

# Die Eignungsuntersuchung bei Einstellung und Arbeitsplatzwechsel<sup>1</sup>

Von *H. W. König*, Hannover \*

Den ersten Kontakt, den der Werksarzt mit einem Arbeitnehmer, der neu in den Betrieb eintritt, aufnimmt, bekommt er bei der Einstellungsuntersuchung. Wozu wird nun die Einstellungsuntersuchung durchgeführt und was will man mit ihr erreichen, bzw. was erwartet der Betrieb, wenn eine Einstellungsuntersuchung vorgenommen wird? Aufgabe des Werksarztes ist es, den Bewerber für einen neuen Arbeitsplatz auf seine Eignung zu untersuchen. Man kann nach verschiedenen Grundsätzen vorgehen. Die Erfahrung hat uns gelehrt, daß durch die Mitwirkung des Werksarztes bei der Einstellung die Arbeitsausfälle durch Krankheit gesenkt werden können und auch Fluktuationen im Betrieb aus gesundheitlicher Ursache, die für den Betrieb immer unwirtschaftlich sind, vermieden werden bzw. eingeschränkt werden können. Wenn durch die Untersuchungen erreicht wird, daß an dem betreffenden Arbeitsplatz jeweils derjenige eingesetzt wird, der auf Grund seiner körperlichen Konstitution für den Aufgabenkreis geeignet ist, so erhält man eine optimale Leistung des einzelnen und somit eine Steigerung der Produktivität des Unternehmens auf physiologische Weise. Daraus geht hervor, daß nun nicht nur körperliche Idealgestalten eingestellt werden, sondern es soll «der richtige Mann für den richtigen Platz» gefunden werden.

Weiterhin soll im Rahmen dieses Themas die Untersuchung beim Arbeitsplatzwechsel erörtert werden. Nach einer längeren Krankheit, nach einem Unfall ist häufig ein Wechsel des Arbeitsplatzes notwendig, da sich die körperliche Konstitution und die körperliche Leistungsfähigkeit so geändert haben, daß dem Arbeitnehmer die Arbeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr zugemutet werden kann. Eine erneute Beurteilung ist außerdem notwendig, wenn aus betrieblichen Gründen ein Arbeitsplatzwechsel erforderlich ist. Die Einstellungsuntersuchung ist heute in der Industrie eine Aufgabe, die nicht wichtig genug genommen werden kann. Nicht nur der Werksarzt beschäftigt sich mit dem Problem, sondern auch die Personalstellen machen sich viele Gedanken über die Beurteilung der Neueinstellenden. Während vor Jahrzehnten der Pförtner oder der Meister nach Sympathie oder Antipathie, bzw. nach dem mehr oder weniger vorhandenen guten Menschenverstand die neuen Mitarbeiter aus einer Masse von Arbeitssuchenden auswählte, ist heute die

---

<sup>1</sup> Nach einem Referat auf dem ersten ärztlichen Fortbildungskurs «Der Werksarzt», veranstaltet von der Werksärztlichen Arbeitsgemeinschaft vom 4.11.—6.12.1958 in Wuppertal-Elberfeld.

\* Autor: Dr. med. Hans Walter König, leitender Werksarzt der Continental Gummi-Werke, Aktiengesellschaft, Hannover, Continental-Haus

Beurteilung der Arbeitseinsatzfähigkeit ein wichtiger Faktor der modernen industriellen Unternehmungen. Dabei kann zunächst die Personalabteilung eine Vorprüfung vornehmen, um die Arbeitssuchenden zu prüfen, inwieweit sie auf Grund ihrer Ausbildung und ihrer bisherigen Beschäftigung für den Betrieb, bzw. für den Arbeitsplatz geeignet erscheinen. Hat der Betrieb der Einstellung zugestimmt, erfolgt die Vorstellung beim Werksarzt, der dann die Untersuchung vornimmt. Es können aber auch alle Neuaufnahmen zunächst dem Werksarzt vorgestellt werden, der dann sein Ergebnis dem Betrieb zur Verfügung stellt.

