



Praktischer Leitfaden für den Arbeitgeber

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL MULTISECTORIEL





Vorwort

Ziel des vorliegenden Leitfadens für den Arbeitgeber ist es ihm, ein Mittel zur Verfügung zu stellen, womit er seinen Verpflichtungen bezüglich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz besser nachkommen kann.

Eine zusammenfassende Beschreibung der Aufgaben des „Service de Santé au Travail Multisectoriel (STM)“ steht am Anfang dieses Leitfadens. Danach wird die medizinische Überwachung der Arbeitnehmer, eine der Hauptaufgaben des STM, beschrieben. Es folgen die Betriebsbegehungen, die für den Arbeitsmediziner nötig sind, um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu erkunden, eine Verbindung zu ihrem Gesundheitszustand herzustellen und im gegebenen Fall Vorschläge zu Verbesserungen und zu der Prävention von Risiken zu machen.

Neben den Aufgaben, die sich aus der Gesetzgebung über die arbeitsmedizinischen Dienste ergeben, wird der Arbeitsmediziner von zusätzlichen Gesetzgebungen beansprucht. So hat er z. B. ein Gutachten im Rahmen des Mutterschutzes zu erstellen, eine besondere Überwachung im Hinblick auf den Schutz junger Arbeitnehmer zu gewährleisten und sich zu den Anträgen der „Commission mixte“ zu äußern, welche Arbeitnehmer betreffen, die nicht mehr in der Lage sind, an ihrem früheren Arbeitsplatz weiter beschäftigt zu werden.

Außerdem bietet der STM seinen Unternehmen zusätzliche Leistungen im Bereich der Ergonomie, der psychosozialen Aspekte sowie im Bereich der Schulung der Arbeitnehmer an. Im Bereich der Vorbeugung von Rückenerkrankungen hat der STM die Leitung des im März 2008 gegründeten „Centre de prévention pour le dos“ [Präventionszentrum für den Rücken].

In dem Bestreben, die Zufriedenheit der ihm angegliederten Unternehmen zu verbessern, hat sich unser Dienst für eine Qualitätssicherung gemäß der Norm ISO 9001 engagiert und die Zertifizierung am 10. Juli 2009 erhalten.

Abschließend hoffe ich, dass Ihnen dieser Leitfaden helfen wird, die vom STM angebotenen Leistungen und die Bereiche, in denen Sie die Zusammenarbeit unserer Dienste in Anspruch nehmen können, besser kennenzulernen.

Fernand Lepage

Präsident des Vorstands



Vertreter der Gewerkschaften

Vorstand des STM

Arbeitgebervertreter

Vorstand

Vorstand des STM am 1. Januar 2010

Präsident Herr Fernand LEPAGE

Arbeitgebervertreter	Tatsächliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
-----------------------------	--------------------------------	------------------------------------

Handwerkerverband	Herr François ENGELS	Herr Franck JEANNOT
-------------------	----------------------	---------------------

Handelsverband	Herr Claude BIZJAK	Frau Nathalie WAGNER
----------------	--------------------	----------------------

FEDIL	Herr Marc KIEFFER	Herr Tom HERMES
-------	-------------------	-----------------

Vertreter der Gewerkschaften	Tatsächliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
-------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

LCGB	Herr Jean-Paul BAUDOT	Herr Joé SPIER
------	-----------------------	----------------

OGB-L	Herr Alain KINN	Herr Alex TEOTONIO
-------	-----------------	--------------------

OGB-L	Herr Carlos PEREIRA	Frau Lynn SETTINGER
-------	---------------------	---------------------

INHALT

- 6 SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL MULTISECTORIEL**
- 7 MEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN DER ARBEITNEHMER**
- 7 In welche Fällen sind medizinische Untersuchungen vorgesehen?
- 7 Wie werden Termine vereinbart?
- 8 Welche Unterlagen sind bei der medizinischen Untersuchung vorzulegen?
- 8 Welche Untersuchungen werden durchgeführt?
- 9 Welche Auskünfte werden weitergegeben?
- 9 Wie lautet das Verfahren im Falle der Arbeitsunfähigkeit?
- 10 Wie lauten die Rechtsmittel?
- 10 Was geschieht, wenn die Gültigkeit der Bescheinigung zur Berufsfähigkeit abläuft?
- 11 BETRIEBSBEGEHUNGEN**
- 11 Welche Ziele/Zweck haben Betriebsbegehungen?
- 12 INVENTAR DER RISIKOBEHAFTETEN ARBEITSPLÄTZE**
- 12 Welche Rolle spielt der Arbeitgeber?
- 12 Wie kann der Arbeitsmediziner den Arbeitgeber unterstützen?
- 13 TÄTIGKEITSBERICHT**
- 14 GUTACHTEN IM RAHMEN DES MUTTERSCHUTZES**
- 14 Welche Rolle spielt der Arbeitgeber?
- 14 Wie kann der Arbeitsmediziner den Arbeitgeber unterstützen?
- 15 Wie lautet die Vorgehensweise?
- 15 Wie lauten die Besonderheiten in Verbindung mit Nachtarbeit?
- 16 Wie erfolgt die Freistellung von der Nachtarbeit?
- 16 Welche Unterlagen müssen an die Gesundheitskasse geschickt werden?
- 16 Welche Rechte haben der Arbeitgeber und die Schwangere, falls sie mit dem Gutachten des Arbeitsmediziners nicht einverstanden sind?
- 17 BESCHÄFTIGUNG VON JUNGEN ARBEITNEHMERN**
- 18 GUTACHTEN IN BEZUG AUF ARBEITNEHMER, DIE NICHT IN DER LAGE SIND, AN IHREM LETZTEN ARBEITS-
PLATZ WEITER BESCHÄFTIGT ZU WERDEN:**
- 18 Welche Arbeitnehmer betrifft dies?
- 18 Welche Rolle hat der Arbeitsmediziner?
- 19 Welche Verpflichtung hat der Arbeitgeber?
- 19 Welche Rolle hat die „Commission Mixte“?
- 20 WEITERE VOM STM ANGEBOTENE LEISTUNGEN**
- 20 Schutz vor Arbeitsplatzrisiken**
- 20 Im Bereich chemischer Risiken
- 21 Im Bereich biologischer Risiken
- 21 Im Bereich physikalischer Risiken
- 21 Im Bereich der Ergonomie
- 22 Im Bereich „Erste Hilfe“
- 23 Allgemeine Gesundheitsfürsorge**
- 23 Im Bereich einer gesunden Lebensführung
- 23 Im Bereich der Arbeitspsychologie
- 24 Im Bereich des Kampfes gegen Nikotinsucht
- 24 Im Bereich Ernährung
- 25 Im Bereich der Prävention von Rückenleiden
- 26 Notizen
- 27 ZERTIFIZIERUNG**



Service de Santé au Travail Multisectoriel

Der STM ist eine gemeinnützige Einrichtung unter der Aufsicht des Gesundheitsministers, entstanden aufgrund des Gesetzes über die arbeitsmedizinischen Dienste vom 14. Dezember 2001 (in Abänderung des Gesetzes vom 17. Juni 1994). Ihm angegliedert sind Unternehmen aus den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen.

