

Kurs „Arbeitsmedizin in den Tropen und Subtropen“ ist nicht verpflichtend

Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 24. Dezember 2008 sieht eine Pflichtuntersuchung (ArbMedVV Anhang Teil 4 Abs. 1) von Arbeitnehmern vor, wenn „Tätigkeiten in Tropen, Subtropen und sonstige Auslandsaufenthalte mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen“ ausgeführt werden. Abs. 2 besagt, dass „abweichend von § 3 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 7 auch Ärzte oder Ärztinnen beauftragt werden können, die zur Führung der Zusatzbezeichnung Tropenmedizin berechtigt sind.“

Dies bedeutet, dass Ärztinnen und Ärzte mit der Facharztbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder den Zusatzbezeichnungen „Betriebsmedizin“ oder „Tropenmedizin“ mit diesen arbeitsmedizinischen Untersuchungen beauftragt werden können. Verfügt der Arzt oder die Ärztin nicht über die erforderlichen Fachkenntnisse für bestimmte Untersuchungen, so hat er oder sie Ärzte oder Ärztinnen hinzuzuziehen, die diese Anforderungen erfüllen.

Die früheren Untersuchungsermächtigungen der Berufsgenossenschaft wurden mit in Kraft treten der ArbMedVV abgeschafft, darunter auch der Pflichtkurs der DGUV nach Grundsatz G 35 „Arbeitsaufenthalt im Ausland unter besonderen klimatischen und gesundheitlichen Belastungen“. Somit ist für Arbeitsmediziner und Betriebsärzte eine Absolvierung von Pflichtkursen nicht mehr erforderlich.

Kurs „Arbeitsmedizin in den Tropen und Subtropen“

Von verschiedenen Seiten wird behauptet, dass die in § 7 der Verordnung erwähnte „erforderliche Fachkenntnisse“ eines speziellen zusätzlichen Kurses



bzw. auch eines Auslandsaufenthaltes bedürfen. Die Deutsche Gesellschaft für Tropenmedizin und Internationale Gesundheit e. V. (DTG) hat sich zur Aufgabe gemacht, diesen Begriff zu definieren und Schulungen anzubieten. Dafür hat sie ein Kurs-Curriculum „Arbeitsmedizin in den Tropen und Subtropen“ von 32 Stunden entwickelt.

In einem Flyer zum DTG Kurs wird der Untersuchungsanlass mehrfach fälschlich wiedergegeben. Das hat für Verwirrung gesorgt. Es heißt dort:

„Eine arbeitsmedizinische Untersuchung ist für alle beruflich entsandten Arbeitnehmer vorgeschrieben, **die mindestens 3 Monate pro Kalenderjahr in infektiologisch gefährdeten Regionen tätig sind.**“

Die DTG führt weiter aus:

„(...) Da die Verordnung diese Qualifikation nicht näher ausführt, hat die DTG ein Curriculum Arbeitsmedizin entwickelt, das Vorgaben für eine **qualifizierte Weiterbildung und damit Rechtssicherheit für alle Arbeitsmediziner schafft.**“

Die ArbMedVV kennt aber keine 3-Monatsfrist bei Auslandsaufenthalten. Der DGUV Grundsatz G 35 zudem auch nicht. Die DTG kann für Arbeitsmediziner Fortbildungen unverbindlich anbieten, aber keinesfalls „qualifizierte Weiterbildung“, dies ist Aufgabe der Landesärztekammern.

Es sind zudem nicht nur „infektiologische“ Gefährdungen, die zu den Pflichtuntersuchungen führen, sondern auch besondere „klimatische“ Bedingungen und (andere) gesundheitliche Belastungen.

Letztlich kann eine derartige Fortbildung keine Rechtsicherheit schaffen. Rechtsicherheit tritt vielmehr durch die Einhaltung relevanter Gesetze, Verordnungen und Vorschriften bei der Ausübung der arbeitsmedizinischen Tätigkeit ein.

Der Kurs der DTG ist kein spezieller Kurs für Betriebsärzte. Den Zugang zu diesem Kurs kann jeder Arzt erhalten. Es ist ein Fortbildungskurs, kein Pflichtkurs, der nicht zwingend erforderlich ist.