Bei dieser Gelegenheit muß auf die ärztliche Schweigepflicht hingewiesen werden, die auch für den Werksarzt uneingeschränkt besteht, wie in unseren Richtlinien<sup>1</sup> in Ziffer 8 festgelegt und bestimmt wurde. Es gibt somit keine eingeschränkte Schweigepflicht des Werksarztes, wie es von verschiedenen Stellen gefordert wird und wie es leider auch aus einem Urteil eines Oberlandesgerichtes mißverstanden wurde. Wenn wirklich einmal aus bestimmten Gründen, auf die noch später einzugehen wäre, über Einzelheiten eines ärztlichen Befundes mit den Personalstellen oder der Betriebsleitung gesprochen werden muß, so ist in jedem Fall die vorherige Entbindung von der Schweigepflicht durch den Betroffenen erforderlich. Es ist völlig ausreichend, wenn den Personalstellen das Ergebnis über die Verwendungsfähigkeit des Untersuchten etwa in dieser Form mitgeteilt wird: Einsatzfähig – ja oder nein. Oder es kann auch ausführlich das Ergebnis der Untersuchung zusammengefaßt werden, indem nur die Einsatzfähigkeit in einer bestimmten Betriebsabteilung ausgesprochen wird oder indem Einschränkungen in der Weise aufgezeichnet werden, wie «nicht einsatzfähig für Hitze einwirkung» oder «nur für sitzende Tätigkeit». Auf keinen Fall dürfen in dieser Beurteilung Teile der ärztlichen Diagnose erscheinen.

Wie soll nun rein technisch die Einstellungsuntersuchung gehandhabt werden? Wichtigste Voraussetzung hierfür ist, daß der Werksarzt die Arbeitsplätze und die damit verbundenen Belastungs- und Gefährdungsmöglichkeiten genau kennt. Er muß weiterhin über die verwendeten Materialien und Mischungen genauestens orientiert sein, damit er seine ärztlichen Erhebungen und Befunde mit der späteren Belastung und Beeinträchtigung im Betrieb koordinieren kann, um so eine richtige Beurteilung zu finden.

Wir beginnen zunächst mit der Anamnese, die unserer Erfahrung nach durchaus von eingearbeiteten Helfern und Helferinnen der medizinischen Abteilung erhoben werden kann. Hierbei sollen die frühere Tätigkeit und der Lehrberuf sowie die Vorkrankheiten erfragt werden. Nach der Anamnese wird bei uns ein Blutbild angefertigt, wobei wir uns im allgemeinen auf das sogenannte

---

<sup>1</sup> Vereinbarung und Richtlinien für die werksärztliche Tätigkeit, abgeschlossen zwischen der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Werksärztlichen Arbeitsgemeinschaft über den werksärztlichen Dienst am 1. März 1953.

kleine Blutbild beschränken und nur bei besonderen Arbeitsplätzen einen Ausstrich fordern. Auch eine Urinuntersuchung auf Zucker und Eiweiß ist angebracht. Hieran schließt sich die allgemeine körperliche Untersuchung durch den Arzt an, wobei besonders auf die Beschaffenheit der Haut und der Schleimhäute geachtet werden soll. Es interessiert weiterhin die körperliche Konstitution, wobei uns die Erkenntnisse von Kretschmer gut weiterhelfen. Ferner ist die Funktionstüchtigkeit der Atmungsorgane, des Herzens und des Blutkreislaufes für die körperliche Arbeit von besonderer Wichtigkeit. Eine grobe Überprüfung der Verdauungsorgane schließt sich an, wobei man sich aber weitgehend auf die Anamnese und eigene Fragen während der Untersuchung stützen muß. Die Beschaffenheit der Extremitäten ist wichtig, Krampfadern, Senkfüße und sonstige Fußkrankungen beeinträchtigen die Einsatzfähigkeit bei stehenden Beschäftigungen. Eine grobe neurologische Prüfung erscheint auch angebracht. Wichtig ist, daß der Patient sich auf jeden Fall auszieht, wobei man zweckmäßigerweise zunächst den Oberkörper freimachen läßt und die Untersuchung unterhalb der Gürtellinie erst nach Wiederanziehen des Hemdes fortsetzt. Ist eine Einstellung an einem Arbeitsplatz vorgesehen, der mit erheblicher Staubeinwirkung verbunden ist – oder wo eine Silikose auftreten kann –, darf die Filmaufnahme der Lunge nicht versäumt werden. Diese Röntgenaufnahme ist ein wichtiges Dokument für spätere Schädigungen und daraus resultierende Ansprüche, abgesehen davon, daß eine überstandene oder bestehende Tuberkulose nur durch die Röntgenuntersuchung festzustellen ist.