Der Vorstand des STM, gemäß Artikel L. 323-1 des Code du Travail (CT) [Arbeitsgesetzbuch] besteht aus einem von dem Regierungsrat ernannten Präsidenten, drei Vertretern der national repräsentativen Gewerkschaften und drei Vertretern der Arbeitgebervereinigungen.

Artikel L. 322-2 des CT beschreibt die Aufgaben, die jeder Arbeitsschutzdienst in Zusammenarbeit mit dem ihm angegliederten Unternehmen erfüllen muss.

Der STM ist außerdem verpflichtet, Gutachten im Rahmen des Mutterschutzes (Art. L. 331-1 bis 338-4 des CT), der Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern (Art. L.341-1 bis 345-2 des CT) sowie der Beschäftigung von Arbeitern, die nicht mehr in der Lage sind, an ihrem letzten Arbeitsplatz weiter beschäftigt zu werden (Art. L.551-1 bis 552-3 des CT), durchzuführen.

Um seine gesetzlichen Aufgaben besser erfüllen zu können, hat sich der STM für eine Qualitätssicherung gemäß der Norm ISO 9001 entschieden, um durch eine ständige Verbesserung der Arbeitsprozesse eine höhere Zufriedenheit seiner Kunden zu erreichen.

Die allgemeinen Ziele unseres Qualitätsmanagementsystems lauten wie folgt:

- Sicherung einer guten Qualität des Empfangs,
- Ausführung unserer Leistungen in kürzester Zeit,
- Gewährleistung der Qualität der Überwachung der Arbeitsumgebung und der Gesundheit des Arbeitnehmers,
- Erteilung von Ratschlägen zur Verbesserung der Gesundheit und des Arbeitsschutzes,
- Eine systematische Schulung des Personals des STM.

Um die Effektivität der Prozesse des Qualitätsmanagementsystems zu gewährleisten, werden vom Vorstand und der Direktion Qualitätsziele definiert. Sie verpflichten sich, alle zur Erreichung dieser Ziele benötigten Mittel zur Verfügung zu stellen.



In welchen Fällen sind medizinische Untersuchungen vorgesehen?

Wie werden Termine vereinbart?

Medizinische Untersuchungen der Arbeitnehmer

In welchen Fällen sind medizinische Untersuchungen vorgesehen?

- Bei der Einstellung auf Initiative des Arbeitgebers. Zu diesem Zeitpunkt wird eine Bescheinigung zur Berufsfähigkeit („fiche d'examen médical“) erstellt. Die Gültigkeitsdauer ist abhängig von den beruflichen Risiken.
- Regelmäßig auf eine Vorladung des STM beim Ablauf der Gültigkeitsdauer, die auf der Bescheinigung zur Berufsfähigkeit angegeben ist.
- Nach einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 6 Wochen, wenn der Arbeitsmediziner es auf Grund der obligatorischen Meldung des Arbeitgebers für angebracht hält.
- Auf Antrag des Arbeitgebers, wenn dieser es aus Gesundheitsgründen oder aufgrund besonderer Arbeitsbedingungen für notwendig erachtet.
- Auf Antrag des Arbeitnehmers, der Personalvertretung oder des gemischten Betriebsrates, wenn diese es für angebracht halten.

Wie werden Termine vereinbart?

- Der Arbeitgeber muss dem STM einen ausgefüllten Arbeitgeberantrag zukommen lassen. Auf diesem Formular werden die Informationen in Bezug auf das Unternehmen, den Arbeitnehmer und den Arbeitsplatz angegeben. Nach Empfang dieses Antrags legt der STM einen Termin fest und informiert den Arbeitgeber.
Dieses Formular ist über unser Sekretariat erhältlich oder kann auf unserer Webseite heruntergeladen werden (www.stm.lu).
- Im Fall der Initiative des Arbeitnehmers kann er direkt ohne Formular eine Untersuchung anfragen.

Welche Unterlagen sind bei der medizinischen Untersuchung vorzulegen?



Welche Untersuchungen werden durchgeführt?

Medizinische Untersuchungen der Arbeitnehmer

Welche Unterlagen sind bei der medizinischen Untersuchung vorzulegen?

Der Arbeitnehmer muss beim Arztbesuch Folgendes vorlegen:

- Einen Ausweis,
- Eine Karte der luxemburgischen Sozialversicherungen (sofern vorhanden),
- Seinen Gesundheits- oder Impfpass,
- Gegebenenfalls seine Brille.

Welche Untersuchungen werden durchgeführt?

Das medizinische Assistenzpersonal führt die verschiedenen Tests durch, die von den Risiken abhängen, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind:

- Überprüfung der Sehkraft (Optometrie),
- Messung des Hörvermögens (Audiometrie),
- Überprüfung der Lungen- und Atemfunktion (Spirometrie),
- Urinuntersuchung.

Der Arbeitsmediziner führt Folgendes durch:

- Die Anamnese (medizinische Vorgeschichte),
- Die medizinische Untersuchung,
- Die Auswertung der verschiedenen Ergebnisse der paramedizinischen Tests.

Zusätzliche Untersuchungen werden eingeplant, wenn die Risiken, die bei der Betriebsbegehung festgestellt wurden, dies erfordern:

- Blutanalyse,
- Bestimmung verschiedener metabolischer Rückstände im Urin (Substanzen zum Nachweis von evtl. absorbierten toxischen Stoffen),
- Röntgenaufnahmen,
- Gutachten von Fachärzten.

Für den richtigen Ablauf der medizinischen Untersuchungen:

Die medizinischen Untersuchungen können in Luxemburgisch, Deutsch, Französisch und Englisch durchgeführt werden. Die Arbeitnehmer, die keine dieser Sprachen sprechen, müssen von einer Person ihrer Wahl begleitet werden, die eine Übersetzung sicherstellt. Aus Vertrauensgründen sollte es kein Vorgesetzter des Arbeitnehmers sein.



Welche Auskünfte werden weitergegeben?

