



Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge.

ArbMedVV

B·A·D – SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.



Herausgeber:

B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
Zentrale
Herbert-Rabius-Str. 1, 53225 Bonn
Tel.: 0800 124 11 88
Fax: 0228 400 72 - 25
Internet: www.bad-gmbh.de
E-Mail: info@bad-gmbh.de

Verfasser:

Patrick Aligbe
Diplom-Verwaltungswirt (FH)
B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
Gesundheitszentrum München-Süd
Grünwalder Str. 1, 81547 München
Tel. 089 69 79 94 - 324
Fax 089 69 79 94 - 59

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort.....	4
2	Fürsorgepflichten des Arbeitgebers	4
3	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge	5
	3.1 Tätigkeiten	5
	3.2 Vorsorge während der Arbeitszeit.....	6
4	Fachkunde des Arztes	6
5	Arbeitsplatzkenntnisse	6
6	Vorsorgearten	8
	6.1 Pflichtvorsorge	8
	6.2 Angebotsvorsorge.....	9
	6.2.1 Anforderung an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge	10
	6.2.2 Nachgehende Vorsorge	10
	6.3 Wunschvorsorge	10
7	Vorsorgebescheinigung	11
8	Vorsorgekartei.....	12
9	Unterschied zwischen arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen .	12
10	Persönlicher Anwendungsbereich der ArbMedVV	13
11	Inhalt der Vorsorgemaßnahmen	14
12	Fristen	14
	12.1 Erste Vorsorge	15
	12.2 Zweite Vorsorge.....	15
	12.3 Weitere Vorsorgen/Nachgehende Vorsorge	15
13	Wer bezahlt die Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge?	15
14	Ordnungswidrigkeiten und Straftaten.....	15
15	Anhang.....	16

1 Vorwort

Dem Arbeitgeber obliegen zahlreiche Arbeitsschutzverpflichtungen, wenn er Beschäftigte bestimmte Tätigkeiten für ihn durchführen lässt. Allerdings können auch die besten Arbeitsschutzmaßnahmen nicht immer gewährleisten, dass die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird.

Dies liegt zum einen in der Art bestimmter Tätigkeiten (z. B. Pflegetätigkeiten bei infektiösen Patienten). Auf der anderen Seite muss auch berücksichtigt werden, dass Menschen immer Individuen sind und sich beispielsweise Gesundheitsgefährdungen bei der Arbeit auch allein aus der individuellen Disposition des Beschäftigten ergeben (z. B. weil schon bestimmte Vorerkrankungen / gesundheitliche Beeinträchtigungen vorhanden sind).

So fordert schon das Europarecht in Art. 14 RL 89/391/EWG, dass die Beschäftigten das Recht auf eine „präventivmedizinische Überwachung“ haben. In diesem Sinne regelt in Deutschland die „Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge“ (abgekürzt: ArbMedVV) die Verhütung von Erkrankungen, die aus der Arbeit resultieren („arbeitsbedingte Erkrankungen“).

Nachfolgend sind die wesentlichsten Aspekte dieser Rechtsverordnung verständlich dargestellt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in dieser Broschüre keine geschlechtsneutrale Differenzierung (z. B. Arzt). Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

2 Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, die Tätigkeiten seiner Beschäftigten regelmäßig so zu organisieren, dass möglichst keine Gefährdungen für das Leben oder die Gesundheit bestehen. Aus dieser Fürsorgepflicht ergibt sich auch, dass er mit zumutbaren Mitteln dafür Sorge zu tragen hat, dass keine arbeitsbedingten Erkrankungen bei den Beschäftigten entstehen können.

Unter einer arbeitsbedingten Erkrankung ist jede Erkrankung zu verstehen, die ihre Entstehungsursache in der arbeitsbedingten Tätigkeit hat (z. B. Lärmschwerhörigkeit oder Verschleiß am Muskel-Skelett-System). Zu den arbeitsbedingten Erkrankungen zählen auch diejenigen, welche unter die sog. Berufskrankheiten-Verordnung fallen (Berufskrankheiten).