Die oben beschriebenen Untersuchungen können nun noch beliebig erweitert werden, je nach den Erfordernissen, die notwendig sind; es können serologische Untersuchungen, es kann ein EKG oder auch irgendeine sonstige Untersuchung angeordnet werden. Man sollte sich jedoch vor einem Zuviel an Diagnostik hüten, da jede Diagnostik ihre Zeit braucht und der Betrieb in der Regel seine Arbeitsplätze möglichst rasch besetzt haben möchte. Andererseits soll man sich aber auch vom Betrieb nicht unnötig drängen lassen, da ja zum Auszählen eines Blutbildes, zur Entwicklung einer Röntgenaufnahme und zu anderen zusätzlichen Untersuchungen Zeit erforderlich ist. Wir haben grundsätzlich die ärztliche Untersuchung an den Schluß der Untersuchungen gestellt, damit dann das Ergebnis sofort weitergegeben werden kann. Eine Bekanntgabe des Untersuchungsergebnisses, bevor man nicht die Ergebnisse der laufenden Laboruntersuchungen abgewartet hat, kann zu unliebsamen Überraschungen führen, und es ist immer peinlich, wenn man ein gegebenes Urteil revidieren muß. Sollte wirklich einmal aus zwingenden Gründen für den Betrieb eine schnelle Entscheidung, ehe die Untersuchungen beendet sind, erforderlich sein, wird das Urteil nur mit entsprechendem Vorbehalt gegeben.

Wie schon ausgeführt, sollte man sich vor einem Zuviel, aber auch vor einem Zuwenig an Diagnostik hüten. Bei einem Mann, der als Pförtner oder Garde-robenwärter eingestellt werden soll, sind sicher nicht die gleichen Anforde-

rungen zu stellen wie bei einem Arbeitsplatz, der mit erheblichen chemischen und physikalischen Gefährdungen verbunden ist. Es ist ratsam, daß man sich entsprechend den Belangen des betreuten Betriebes ein gewisses Grundschema einrichtet, wie es in der Klinik vorhanden ist. Dieses Schema muß so aufgestellt sein, daß es im allgemeinen für die Untersuchung der Neueinzustellenden ausreicht. Nur in Sonderfällen wäre eine Erweiterung notwendig. Hier können aber nur allgemeine Anregungen gegeben werden, weil in jedem Betrieb andere Forderungen zu stellen sind und andere Gegebenheiten Richtlinie sein können. Es ist auch zu überlegen, ob der Neueinzustellende nur für einen bestimmten Arbeitsplatz einsatzfähig sein soll oder aber, ob eine Einsatzfähigkeit für eine Gruppe von Arbeitsplätzen gefordert wird. Das richtet sich nun ganz nach den Möglichkeiten des Betriebes. In jeder Landschaft, in jeder Branche und in jedem Betrieb ist es unterschiedlich. Es wird anders gehandhabt in einem Großbetrieb, der eine beherrschende Stellung in einer Großstadt einnimmt und zu dem sich zwangsläufig auch in arbeitsmarktpolitisch ungünstigen Zeiten immer qualifizierte Arbeiter wegen der besseren Verdienstmöglichkeiten und der sonstigen Annehmlichkeiten, die ein Großbetrieb bietet, drängen werden, oder aber, ob es sich um einen mittleren Betrieb handelt, der die Arbeitskräfte aus dem vom Arbeitsamt zur Verfügung gestellten Reservoir bezieht. Wieder anders sind die Gegebenheiten bei einem Großbetrieb, der für einen Landkreis praktisch der einzige Arbeitgeber ist. Hier muß der Betrieb ein Spiegelbild der Bevölkerung darstellen, und es ist soziologisch nicht zu verantworten, wenn für Arbeitsplätze, an die nur geringe körperliche Anforderungen gestellt werden, nicht auch Menschen gewählt werden, die in ihren körperlichen Möglichkeiten beschränkt sind. Es ist weiterhin ein Unterschied, ob es sich um einen eisen-schaffenden Betrieb, um einen chemischen Betrieb, den Bergbau oder irgendeinen anderen Wirtschaftszweig handelt. Alle diese Gesichtspunkte sind zu beachten, und so muß jeder an seiner Stelle versuchen, das Optimale zu erreichen.

Es ist weiterhin auch wichtig, ob es sich in einem Betrieb um eine laufende Produktion eines ganz bestimmten Artikels, wie beispielsweise eines Automobils, dessen Produktionsplan für ein Jahr schon etwa festliegt, handelt, oder ob der Betrieb ein Fertigprogramm mit vielen tausend Artikeln hat, deren Absatz sich je nach der Marktlage und den vorhandenen und noch eintreffenden Kundenaufträgen richtet.