Wie lautet das Verfahren im Falle der Arbeitsunfähigkeit?

Welche Auskünfte werden weitergegeben?

Sobald der Arzt im Besitz aller erforderlichen Ergebnisse ist, entscheidet er über die Berufsfähigkeit oder Berufsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Die Bescheinigung zur Berufsfähigkeit („fiche d'examen médical“) wird ausgefüllt und dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgehändigt. Eine Kopie der Bescheinigung wird im STM archiviert. Diese Bestätigung enthält keine Diagnose. Sie gibt Auskunft über die Gültigkeitsdauer der Berufsfähigkeit und die Bedingungen, unter denen die Person für den jeweiligen Arbeitsplatz geeignet ist.

Vermerkt sein können gegebenenfalls eventuelle Einschränkungen, Anmerkungen oder Vorschläge zur Anpassung des Arbeitsplatzes. Im Zweifelsfall kontaktiert der Arbeitsmediziner den Arbeitgeber, um abzuklären, ob diese Einschränkungen mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes vereinbar sind. Wenn dies nicht der Fall ist, löst der Arzt das Arbeitsunfähigkeitsverfahren aus.

Ist der Arzt nicht im Besitz aller erforderlichen Ergebnisse, um zu entscheiden, kann keine Entscheidung getroffen und somit keine Bestätigung der Arbeitsfähigkeit ausgestellt werden. Der Arbeitnehmer muss also dem Arbeitsmediziner schnellstmöglich die geforderten zusätzlichen Untersuchungen (Analysen, Arztberichte usw.) zukommen lassen. Mit diesen Ergebnissen kann sich der Arzt dann zu der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers äußern.

Wie lautet das Verfahren im Falle der Arbeitsunfähigkeit?

Wenn ein Arbeitnehmer bei einer **Einstellungsuntersuchung** für berufsunfähig erklärt wird, sendet der Arzt diese Schlussfolgerungen per Einschreiben an den Arbeitnehmer und an den Arbeitgeber.

Im Falle einer **Nachfolgeuntersuchung** kann der Arzt den Arbeitnehmer nur unverzüglich für arbeitsunfähig erklären, wenn eine wesentliche Gefahr für ihn besteht. Falls notwendig sieht er eine Arbeitsplatzuntersuchung in Anwesenheit des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers vor. Hierbei kann die Risikosituation des Arbeitsplatzes geklärt und die Möglichkeit einer Versetzung im Unternehmen in Erwägung gezogen werden. Der Arzt wird den Arbeitnehmer gegebenenfalls nach einer Frist von 14 Tagen erneut untersuchen, um eine Entscheidung zu treffen. Der Beschluss der Arbeitsunfähigkeit wird dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber per Einschreiben mitgeteilt.



Was geschieht, wenn die Gültigkeit der Bescheinigung zur Berufsfähigkeit abläuft?

Wie lauten die Einspruchsmöglichkeiten?

Medizinische Untersuchungen der Arbeitnehmer

Wie lauten die Einspruchsmöglichkeiten?

Für die Beschlüsse in Bezug auf die Einstellungsuntersuchungen ist keine Einspruchsmöglichkeit vorgesehen.

Für die Nachfolgeuntersuchungen ist das Verfahren je nach Schlussfolgerung des Arbeitsmediziners unterschiedlich.

- **Verfahren im Fall der Berufsunfähigkeit:**

Wenn der Arbeitnehmer für seinen zuletzt ausgeübten Arbeitsposten für berufsunfähig erklärt wird, kann Letzterer oder sein Arbeitgeber Einspruch gegen diese Entscheidung erheben. Dafür muss innerhalb von 40 Tagen per Einschreiben der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber beim Chefarzt der „Division de la Santé au Travail“ des Gesundheitsministeriums, eine erneute Untersuchung anfragen. Ein Einspruch gegen seine Entscheidung ist beim „Conseil Arbitral des Assurances Sociales“ möglich.

- **Verfahren im Fall der Berufsfähigkeit:**

Wenn der Arbeitnehmer für seinen zuletzt ausgeübten Arbeitsposten für berufsfähig erklärt wird, kann er einen Antrag auf eine erneute Untersuchung einreichen, vorausgesetzt der Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig 50 Angestellte und der betroffene Arbeitnehmer belegt seit mindestens 10 Jahren einen Arbeitsplatz mit Berufsrisiken. Der Antrag auf eine erneute Untersuchung muss mit einem ausführlichen ärztlichen Attest eingereicht werden.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt eine erneute Untersuchung gegen eine Berufsfähigkeitsentscheidung zu beantragen.

Was geschieht, wenn die Gültigkeit der Bescheinigung zur Berufsfähigkeit abläuft?

Der STM sendet dem Arbeitgeber eine Aufstellung aller Arbeitnehmer zu, deren Berufsfähigkeitsbescheinigung demnächst abläuft.

Da der STM nicht über die Personalveränderungen bei einem Unternehmen informiert wird, kann es sein, dass der Arbeitgeber eine erneute Vorladung für einen Arbeitgeber erhält, der das Unternehmen zwischenzeitlich bereits verlassen hat. Um diesen Missstand zu vermeiden, wird der Arbeitgeber gebeten, den STM zu informieren, wenn ein Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt.



Welche Ziele/Zweck haben Betriebsbegehungen?

Betriebsbegehungen

Für diese Begehungen ist der Kontakt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitsmediziner wichtig. Bei einer Baustellenbesichtigung kann sich der Arbeitgeber vom Baustellenleiter vertreten lassen.

Welche Ziele/Zweck haben Betriebsbegehungen?

Diese Begehungen erlauben die im Unternehmen vorhandenen Gefahren und die Erfassung aller bestehenden Arbeitsplätze zu bestimmen. Der Arzt besichtigt mit dem Arbeitgeber alle Arbeitsplätze, bestimmt die Risiken und deren Gefährdungsstufe.

Diese Bewertung dient als Grundlage für die Planung der medizinischen Untersuchungen, da die zusätzlichen Tests (Audiometrie, Spirometrie usw.) abhängig sind von den Risiken, denen der Arbeitnehmer ausgesetzt ist. Außerdem kann so die Häufigkeit der Nachfolgeuntersuchungen für den Arbeitnehmer bestimmt werden.

Nach der Besichtigung hat der Arzt eine klare Vorstellung von den Anforderungen des Arbeitsplatzes, wodurch er die Berufsfähigkeit der Arbeitnehmer bei den medizinischen Untersuchungen besser beurteilen kann.

