkräfte sind Sachverständige nach Artikel 42 Absatz 4 des Gesetzes.

Allgemeines

Die mit einer medizinischen Untersuchung und Beratung beauftragten Ärzte und Ärztinnen müssen sich ein Bild über die spezifische Arbeitssituation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen machen können. Sie sollen auf Grund einer klinischer Untersuchung des Allgemeinzustands in der Lage sein, die für die Schichtarbeit vorgesehenen Personen auf ihre Eignung und ihren Gesundheitszustand hin zu beurteilen. Bei der Beurteilung sind mögliche Gefährdungen aus dem Arbeitsumfeld einzubeziehen. Allenfalls drängt sich eine spezifische Beratung nach Absatz 3 auf. Die Ärzte und Ärztinnen richten sich bei ihrer Untersuchung und Beratung nach den Empfehlungen, die das SECO, Direktion für Arbeit im «Vademecum zur medizinischen Vorsorge für Nacht- und Schichtarbeitende» formuliert. Ist die medizinische Untersuchung und Beratung nicht obligatorisch (Art.43 ArGV 1), so hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf In-

formation über das Resultat einer solchen Untersuchung.

Absatz 1

Bei der medizinischen Untersuchung handelt es sich um eine Basiskontrolle des Gesundheitszustands der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Dabei werden ihre Voraussetzungen und ihre Vorgeschichte ebenso berücksichtigt wie die Art der ausgeübten oder vorgesehenen Tätigkeit und die Gefährdungen am Arbeitsplatz. Die Untersuchung soll dem Arzt oder der Ärztin festzustellen erlauben, ob eine Person für die vorgesehene Tätigkeit geeignet, bedingt geeignet oder nicht geeignet ist. Werden gleichzeitig weiter gehende Untersuchungen und Abklärungen durchgeführt, die keinen direkten Bezug zum Arbeitsplatz und zum Arbeitsprozess haben, so können deren Kosten nicht dem Arbeitgeber überwält werden.

Absatz 2

Bei Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit, bei verlängerter Dauer der Nachtarbeit und im Fall einer obligatorischen Untersuchung und Beratung haben solche Ärzte oder Ärztinnen diese Beratung vorzunehmen, die sich mit dem Arbeitsprozess, den Arbeitsverhältnissen und den arbeitsmedizinischen Grundsätzen vertraut gemacht haben. Das bedeutet, dass der Arzt oder die Ärztin Zutritt zum Betrieb haben muss, um sich informieren zu können. Er bzw. sie muss auch die Gelegenheit haben, mit den für die Sicherheit und Gesundheit verantwortlichen Personen im Betrieb zu sprechen. Es muss sich beim Arzt oder bei der Ärztin aber nicht um einen Arbeitsmediziner oder eine Arbeitsmedizinerin handeln.

In allen anderen Fällen, in denen es eine medizinische Untersuchung und Beratung gibt, dürfen auch andere Ärzte und Ärztinnen Untersuchungen und Beratungen vornehmen. Ein Arzt oder eine Ärztin kann auch weiteres medizinisches Personal oder andere Fachpersonen beiziehen (z.B. Krankenschwestern, Ernährungsberaterinnen, Psychologen oder Psychologinnen usw.; vgl. Abs. 4). Arbeitgeber und die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vereinbaren gemeinsam, ob ein Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin des Betriebs zu konsultieren ist oder ein Arzt oder eine Ärztin freier Wahl. Frauen haben Anspruch auf eine Konsultation bei einer Ärztin.

Nach der arbeitsvertraglichen Praxis und Rechtsprechung darf der Arbeitgeber eine medizinische Untersuchung und Beratung bei einem Vertrauensarzt oder einer Vertrauensärztin des Betriebs verlangen. Ein Betrieb arbeitet vorzugsweise mit zwei bis drei Ärzten oder Ärztinnen zusammen, die über die nötigen Kenntnisse verfügen und bei der Belegschaft eine möglichst grosse Akzeptanz finden.

Absatz 3

Der Arzt oder die Ärztin muss die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch beraten in Fragen, die ihren Einsatz in der Nacht betreffen und ihre Gesundheit beeinflussen können. Im Vordergrund stehen Probleme der Ernährung, der Freizeitgestaltung und des familiären Umfelds. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in der Nacht arbeiten, müssen darauf hingewiesen werden, dass es für sie wichtig ist, sich während des Tages ungestörte Ruhezeiten verschaffen zu können. Es kann sinnvoll und sogar wünschbar sein, dass eine andere Fachperson als ein Arzt oder eine Ärztin diese Beratung vornimmt. Das Angebot könnte im Sinn einer regelmässigen Begleitung ausgestaltet werden. Der Betrieb sollte diese Frage mit dem Arzt oder der Ärztin näher besprechen.

Absatz 4

Die im Rahmen des Obligatoriums beigezogenen Ärzte und Ärztinnen sind Sachverständige nach Artikel 42 Absatz 4 ArG. Sie unterstehen somit der Schweigepflicht nach Artikel 44 ArG und sind verpflichtet zu Rechtshilfe im Vollzug. Sie sind gegenüber den Durchführungsorganen zu Auskünften verpflichtet, soweit diese für den Vollzug nötig sind. Sie müssen den Arbeitgebern und Durchführungsorganen über die Eignung oder Nichteignung von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bei der obligatorischen medizinischen Untersuchung und Beratung Bescheid geben.

Die Ärzte und Ärztinnen melden sich bei den Vollzugsorganen des Arbeitsgesetzes, um bei möglichen Schwierigkeiten mit dem Betrieb oder einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine amtliche Unterstützung zu erhalten und um die Basis für eine gute Zusammenarbeit zu legen.