Es darf nun nicht der Eindruck erweckt werden, als ob die Untersuchung und Beurteilung großzügig gehandhabt werden soll, sondern das Notwendige muß verlangt werden, wobei das Interesse sowohl des Betriebes als auch des Arbeitnehmers oberster Grundsatz ist.

Auf die Besonderheiten der Einstellungsuntersuchungen bei Arbeitsplätzen, bei denen auf Grund einer Ermächtigung des Landes-Gewerbearztes der Werksarzt als Überwachungsarzt tätig wird, wird nur kurz hingewiesen. Für diese

Arbeitsplätze bestehen gesetzliche Vorschriften, auf die in der schriftlichen Ermächtigung des Landes-Gewerbearztes hingewiesen worden ist.

Bei der Beurteilung helfen die Erkenntnisse des Max-Planck-Institutes für Arbeitsphysiologie in Dortmund sehr. Die Ergebnisse, die hier wissenschaftlich experimentell gewonnen wurden, stimmen interessanterweise mit den Erfahrungswerten der Zeitstudien-Ingenieure überein. Das Studium des Buches «Praktische Arbeitsphysiologie» von Gunther Lehmann kann nur wärmstens empfohlen werden.

Bei der Einsatzfähigkeit der Frauen in der Industrie ist natürlich auf die besondere Konstitution der weiblichen Arbeitnehmer zu achten. Wenn auch nach dem Grundgesetz<sup>1</sup> Männer und Frauen gleichberechtigt sind, so bezieht sich das doch nur auf die Gleichheit vor dem Gesetz, und man kann von ihnen nicht den gleichen körperlichen Einsatz und die gleiche Arbeitsleistung erwarten. Wie wir aus dem Sport wissen, liegt die absolute Leistungsfähigkeit der Frau etwa 15 bis 20 % niedriger als beim Mann. Die Leistungsmöglichkeiten der Frau liegen jedoch auf Grund ihrer körperlichen und biologischen Veranlagung auf anderen Gebieten, und wir alle wissen ja aus der Praxis, daß es eine ganze Reihe von Arbeitsplätzen gibt, auf denen die Frauen den Männern weit überlegen sind.

Bei der Untersuchung von weiblichen Arbeitnehmern wird dringend von einer gynäkologischen Untersuchung abgeraten, da diese häufig innerbetrieblich zu Unzuträglichkeiten führen kann. Der Einsatz der werdenden Mutter ergibt sich aus den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes. Es ist vornehmste Aufgabe des Werksarztes, das keimende Leben zu schützen.

Die Arbeit wird häufig eingeteilt in leichte, mittelschwere und schwere Arbeit, wobei nach Männer- und Frauenarbeit unterschieden wird. Diese Klassifizierung wird des öfteren auch von außerbetrieblichen ärztlichen Stellen benutzt, und sie gibt in den Werken immer wieder Anlaß zu mannigfaltigen Schwierigkeiten. Wir haben in Hannover, um mit den Ärzten der Sozialversicherungsträger, wie Arbeitsamt, Landesversicherungsanstalt und Krankenkasse eine gleiche Sprache zu sprechen, eine Formulierung dieser Begriffe erarbeitet. Diese Einteilung beschränkt sich lediglich auf die rein mechanische und körperliche Beanspruchung. Bei der Beurteilung in den Betrieben muß man jedoch darüber hinausgehen, da die Definition «leicht», «mittelschwer» und «schwer» zu großzügig erscheint und auch von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein kann. Ergänzungen, die auf die besonderen chemischen und physikalischen Beanspruchungen eingehen oder auch auf Wechselschicht, Nachtschicht und andere Faktoren, sind für die betriebliche Beurteilung notwendig. Mit der Einstellungsuntersuchung soll ja nicht die Rentabilität einer etwa vorhandenen Betriebskrankenkasse erhöht werden, sondern es soll, wie schon mehrfach betont, für den neuen Mitarbeiter der richtige Arbeitsplatz, möglichst ein Dauerarbeits-

---

<sup>1</sup> Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland.