Die Besichtigungen informieren darüber hinaus den Arbeitgeber über:

- gesetzliche Grundlagen zur Arbeitsmedizin und den daraus folgenden Verpflichtungen
- die vom STM angebotenen Leistungen, die in einem separaten Kapitel beschrieben werden zu informieren.





Wie kann der Arbeitsmediziner den Arbeitgeber unterstützen?

Welche Rolle spielt der Arbeitgeber?

Inventar der risikobehafteten Arbeitsplätze

Welche Rolle spielt der Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet ein Inventar der risikobehafteten Arbeitsplätze seines Unternehmens aufzustellen, die er alle 3 Jahre an die „Division de la Santé au Travail“ schickt. Dieses Inventar erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmediziner.

Wie kann der Arbeitsmediziner den Arbeitgeber unterstützen?

Nach der Besichtigung erhält der Arbeitgeber vom Arbeitsmediziner einen Vorschlag für das Inventar der risikobehafteten Arbeitsplätze, das sich auf die Erfassung der Gefahren und die Beschreibung der bei der Betriebsbegehung erfassten Arbeitsplätze beruft. Dieses Inventar dient auch als Grundlage für den Arbeitsmediziner, um das Unternehmen bei der Prävention von Risiken zu unterstützen.





Tätigkeitsbericht

Am Ende eines Geschäftsjahres erstellt der STM den gesetzlich vorgeschriebenen Jahresbericht und übermittelt diesen den Unternehmen, die regelmäßig mindestens 150 Angestellte beschäftigen. Für die Unternehmen, die zwischen 15 und 149 Angestellte beschäftigen, wird dieser Tätigkeitsbericht alle drei Jahre erstellt. Diese können, nachdem sie diesen Bericht dem gemischten Betriebsrat („Comité mixte“) oder der Personalvertretung vorgelegt haben, Stellung nehmen.

Die Berichte sowie die eventuellen Anmerkungen der Unternehmen werden später an die „Division de la Santé au Travail“ weitergeleitet.



Welche Rolle spielt der Arbeitgeber?

Wie lautet die

Gutachten im Rahmen des Mutterschutzes

Welche Rolle spielt der Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber ist beauftragt, eine Liste der Arbeiten aufzustellen, die schwangere Arbeitnehmerinnen nicht ausführen sollten und die Maßnahmen anzugeben, die getroffen wurden, um jegliches Risiko für ihre Sicherheit und Gesundheit auszuschließen. Dieses Dokument ist allen Frauen, die im Unternehmen beschäftigt sind, dem „Comité mixte“ des Unternehmens und der Personalvertretung, sowie gegebenenfalls dem/der Gleichstellungsbeauftragten zu übermitteln.

Da der Arbeitgeber verantwortlich ist, fordert der STM ihn auf, bei Erhalt der Schwangerschaftsbescheinigung Kontakt mit dem Arbeitsmediziner aufzunehmen. Um das Verfahren einzuleiten, muss der Arbeitgeber dem STM das **Antragsformular für ein Gutachten zur Anpassung des Arbeitsplatzes, Änderung der Zuweisungen oder für die Freistellung von der Arbeit einer schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin zustellen**. Dieses Formular ist auf der Webseite www.stm.lu erhältlich.

Wie kann der Arbeitsmediziner den Arbeitgeber unterstützen?

- In dem er mit ihm das Verzeichnis der Arbeiten vorbereitet, welche Schwangere nicht ausführen sollten,
- Indem er bei einer Anpassung des Arbeitsplatzes oder einer Versetzung ein Gutachten erstellt.
- Indem er eine Freistellung von der Arbeit vorschlägt, wenn andere Maßnahmen nicht anwendbar sind.



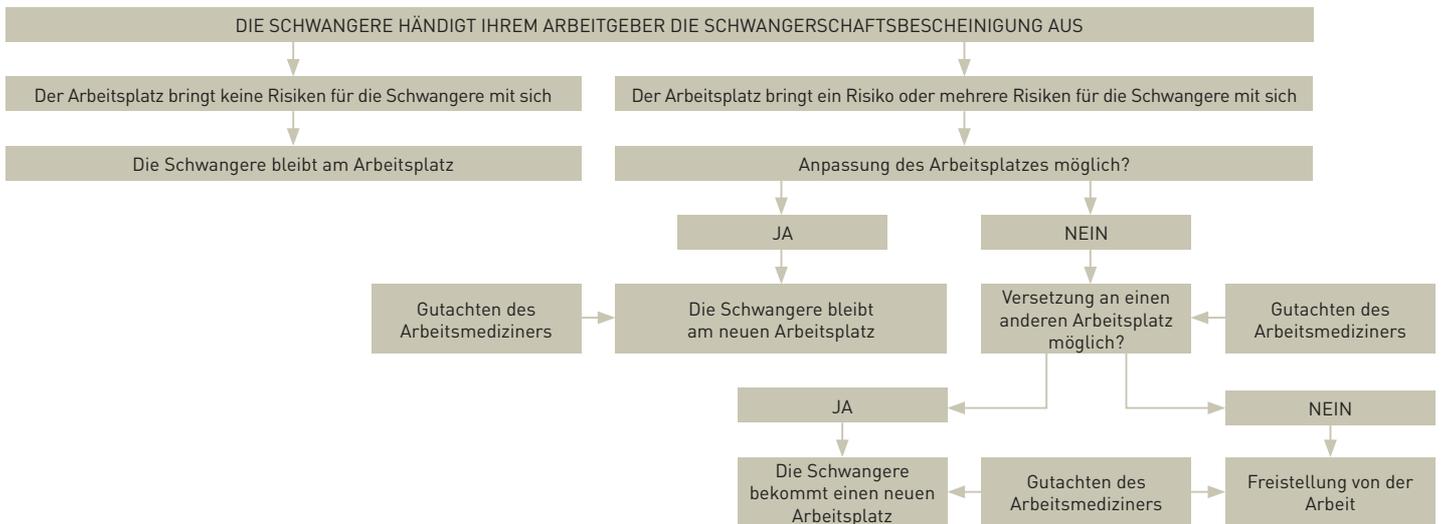


Wie kann der Arbeitsmediziner den Arbeitgeber unterstützen?

Vorgehensweise?

Wie lauten die Besonderheiten in Verbindung mit Nachtarbeit?

Wie lautet die Vorgehensweise?



Wie lauten die Besonderheiten in Verbindung mit Nachtarbeit?

Durch die Gesetzgebung wird die Nachtarbeit an sich nicht verboten. Jedoch kann der Arbeitsmediziner, wenn er es für die Gesundheit und Sicherheit der Schwangeren als notwendig betrachtet, sie von der Nachtarbeit freistellen.



