Untersuchungen nach anderen Rechtsgrundlagen



Mutterschutzgesetz (MuSchG):

Sobald eine werdende Mutter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitgeteilt hat, muss er unverzüglich das zuständige Gewerbeaufsichtsamt hierüber informieren. Weiterhin muss er unverzüglich eine Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz durchführen.
Ergeben sich dabei Gefährdungen (z. B. physische, chemische, psychische oder biologische) für die werdende Mutter, muss er Maßnahmen ergreifen, um diese Gefährdungen auszuschließen. Er kann organisatorische Maßnahmen ergreifen (Freistellung von bestimmten Tätigkeiten) oder die Schwangere an einen anderen Arbeitsplatz versetzen. Lässt sich die Gefährdung der werdenden Mutter durch Maßnahmen nicht ausschließen, muss die Schwangere unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt werden. Bei biologischen Gefährdungen kann die Bestimmung der Immunität gegen schwangerschaftsrelevante Krankheitserreger durch den Betriebsarzt für diese Beurteilung erforderlich sein.

Individuelles Beschäftigungsverbot aus medizinischen Gründen:

"Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind".

Liegt ein individuelles Beschäftigungsverbot nach § 3 Mutterschutzgesetz des behandelnden Arztes vor, muss die Schwangere von der Arbeit freigestellt werden.

Nachtarbeit gem. Arbeitszeitgesetz (ArbZG § 6 Abs. 3)

Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu.

Diese Untersuchung wird empfohlen, wenn Beschäftigte regelmäßig Arbeiten von mehr als 2 Std. Dauer nach 23 Uhr nachts durchführen. Wird im Rahmen der arbeitsmedizinischen Untersuchung festgestellt, dass durch die Nachtarbeit gesundheitliche Beeinträchtigungen zu erwarten sind, können Maßnahmen bezüglich der Arbeitszeit erforderlich werden.

Dies ist eine Angebots-Untersuchung, das bedeutet, die Untersuchung muss durch den Arbeitgeber dem Beschäftigten in geeigneter Form angeboten werden, die Beschäftigten müssen die Untersuchung aber nicht wahrnehmen.

Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen gem. Offshore-Arbeitszeitverordnung (Offshore-ArbZV)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr mit Offshore-Tätigkeiten beschäftigt werden, sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht ihnen dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu.

Auch dies ist eine Angebots-Untersuchung, das bedeutet, die Untersuchung muss durch den Arbeitgeber dem Beschäftigten in geeigneter Form angeboten werden, die Beschäftigten müssen die Untersuchung aber nicht wahrnehmen.

Jugendarbeitsschutzschutzgesetz (JArbSchG)

Bei der ärztlichen Untersuchung nach Jugendarbeitsschutzgesetz hat der Arzt, unter Berücksichtigung der Krankheitsvorgeschichte, zu beurteilen, ob die Gesundheit und die Entwicklung des Jugendlichen durch die Ausführung bestimmter Arbeiten oder durch die Beschäftigung während bestimmter Zeiten gefährdet werden. Die Kosten für die Untersuchung werden von der zuständigen Stelle des Landes gegen Untersuchungsberechtigungsschein erstattet. Besondere Beschäftigungsbeschränkungen können sich beispielsweise aus der Biostoffverordnung, der Gefahrstoffverordnung, der Röntgenverordnung, der Strahlenschutzverordnung oder der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung ergeben. Der Arbeitgeber muss durch die Beurteilung der Arbeitsbedingungen feststellen, ob der Arbeitsplatz für die Beschäftigung eines Minderjährigen geeignet ist.