platz, gefunden werden. Deswegen ist eine eingehende Beschäftigung mit dem Problem notwendig. Es gibt aber nun eine Reihe von Möglichkeiten, wie man vorgehen kann. Die einfachste Methode ist die, daß man sich den Arbeitsplatz, an dem der neue Mitarbeiter beschäftigt werden soll, aufgeben läßt und dann einfach mit ja oder nein beurteilt. Hier besteht aber bei Betrieben mit reichhaltigem Fertigungsprogramm die Gefahr, daß bei Versetzungen Schwierigkeiten auftreten und eine neue Beurteilung erforderlich ist. Man kann aber auch so vorgehen, daß jeder Arbeitsuchende zunächst dem Werksarzt vorgestellt wird und dieser dann die Beurteilung vornimmt, ähnlich einer Fehlertabelle der Wehrmacht oder der Bewertungstabelle für Jugendliche; die weitere Verwendung ist dann Sache der Personalstelle. Es gibt da sehr viele Möglichkeiten, die dann auch noch individuell auf die Besonderheiten des Betriebes zugeschnitten sind. Man kann u. a. so verfahren, daß man alle Beschäftigungen ausschließt, die ein Arbeitnehmer nicht ausführen kann, beispielsweise: «nicht einsatzfähig im Lösungsmittelmilieu», nicht einsatzfähig für Staubarbeiten» usw. Man kann aber auch die umgekehrte Form der sogenannten Positiv-Beurteilung benutzen, indem man alle die Arbeiten angibt, die der Bewerber ausführen kann. Welche Methode die beste ist, kann hier nicht entschieden werden, da es ja hierbei immer auf die besonderen Eigenarten des Betriebes und auch auf die Möglichkeiten, die dem Werksarzt zur Verfügung stehen, ankommt. Auch die persönliche Einstellung des Werksarztes zu den Problemen und Fragen spielt eine Rolle. Jeder Weg und jede Methode hat sicher Vor- und Nachteile und wird auch in den einzelnen Betrieben unterschiedlich gehandhabt. Man kann aber auch die vorhandenen Möglichkeiten kombinieren und sich nicht dogmatisch nur an eine Methode halten.

Bei der Beurteilung des Arbeitnehmers haben die Belästigungs- und Gefährdungsmöglichkeiten, mit denen sich der Werksarzt eingehend beschäftigen muß, einen erheblichen Einfluß. Es ist selbstverständlich, daß bei Staubarbeit die Beschaffenheit der Lungen und daß bei Beschäftigung mit Lösungsmitteln und Chemikalien eine intakte Leber und gute blutbildende Organe wichtig sind. Die Beschaffenheit der Haut ist interessant in all den Betrieben, in denen Materialien verwendet werden, die Hautallergien hervorrufen können usw.

Wie schon ausgeführt, ist die Zusammenarbeit mit der Personalstelle und der Abteilung, die die Beurteilung der Arbeitsplätze vornimmt, sehr wichtig. Zu den Eignungsfaktoren des Menschen für einen Arbeitsplatz zählen ja nicht nur seine körperlichen Anlagen und seine sonstige körperliche Konstitution, sondern auch seine geistigen Fähigkeiten und die bisher erworbenen Kenntnisse ergeben wichtige Hinweise. Weiterhin lassen Charaktereigenschaften, Willensanlagen und Gefühlsqualitäten diesen oder jenen Bewerber für die verschiedenen Arbeitsplätze geeignet oder nicht geeignet erscheinen. Um ein wirklich optimales Ergebnis zu erhalten, ist es daher erforderlich, daß man sich in Grenzfällen mit den Stellen, die diese Dinge zu beachten haben, abstimmt.

Auf Grund ihrer besonderen Konstitution und der fließenden körperlichen Entwicklung unterliegen die Jugendlichen besonderen Bedingungen. In den Ländern gehen die Jugendschutzgesetze, wie zum Beispiel in Niedersachsen, darauf ein. Wir Werksärzte haben uns damit aber schon beschäftigt, ohne daß dazu vom Gesetzgeber ein besonderer Anstoß erforderlich war. Auf Bundesebene<sup>1</sup> wird ein besonderes Jugendschutzgesetz vorbereitet, das zur Zeit dem heftigen Meinungsstreit der Ärzteverbände, Arbeitgeberverbände, des Gewerkschaftsbundes sowie auch der politischen Parteien unterliegt.