Welche Unterlagen müssen an die Gesundheitskasse geschickt werden?

Wie erfolgt die Freistellung von der Nacharbeit?

Welche Rechte haben der Arbeitgeber und die Schwangere, falls sie mit dem Gutachten des Arbeitsmediziners nicht einverstanden sind?

Gutachten im Rahmen des Mutterschutzes

Wie erfolgt die Freistellung von der Nacharbeit?

In diesem Fall muss die Schwangere einen Antrag in die Wege leiten.



Welche Unterlagen müssen an die Gesundheitskasse geschickt werden?

Der Arbeitgeber sollte folgende Unterlagen bei der Gesundheitskasse einreichen:

- eine Kopie der Schwangerschaftsbescheinigung
- eine Kopie des ausgefüllten Antrags auf ein Gutachten
- das Gutachten des Arbeitsmediziners.

Welche Rechte haben der Arbeitgeber und die Schwangere, falls sie mit dem Gutachten des Arbeitsmediziners nicht einverstanden sind?

Wenn der Arbeitgeber oder die Schwangere nicht mit der Entscheidung des Arbeitsmediziners einverstanden sind, können sie einen Antrag auf eine erneute Untersuchung per Einschreiben innerhalb von 14 Tagen nach dem Datum der Zustellung des Gutachtens an die Direction de la Santé, Division de la Santé au Travail, stellen.

Wenn der Arzt der „Division de la Santé au Travail“ die Entscheidung des Arbeitsmediziners aufrechterhält, kann ein Einspruch per Einschreiben innerhalb einer Frist von 14 Tagen ab der Zustellung der Entscheidung beim „Conseil arbitral des assurances sociales“ erhoben werden.

Die Entscheidung des Arbeitsmediziners ist bis zu einer gegenteiligen Entscheidung der „Division de la Santé au Travail“ oder des „Conseil arbitral des assurances sociales“ bindend.

Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern

Besonderheiten bezüglich der Einstellung von Studenten während der Schulferien



Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern

Jugendliche Arbeitnehmer unterliegen abhängig von den Risiken und je nach Alter Einstellungs- und Nachfolgeuntersuchungen, d. h.:

- 1 Nachfolgeuntersuchung für junge Arbeitnehmer zwischen 18 und 21 Jahren vor dem 21. Lebensjahr
- 2 Nachfolgeuntersuchungen für unter 18-Jährige vor dem 21. Lebensjahr

Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren werden bezüglich der mit ihrer Gesundheit verbundenen Gefahren besonders geschützt. Der CT enthält in seiner Anlage 3 eine Liste der verbotenen Arbeiten.

Im Rahmen der Berufsausbildung können die jungen Arbeitnehmer jedoch gewissen Risiken ausgesetzt sein.

Besonderheiten bezüglich der Einstellung von Studenten während der Schulferien



Der Arbeitgeber kann auf die Unterstützung des Arbeitsmediziners zurückgreifen um festzustellen, ob die Arbeitsplätze an denen er Schüler oder Studenten während den Schulferien beschäftigen will, Risikoarbeitsplätze darstellen.

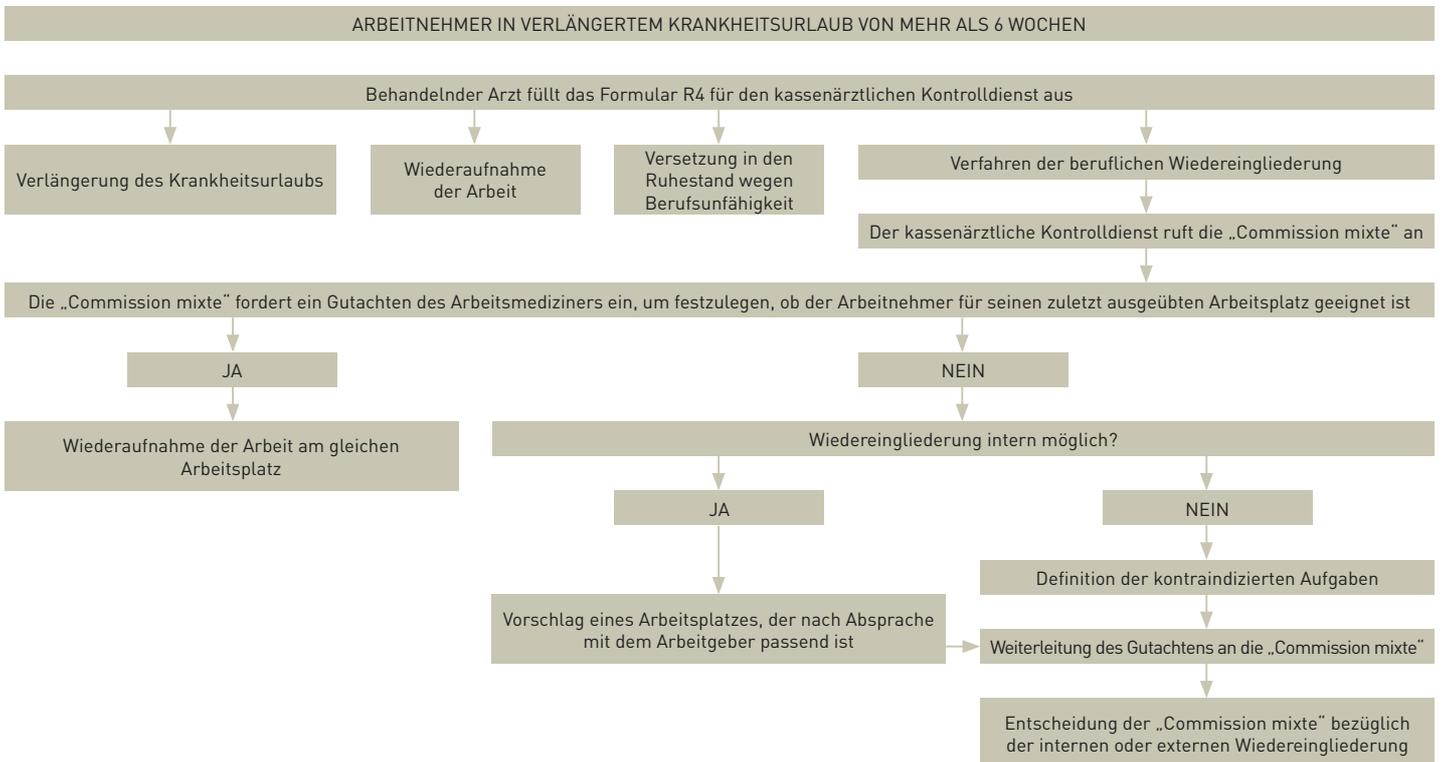


Welche Rolle hat Welche Arbeitnehmer betrifft dies?