Der theoretische 360-Stunden Weiterbildungskurs zur Arbeitsmedizin / Betriebsmedizin, welcher Grundlage für die Erlangung des Facharztes bzw. die Zusatzbezeichnung ist, vermittelt wesentliche Inhalte zur o. g. Thematik.

Zertifizierung der DTG

Darüber hinaus sieht die DTG eine **Zertifizierung** der Kursteilnehmer gemäß diesem Curriculum mit der Begründung vor, dass sie damit eine „hohe Fortbildungsqualität“ gewährleisten würde. Die DTG beabsichtigt, Fachkenntnisse für diese Pflichtuntersuchungen zu vermitteln, die sie für mindestens erforderlich hält, solche Untersuchungen sinnvoll durchzuführen.

Eine zusätzliche Zertifizierung für die Arbeitsmedizinische Vorsorge ist für Fachärzte für Arbeitsmedizin bzw. Ärzte mit der Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin nicht erforderlich. Es steht der DTG frei, ihre Kursteilnehmer zu zertifizieren. Die Zertifizierung kann von interessierten Ärztinnen und Ärzten in Anspruch genommen werden, ist aber für den Arbeitsmediziner / Betriebsarzt, der nach G 35 untersucht, nicht notwendig.

AK 3.2 „Arbeitsaufenthalt im Ausland“ der DGUV

Im AK 3.2 „Arbeitsaufenthalt im Ausland“ der DGUV werden derzeit Empfehlungen zur Erlangung der erforderlichen Fachkenntnisse erarbeitet, die

beinhalten, dass neben einem theoretischen Kurs ein mindestens 14-tägiger Aufenthalt im Ausland und praktische Erfahrungen bei Untersuchungen von Arbeitnehmern bei Auslandsaufenthalten verlangt wird. Auch hier ist zu betonen, dass diese Empfehlungen ohne verpflichtenden Charakter sind.

Es ist aber zu begrüßen, dass qualifizierte Fortbildungen für den Arbeitsmediziner / Betriebsarzt angeboten werden. So haben diese die Möglichkeit, ihre Kenntnisse aufzufrischen, wenn sie es für erforderlich halten. □

Dr. Annegret Schoeller

Literatur:

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) www.juris.de

6 Thesen zum Produktivitätsräuber „Präsentismus“

von Prof. Dr. Bernhard Badura

1. Unternehmen, die in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter investieren, tun dies in aller Regel, um ihre Produktivität durch Reduzierung von Fehlzeiten (Absentismus) zu erhöhen.
2. Neue Forschungsergebnisse belegen, dass es neben Fehlzeiten einen weiteren Produktivitätsräuber gibt, der bisher noch gar nicht wahrgenommen, geschweige denn bekämpft wird: die gesundheitlichen Beeinträchtigungen derer, die regelmäßig ihrer Arbeit nachgehen.
3. Bedingt durch die Alterung der Gesellschaft wird die Zahl der gesunden Belegschaftsmitglieder zurückgehen, die der bedingt Gesunden oder chronisch Kranken wird zunehmen.
4. Nicht nur Krankheiten, sondern auch Sorgen und Beeinträchtigungen des psychischen Befindens reduzieren die Arbeitsleistung.
5. Experten schätzen, dass umgerechnet ca. 2–3-mal mehr Arbeitstage durch Präsentismus als durch Absentismus verloren gehen.
6. Addiert man in einer konservativen Schätzung die durchschnittlich pro Jahr und Kopf durch Präsentismus verlorenen Arbeitstage (20) zu den durch Absentismus verlorenen (10), kommt man auf die stattliche Summe von 30 verlorenen Arbeitstagen - ein wirklich guter ökonomischer Grund, um in die Gesundheit der Mitarbeiter zu investieren!

Kontakt

bernhard.badura@uni-bielefeld.de
 Kontakt Weiterbildung:
 Dr. Uta Walter
 uta.walter@uni-bielefeld.de
 Telefon: 05 21-1 06-43 62
 www.bgm-bielefeld.de

Prof. Dr. Bernhard Badura, Gesundheitswissenschaftler und Mitbegründer des berufsbegleitenden Weiterbildungsprogramms „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ am Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Bielefeld e. V.; Mit-Herausgeber des Fehlzeitenreports; Eigentümer des SCOHS (Social Capital and Occupational Health Standard) – des neuen Standards für ein zertifizierbares Betriebliches Gesundheitsmanagement. □