Bei Kriegs- und Zivilbehinderten geht unsere besondere Sorge dahin, daß wir ihnen neben dem materiellen Lohn auch seelische Befriedigung durch einen ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten entsprechenden Arbeitsplatz geben. Der Kriegsbeschädigte ist nicht nur für einfachste, primitivste Arbeit fähig, sondern wir können ihn praktisch an sehr vielen Plätzen in der Industrie verwenden, wenn von allen beteiligten Stellen die notwendige Liebe und das notwendige Verständnis aufgebracht werden. Oft kann man mit kleinsten Hilfsmitteln einen nicht besetzbar erscheinenden Arbeitsplatz mit solch einem Versehrten besetzen. Die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung in Nürnberg hat ein Handbuch herausgegeben, «Arbeitshilfe für Behinderte», das wertvolle Anregungen gibt. Die Schwerbeschädigten-Obleute der Betriebe und die Sachbearbeiter der Schwerbeschädigten-Vermittlung in den Arbeitsämtern sind zur Mithilfe und Mitarbeit immer gern bereit.

Alle Fragen, die im Rahmen der Beurteilung bei Einstellung behandelt werden, sind in gleicher Weise wichtig und müssen erneut beachtet werden, wenn es darum geht, innerbetrieblich aus gesundheitlichen Gründen einen Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. Es müssen hier drei wesentliche Faktoren unterschieden werden. Einmal kann ein Arbeitsplatzwechsel aus betrieblichen Gründen erfolgen, da die Produktion sich verlagert hat. Dann kann ein Arbeitsplatzwechsel notwendig sein, wenn ein Arbeitnehmer nach einer längeren Erkrankung oder einem Unfall seine nun verminderte Arbeitskraft dem Betrieb wieder anbietet. Weiterhin ist ein Arbeitsplatzwechsel erforderlich auf Grund eines Befundes bei einer laufenden Überwachungsuntersuchung, oder aber der Arbeitnehmer kommt von sich aus zum Werksarzt und bittet, ihm aus gesundheitlichen Gründen einen anderen Arbeitsplatz zu geben. Besonders die letzte Gruppe bereitet häufig erhebliche Schwierigkeiten. Der eine oder andere Mitarbeiter versucht aus persönlichen Gründen, einen Arbeitsplatzwechsel zu erzwingen und glaubt, daß er ihn mit Hilfe des Werksarztes erreichen kann. Häufig werden diese Wünsche auch noch durch ärztliche Atteste des Hausarztes untermauert. Es soll bei dieser Gelegenheit auf keinen Fall die aufreibende und verantwortungsvolle Tätigkeit der niedergelassenen Ärzte kritisiert werden. Es ist aber auch nicht Aufgabe des niedergelassenen Arztes, die

---

<sup>1</sup> Bundesrepublik Deutschland.

Notwendigkeit eines Arbeitsplatzwechsels zu begutachten, da ihm ja die Voraussetzungen dazu fehlen. Es ist Aufgabe des Werksarztes, den gesundheitlichen Befund mit dem Arbeitsplatz in Synthese zu bringen, und er allein ist auf Grund seiner Kenntnisse der betrieblichen Gegebenheiten in der Lage, ein entsprechendes Urteil abzugeben. Wir sollten aber die Kenntnisse, die der niedergelassene Arzt über den Patienten hat, mit verwerten und dankbar sein, wenn sie uns vermittelt werden, zumal wenn ein Arbeiter langjähriger Patient des Arztes ist und – das ist gar nicht so selten – dieser zugleich auch die Familie behandelt, so daß er über manche Hintergründe orientiert ist, von denen wir uns keine Vorstellungen machen können. In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer versucht, auf eigene Initiative einen Arbeitsplatzwechsel zu erzwingen, kann ich nur zur Vorsicht raten, da häufig ganz andere Gründe für diesen Wunsch eine Rolle spielen. Es können Schwierigkeiten mit der Umgebung sein, es können ebenso Schwierigkeiten mit den Vorgesetzten sein, und es kann auch vorkommen, daß mal einer mit seiner Arbeit aus Lohngründen nicht so zufrieden ist, wie er sich das anfangs vorgestellt hat. Genaue Prüfung ist in diesen Fällen erforderlich, um nicht zu Fehlurteilen zu kommen.