Gutachten in Bezug auf Arbeitnehmer, die nicht in der Lage sind, an ihrem letzten Arbeitsplatz weiter beschäftigt zu werden

Welche Arbeitnehmer betrifft dies?

Die Arbeitnehmer, für die der Kontrolldienst der Krankenversicherung („Contrôle médical de la sécurité sociale“) bestimmt hat, dass sie nicht in der Lage sind, ihren zuletzt ausgeübten Arbeitsplatz auszuüben.



Welche Rolle hat der Arbeitsmediziner?

Der Arbeitsmediziner entscheidet, unter Einbeziehung der verbleibenden Fähigkeiten des Arbeitnehmers, über die Fähigkeit oder Unfähigkeit für den zuletzt ausgeübten Arbeitsposten.

der Arbeitsmediziner?

Welche Verpflichtung hat der Arbeitgeber? Welche Rolle hat die „Commission mixte“?

Wenn er fähig ist den letzten Arbeitsplatz auszuüben

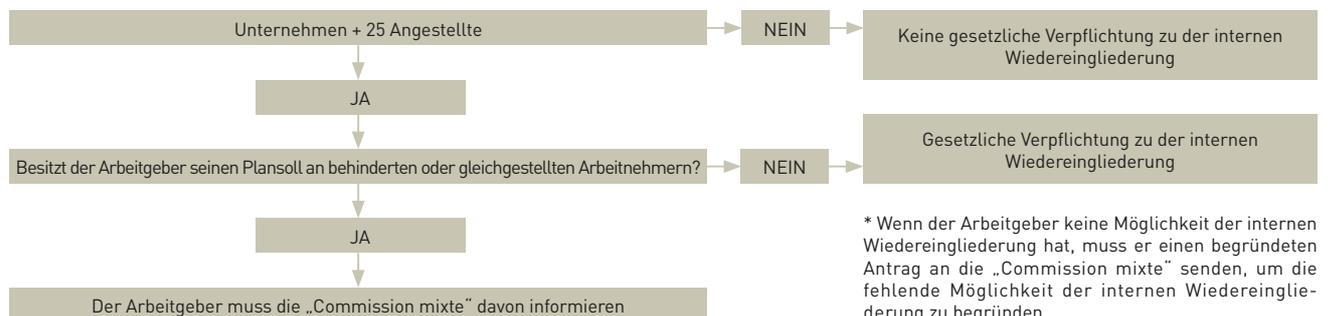
- Begründet der Arbeitsmediziner diese Fähigkeit
- Verschickt er die Stellungnahme an:
 - Den kassenärztlichen Kontrolldienst („Contrôle médical de la sécurité sociale“),
 - Die „Commission mixte“,
 - Den jeweiligen Arbeitgeber,
 - Den jeweiligen Arbeitnehmer.

Im Falle der Unfähigkeit für den letzten Arbeitsplatz:

- Definiert der Arbeitsmediziner die verbleibenden Fähigkeiten und bespricht mit dem Arbeitgeber die Möglichkeit einer internen beruflichen Wiedereingliederung im Unternehmen.
- Verschickt er die Stellungnahme an:
 - Die „Commission mixte“,
 - Den jeweiligen Arbeitgeber,
 - Den jeweiligen Arbeitnehmer.

Welche Verpflichtung hat der Arbeitgeber?

Die Verpflichtung des Arbeitgebers hängt von der Größe des Unternehmens ab.



Welche Rolle hat die „Commission mixte“?

- Überprüfung der vom Kontrolldienst in der Anrufung übermittelten Informationen
- Anrufung des zuständigen Arbeitsmediziners
- Entscheidung über die interne oder externe berufliche Wiedereingliederung des Arbeitnehmers unter Einbeziehung der Stellungnahme des Arbeitsmediziners



Im Bereich chemischer Im Bereich biologischer Risiken

Weitere vom STM angebotenen Leistungen

Die Aufgabe des Arbeitsmediziners liegt darin die Arbeitgeber bei ihren präventiven Aufgaben zu unterstützen.

Zu diesem Zweck bietet der STM ihnen seine Leistungen in verschiedenen Bereichen an. Diese können unterschiedlicher Natur sein: Fortbildung, Informationen, Ratschläge, physikalische und chemische Umgebungsmessungen usw.

Die Betriebe, die von den angebotenen Maßnahmen profitieren möchten, können ihre Anfrage direkt an den STM stellen.

Der STM behält sich das Recht vor, den Unternehmen die Leistungen, die die Aufgaben des gesetzlich festgelegten Rahmens überschreiten, zu berechnen. In diesem Fall wird ein Kostenvoranschlag vereinbart.

SCHUTZ VOR ARBEITSPLATZRISIKEN

IM BEREICH CHEMISCHER RISIKEN

Der STM hilft den Betrieben bei der chemischen Gefahrstoffanalyse und Aufklärung der Mitarbeiter über die möglichen Risiken.

Folgendermaßen wird vorgegangen:

- **Begutachtung der Arbeitsplätze**
 - Erstellen eines Gefahrenkataloges
 - Gefährdungsbeurteilung für die einzelnen Arbeitsplätze (Risiken pro Arbeitsposten)
 - Festlegen der Anzahl der Arbeitnehmer, die diesen Risiken ausgesetzt sind
- **Wenn nötig, Umgebungsmessungen, um das Ausmaß der Belastung festzustellen**
- **Vorschläge zur Prävention**
 - Mögliche kollektive Arbeitsschutzmaßnahmen
 - Persönliche Schutzausrüstung
 - Information/Schulung der Arbeitnehmer



Risiken

Im Bereich der Ergonomie

Im Bereich physikalischer Risiken

IM BEREICH BIOLOGISCHER RISIKEN

Der STM organisiert Informations- und Fortbildungsveranstaltungen für die Arbeitnehmer, die biologischen Gefahrstoffen ausgesetzt sind (z.B. Hepatitis A und B usw.) In diesen Schulungen werden die verschiedenen Infektionsquellen, wie auch die Präventionsmaßnahmen, besprochen und gegebenenfalls Impfungen organisiert.

IM BEREICH PHYSIKALISCHER RISIKEN

Der STM kann eine Bewertung der spezifischen Arbeitsbedingungen vornehmen, die zu Verbesserungsvorschlägen in den folgenden Bereichen führen:

- Schwingungen,
- Beleuchtung,
- Lärm,
- Klimabedingungen am Arbeitsplatz,
- Physiologie der Arbeit (z. B. Bewertung der Auswirkung der Arbeitslast auf den Körper durch eine Herzfrequenzanalyse),
- Muskel-Skelett-Erkrankungen (z. B. Sehnscheidenentzündungen, Rückenleiden usw.)

Der STM kann die Arbeitgeber bei der Erkennung der Risiken im Unternehmen unterstützen und sie im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz beraten.

IM BEREICH DER ERGONOMIE

Der STM steht den Unternehmen zur Verfügung, um sie bei der Gestaltung und Neugestaltung von Arbeitsstätten (Büro, Kindertagesstätte, Werkstätte, usw.) und Arbeitsplätzen (Bildschirmarbeitsplatz, Kasse, usw.) zu beraten.

In Zusammenarbeit mit dem Betrieb werden Vorschläge zur Gestaltung, unter Berücksichtigung ergonomischer Gesichtspunkte erarbeitet. Darüber hinaus können Anregungen zu einem Gestaltungsvorhaben im Unternehmen gegeben werden und bei der Auswahl von Ausrüstungen und Arbeitsmittel (Arbeitssitze, Maschinen, Hebe- und Tragehilfen, usw.) geholfen werden.



Im Bereich Erste Hilfe

Weitere vom STM angebotenen Leistungen

IM BEREICH „ERSTE HILFE“

Jedes Unternehmen muss in Abhängigkeit von seiner Mitarbeiterzahl eine bestimmte Anzahl an Nothelfern nachweisen. Die Einzelheiten und die erforderliche Anzahl in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens und der Geschäftstätigkeit sind in den Vorschriften zur Unfallverhütung der „Association d'Assurance contre les Accidents“ angegeben.

Zur Unterstützung der Unternehmen bietet der STM ab einer Teilnehmerzahl von 8 Arbeitnehmern Erste-Hilfe-Kurse im Unternehmen an. Außerdem organisiert der STM Kurse, zu denen die Unternehmen einen oder mehrere Teilnehmer anmelden können.

Anmeldungen und Informationen unter www.stm.lu.

Zwei Optionen werden den Unternehmen angeboten:

- **28-Stunden-Kurs:**

Das Programm entspricht demjenigen des Zivilschutzes. Die Teilnehmer müssen am Ende eine Prüfung vor einem Prüfungsausschuss machen und erhalten bei Erfolg eine Bescheinigung des Innenministeriums. Diese Arbeitnehmer werden in das Plansoll der Nothelfer des Unternehmens aufgenommen.

- **Einführungskurs von 12 Stunden**

Diese Kurse ersetzen nicht die 28-Stunden-Kurse, aber sie ermöglichen es den Teilnehmern, die notwendigen Grundlagen für die Gewährleistung der Ersten Hilfe im Unternehmen zu erwerben.

Am Ende des Kurses erhalten die Teilnehmer keine Bescheinigung und werden nicht als anerkannte Nothelfer betrachtet.

Broschüren zu den Themen der Prävention von Berufsrisiken sind bei der „Association d'Assurance contre les Accidents“ (www.aaa.lu) erhältlich.



Im Bereich einer gesunden Lebensführung

Im Bereich der Arbeitspsychologie

ALLGEMEINE GESUNDHEITSFÜRSORGE

IM BEREICH EINER GESUNDEN LEBENSFÜHRUNG

Die allgemeinen Gesundheitsrisiken sind zum Großteil für schwere Krankheiten verantwortlich (Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen usw.). Eine gesunde Lebensführung kann helfen diese Gefahren zu verringern. Der STM unterstützt die Betriebe darin, die allgemeine Gesundheitsfürsorge zu fördern. Dem Unternehmen können verschiedene Programme angeboten werden:

- **Sensibilisierungskampagnen in Bezug auf verschiedene Risikofaktoren:**

- Bewegungsmangel,
- Tabakkonsum,
- Übergewicht,
- Kardiovaskuläre Risikofaktoren:
 - Bluthochdruck
 - Dyslipidemien.
- Alkohol- und Drogensucht

- **Blut- oder Vorsorgeuntersuchungen:**

- Der STM organisiert die Blut- oder Vorsorgeuntersuchungen in Zusammenarbeit mit einem Krankenhaus oder Labor.

Interessierte Betriebe können beim STM einen nach ihren Wünschen ausgearbeiteten detaillierten Kostenvoranschlag erhalten.

IM BEREICH DER ARBEITSPSYCHOLOGIE

Der STM bietet eine Reihe von auf die Betriebe angepassten Leistungen an, mit dem Ziel, psychosozialen Risiken vorzubeugen und das Wohlergehen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu fördern. Der Arbeitspsychologe geht hierbei zweigleisig vor:

- Individuell: Einzelsprechstunden, in denen versucht wird, dem Arbeitnehmer Hilfe und Unterstützung anzubieten, und wenn nötig, wird der Kontakt zu externen Spezialisten hergestellt, die dann die adäquate Weiterbehandlung übernehmen. Diese Sprechstunden sind vertraulich, auf freiwilliger Basis und erfolgen außerhalb der regulären Arbeitszeit.



Im Bereich des Kampfes gegen Nikotinsucht

Im Bereich Ernährung

Weitere vom STM angebotenen Leistungen

- Kollektiv:
 - Betriebliche Maßnahmen, wie Sensibilisierungskampagnen, Informations- und Fortbildungsveranstaltungen im Bereich der psychosozialen Gesundheit (Beispiel: Stress- oder Konfliktbewältigung, Prävention von Gewalt und beruflicher Überforderung)
 - Analysen der organisatorischen Abläufe oder Überwachung durch Arbeitsgruppen (Beispiel: Begleitung bei Änderungen, Vorbeugung von Stress usw.) und die Bewältigung von posttraumatischem Stress.

IM BEREICH DES KAMPFES GEGEN NIKOTINSUCHT

Im Anschluss an das Anti-Tabakgesetz (rechtskräftig seit dem 5. September 2006) bietet der STM den Unternehmen verschiedene Leistungen im Umgang mit dem Rauchen im Betrieb an:

- Aufklärung durch Poster und Verteilen von Broschüren der gesamten Belegschaft über die Risiken des Rauchens und die Vorteile des Nichtrauchens.
- Information der interessierten Arbeitnehmer über die Etappen und Vorgehensweise bei der Raucherentwöhnung.
- Persönliche Betreuung der Angestellten des Unternehmens im Verlauf der Raucherentwöhnung.