Nach schweren Erkrankungen und Operationen ist eine Umbesetzung häufig angebracht, wobei man bedenken sollte, daß der Arbeitnehmer nicht in ein Glashaus gesetzt werden soll, sondern daß er sich langsam wieder an die Arbeit gewöhnen muß. Eine hundertprozentig sitzende Tätigkeit erscheint daher im allgemeinen nicht angebracht, sondern es sollte eine Regelung gefunden werden, bei der abwechselnd gesessen und gestanden werden kann. Darüber hinaus läßt sich die Forderung nach ausschließlich sitzender Arbeit betrieblich nur schwer realisieren. Gerade die Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiter ist oftmals sehr schwierig, und es kommt hier sehr auf guten Kontakt zur Betriebsabteilung und zur Personalstelle an. Bei uns hat sich bewährt, daß jeder, der länger als 8 Wochen arbeitsunfähig ist, grundsätzlich dem Werksarzt vorgestellt wird, um zu überprüfen, ob er am bisherigen Arbeitsplatz wieder einsatzfähig ist oder aber ob ein Arbeitsplatzwechsel notwendig wird. Die Beurteilung legen wir schriftlich nieder, wobei wir sehr ausführlich sind, damit die Personalstelle auch etwas damit anfangen kann. Selbstverständlich wird auch hier nur das Ergebnis der Untersuchung festgelegt, ärztliche Diagnosen werden nicht weitergegeben. Es ist möglich, daß es gerade im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung nach langer Krankheit notwendig ist, auch einmal mit den betrieblichen Stellen über die Erkrankungen zu sprechen. Hierbei ist jedoch unbedingt vorher mit dem betreffenden Arbeitnehmer die Entbindung von der Schweigepflicht zu vereinbaren, wobei nicht vergessen werden darf, ihn auch darüber zu orientieren, was man seinem Chef sagen will und wozu es erforderlich ist. – Eine gelegentliche Nachschau am Arbeitsplatz oder auch eine Wiederholung der Untersuchung ist in einer Reihe von Fällen angebracht.

### *Zusammenfassung*

Die Eignungsuntersuchung bei Einstellung und Arbeitsplatzwechsel ist eine wichtige Tätigkeit des Werksarztes, die er in Zusammenarbeit mit der Personalstelle und der Abteilung, die die Arbeitsplatzbeurteilung durchführt, vornehmen muß. Für jeden Industriezweig und für jeden Betrieb gelten andere Gesichtspunkte, wobei es gleichgültig ist, ob die Einstellungsuntersuchungen zu Beginn oder erst nach der Vorwahl durch die Personalstelle vorgenommen wird. Immer soll die Einstellungsuntersuchung mithelfen, den «richtigen Mann an den richtigen Platz» zu stellen.

Die Untersuchung selbst soll nach einem gewissen Schema erfolgen, wobei die spätere Tätigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb berücksichtigt werden muß. So sind an einen Arbeitsplatz mit relativ geringer Belastung andere Anforderungen zu stellen als an einen Arbeitsplatz mit Gefährdung chemischer oder physikalischer Art. Die Beurteilung kann nach verschiedenen Gesichtspunkten vorgenommen werden:

1. Beurteilung nur für einen Arbeitsplatz,
2. Beurteilung auf Grund einer Fehlertabelle,
3. Beurteilung als positive Einsatzfähigkeit,
4. Beurteilung als negative Einsatzfähigkeit,
5. kann eine Kombination der obigen Methoden angebracht sein?

Exakte Richtlinien lassen sich nicht aufstellen; die verschiedenen Methoden werden je nach Notwendigkeit und Gegebenheit angewendet werden müssen. Wichtig ist, daß die Interessen des Betriebes und des Arbeitnehmers gewahrt bleiben. Für die körperliche Beurteilung werden die Begriffe leicht, mittelschwer und schwer verwendet. Beim Einsatz in der Fabrik werden sie durch die besonderen Belastungsfaktoren, wie Wärme, Hitze, Staub, Lösungsmittel usw., noch ergänzt. Genaue Kenntnisse der Arbeitsplätze des Betriebes, der verwendeten Rohmaterialien und der arbeitsphysiologischen Anforderungen sind für die Arbeit des Werksarztes unerläßlich. Die an Überwachungsplätzen bestehenden besonderen gesetzlichen Bestimmungen sind zu beachten.

Ist aus betrieblichen Gründen oder nach längerer Krankheit sowie nach Unfällen ein Arbeitsplatzwechsel notwendig, gelten die gleichen Gesichtspunkte wie bei der Einstellungsuntersuchung. Unter Umständen ist es erforderlich, daß bei der Beurteilung weiter ausgeholt wird. Die ärztliche Schweigepflicht ist in allen Fällen zu beachten, und Befunde, die Teile der ärztlichen Diagnose enthalten, dürfen ohne Einverständnis des Arbeitnehmers nicht an Personalstellen und Betriebsabteilungen weitergegeben werden.