IM BEREICH ERNÄHRUNG

Der STM bietet je nach Bedarf des Unternehmens Sensibilisierungskampagnen zu Themen der Ernährung, wie z. B. die Bestandteile einer gesunden und ausgeglichenen Ernährung, die ideale Zusammensetzung einer Mahlzeit, die Bedeutung von Fetten, die verschiedenen Diäten im Überblick usw.

Diese Informationen sind den Angestellten u. a. in ihrem täglichen Leben von Nutzen, dienen aber auch den Verantwortlichen in der Gemeinschaftsverpflegung, die mit der Vorbereitung von Mahlzeiten beauftragt sind.



Im Bereich der sekundären und tertiären Prävention

Im Bereich der Prävention von Rückenleiden



Im Bereich der primären Prävention

IM BEREICH DER PRÄVENTION VON RÜCKENLEIDEN

Rückenschmerzen sind eine häufige Ursache der Arbeitsunfähigkeit und sind in allen Berufsfeldern im Großherzogtum Luxemburg präsent. Neben den physischen und psychologischen Leiden sind Rückenleiden für die Arbeitnehmer, das Unternehmen und die Sozialversicherung teuer.

Um eine effiziente Lösung anzubieten, werden Fortbildungen angeboten, die sich an den 3 Säulen der Prävention orientieren:

- Primäre Prävention: Vermeiden von Rückenleiden („Een Dag fir déi Réck“)
- Sekundäre Prävention: Vermeiden des chronischen Verlaufs von Rückenleiden („Dréit dem Réckwéi de Réck“ - DRR)

Die DRR-Fortbildungen richten sich an alle Personen, die an starken Rückenschmerzen gelitten haben, die jedoch keine Anzeichen von Komplikationen aufwiesen und sich nicht auf die berufliche Tätigkeit ausgewirkt haben. Sie umfassen 3 Tage, die auf 3 Wochen verteilt werden.

- Tertiäre Prävention: Gewährleistung einer höheren Lebensqualität der Arbeitnehmer und ihre Beibehaltung im Arbeitsprozess („Liewen a schaffen mat sengem Réck“ - LSR)

Die LSR-Fortbildungen betreffen auf alle Personen, die chronisch an Rückenschmerzen leiden und die ein Grund für Berufsunfähigkeit sind. Um eine höhere Lebensqualität der Betroffenen zu gewährleisten müssen die Teilnehmer motiviert und bereit sein, sich aktiv zu beteiligen. Die 80 Stunden dieser Fortbildungen sind auf 5 Wochen, mit 2 Tagen pro Woche, verteilt.

Im Bereich der primären Prävention wird eine Fortbildung von einem Tag je nach beruflicher Tätigkeit angeboten (Heben und Tragen von Lasten, Heben und Tragen in der Pflege, Arbeiten in Kindergärten, Bürotätigkeit, usw.), die vom STM im Rahmen von PREVENDOS gewährleistet und von der „Association d'Assurance contre les Accidents“ finanziert wird.

Im Bereich der sekundären und tertiären Prävention werden die DRR- und LSR-Fortbildungen im Rahmen des nationalen Projekts des „Centre de Prévention pour le Dos (PREVENDOS)“ durchgeführt, das vom STM verwaltet wird. Gemäß dem Übereinkommen vom 12. März 2008, das zwischen dem Staat und der „Union des caisses de maladie“ getroffen wurde, werden die Erwerbseinkommen der Teilnehmer zu 90 % zurückerstattet und die Leistungen werden vollständig übernommen.

Für weitergehende Informationen wenden Sie sich bitte an das STM oder besuchen Sie die Homepage: www.prevendos.lu



Zertifizierung

In dem Bestreben, die Zufriedenheit der ihm angegliederten Unternehmen zu verbessern, hat sich unser Dienst für eine Qualitätssicherung gemäß der Norm ISO 9001 engagiert und die Zertifizierung am 10. Juli 2009 erhalten.

Um die Ihnen erbrachten Leistungen zu verbessern, steht der STM zu Ihrer Verfügung.

Bei Beanstandungen oder Vorschlägen können Sie sich an die Direktion des STM wenden.



Direktion des STM

32, rue Glesener
L-1630 Luxembourg
Tel.: 40 09 42-502- Fax: 40 09 42t-512
E-Mail: direction@stm.lu

www.stm.lu

Die Standorte des STM



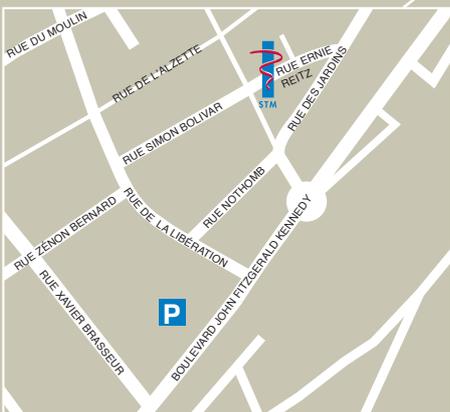
Medizinisches Zentrum Ettelbrück

66, Grand-Rue - 9051 Ettelbruck
Tel.: 81 07 34 1 - Fax: 81 08 29



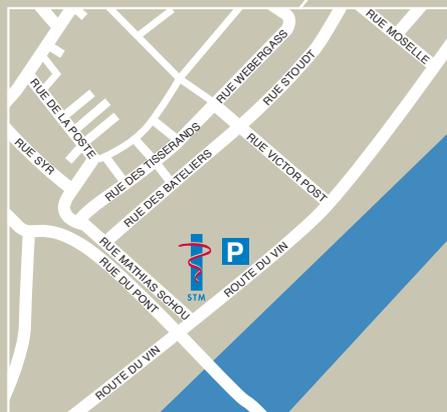
Medizinisches Zentrum Luxemburg und Direktion des STM

32, rue Glesener - L-1630 Luxembourg
Tel.: 40 09 42 502 - Fax: 40 09 42 512
Terminvereinbarung:
Tel.: 40 09 42 850 - Fax: 40 61 51



Medizinisches Zentrum Esch/Alzette

14-16 av. de la Gare - L-4131 Esch-sur-Alzette
Eingang: 2-4 rue Ernie Reitz
Tel.: 53 23 93 1- Fax : 53 23 93 97
Terminvereinbarung :
Tel.: 40 09 42 317- Fax: 40 09 42 318



Medizinisches Zentrum Grevenmacher

20, route du Vin - L-6794 Grevenmacher
Tel.: 75 82 81 27 - Fax: 75 82 81 32