Für jeden Industriezweig und für jeden Betrieb gelten andere Gesichtspunkte. Die vorstehenden Ausführungen sollten nur einen kurzen Überblick über die vorhandenen Probleme geben. Wie das Obengesagte verwertet wird, ist in die Hände des Lesers gegeben. Die interessante und segensreiche Tätigkeit des Werksarztes bietet dazu viele Möglichkeiten.

### *Summary*

The examination to determine the suitability of persons for appointment to a post, or employees for a change of workplace, is an important task of the industrial physician and must be conducted in conjunction with the Personnel Office as well as the department deciding on the assignment to a place of work. For every branch of industry and every type of plant there are different aspects which must be given full consideration, irrespective of whether the examination is conducted before or after the choice has been made by the Personnel Office. The purpose of the examination is to ensure that the right person is placed on the right job.

The examination itself should follow a certain definite plan, whereby the type of work to be carried out must be considered. Thus, for a relatively light type of job other factors are taken into account than for a post where certain risks of chemical or physical nature are present. The examination can be carried out with regard to various points of view, i.e.:

1. Suitability for one specific job only
2. Degree of suitability according to a table of incapacities
3. Recommendation in a positive sense
4. Recommendation in a negative sense
5. Can a combination of the above methods be applied?

Precise directives cannot be drawn up and the various methods must be applied as circumstances demand and as considered necessary. It is important that the interests of employer and employee alike are protected. As far as physical suitability is concerned, jobs may be classified as light, medium, and heavy, and where applicants are to be selected for work in the factory, these classifications are supplemented by special factors such as elevated temperature, heat, dust, solvents, etc. Precise knowledge of the place of work in the factory, the raw materials used, and psychological requirements is indispensable help to the Works M.O. Statutory directives applying particularly to places requiring surveillance must be closely adhered to.

If for organisational reasons, or after prolonged illness as well as accidents, it is found necessary to change a person's place of work the same aspects apply as on initial appointment, although under certain circumstances it might be advisable to explore every possibility of integrating the employee into a different job. Medical discretion must be rigorously observed at all times and results containing parts of the medical diagnosis may not be divulged to either the Personnel Office or heads of departments without the prior consent of the employee concerned.

### *Résumé*

L'examen d'aptitude lors de l'engagement ou du changement de la place de travail d'un ouvrier est une tâche importante du médecin d'usine et doit être pratiqué en collaboration étroite avec le bureau du personnel et la division qui s'occupe de la répartition des places de travail. Les points de vue sont différents pour chaque branche d'industrie et pour chaque entreprise et le fait de pratiquer l'examen au début ou après la sélection par l'office du personnel n'a pas d'importance. Dans chaque cas le but de cet examen est de procurer à chacun la place de travail qui lui convient.

L'examen doit être fait suivant un certain schéma et doit tenir compte de l'activité prévue pour l'ouvrier. Lorsque le travail est relativement aisé, les exigences sont différentes de celles qui sont inhérentes à une place où des facteurs chimiques ou physiques constituent un danger. L'aptitude peut être jugée suivant divers points de vue :

1. Estimation pour une seule place de travail,
2. estimation suivant un tableau d'incapacités,
3. estimation d'une aptitude au travail entière,
4. estimation d'une manque d'aptitude au travail,
5. une combinaison des méthodes ci-dessus est-elle possible?

Des directives exactes ne peuvent être établies et il faut appliquer les différentes méthodes suivant les circonstances et nécessités éventuelles. Les intérêts de la fabrique et de l'employeur doivent être sauvegardés. Pour apprécier l'aptitude corporelle, on a recours aux désignations suivantes: facile, relativement pénible et dur. Lors de l'emploi des ouvriers dans l'usine, il faut encore penser à des facteurs particuliers, tels que température élevée, chaleur, poussière, solvants, etc. Une connaissance exacte des places de travail de l'usine, des matières premières utilisées et des exigences physiologiques est indispensable pour exercer la tâche du médecin de fabrique. Les directives officielles particulières valables pour les endroits à surveiller doivent être soigneusement observées.

Si pour des raisons d'organisation interne ou après une maladie prolongée ou des accidents, un changement de la place de travail s'avère nécessaire, il faut observer les mêmes règles que lors de l'examen pour l'engagement. Il est parfois indispensable de chercher plusieurs possibilités d'emploi pour réintégrer un ouvrier. L'observation du secret médical est de rigueur dans tous les cas et des résultats d'examens contenant des parties de diagnostics médicaux ne peuvent pas être transmis au bureau du personnel ou aux chefs de services sans l'accord préalable de l'ouvrier.