Die diesbezüglichen Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers sind zum einen im Zivilrecht geregelt (vgl. z. B. § 618 des Bürgerlichen Gesetzbuches), zum anderen finden sich aber auch im öffentlichen Recht für Arbeitgeber verbindliche Vorschriften (z. B. Arbeitsschutzgesetz).

3 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Die Verhinderung und Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen ist zum Teil in der „Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge“ (abgekürzt: ArbMedVV) geregelt. Diese Rechtsverordnung hat das Ziel, Erkrankungen, welche aus der Tätigkeit an sich resultieren, zu verhindern bzw. frühzeitig zu erkennen (vgl. § 1 Abs. 1 ArbMedVV). Weiterhin soll die ArbMedVV auch einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit leisten und der Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes dienen.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge nach der ArbMedVV ist als arbeitsmedizinisches Instrumentarium für den Beschäftigten zu verstehen. Es soll auf arbeitsmedizinischer Basis die Beschäftigten vor Gesundheitsgefährdungen schützen, welche sich aus der Arbeit selbst ergeben. Der Beschäftigte hat somit die Möglichkeit klären zu lassen, ob bestimmte Tätigkeiten generell oder auch speziell für ihn eine Gesundheitsgefährdung beinhalten. Auch ist es Ziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge, dass eventuelle arbeitsbedingte Erkrankungen möglichst früh erkannt werden können.

3.1 Tätigkeiten

Welche Tätigkeiten zur Pflicht- oder Angebotsvorsorge (zu den Begrifflichkeiten siehe unten) führen, ergibt sich aus dem Anhang der ArbMedVV. Obwohl hier bestimmte Tätigkeiten explizit aufgeführt werden, ist es für den Arbeitgeber teilweise schwierig nachzuvollziehen, welche Tätigkeiten seiner Beschäftigten unter den Anhang fallen.

Bei Lärm Arbeitsplätzen ist z. B. die Einordnung, ob eine Pflicht- oder Angebotsvorsorge zu veranlassen bzw. anzubieten ist, bzw. ob es bei einer Wunschvorsorge bleibt, von der Höhe der Lärmexposition abhängig (so gilt etwa die Pflichtvorsorge bei Tätigkeiten mit Lärm, wenn die oberen Auslöswerte von $L_{ex, 8h}=85$ dB(A) erreicht oder überschritten werden).

Bei Gefahrstoffen ist es des Weiteren oft von Relevanz, ob ein bestimmter definierter Wert (z. B. Arbeitsplatzgrenzwert) eingehalten wird oder nicht.

Auch hier ist – wie bei allen anderen Arbeitsschutzmaßnahmen – die nach § 5 ArbSchG durchzuführende Gefährdungsbeurteilung das entscheidende Erkenntnisinstrument. So fordert auch die ArbMedVV explizit, dass arbeitsmedizinische Vorsorge auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung zu erfolgen hat (vgl. § 3 Abs. 1 ArbMedVV).

Konkret kann Sie Ihr Betriebsarzt in der Frage unterstützen, ob auch für die Tätigkeiten in Ihrem Betrieb / Ihrem Unternehmen entsprechende Vorsorgemaßnahmen zu veranlassen bzw. anzubieten sind.

3.2 Vorsorge während der Arbeitszeit

Die Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge soll während der Arbeitszeit stattfinden (§ 3 Abs. 3 ArbMedVV). Der Beschäftigte muss vom Grundsatz her nicht seine Freizeit für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach der ArbMedVV aufwenden.

4 Fachkunde des Arztes

Ärzte, die eine Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge durchführen, müssen über eine arbeitsmedizinische Fachkunde verfügen. Regelmäßig muss der Arbeitgeber mit dieser arbeitsmedizinischen Vorsorge einen Arzt beauftragen, welche/r berechtigt ist, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ (= Facharzt) oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen (§ 7 Abs. 1 ArbMedVV).

Bei Tätigkeiten in den Tropen, Subtropen oder bei sonstigen Auslandsaufenthalten mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen können auch Ärzte beauftragt werden, welche die Zusatzbezeichnung „Tropenmedizin“ führen.

Weiterhin kann die zuständige Behörde in begründeten Einzelfällen weitere Ausnahmen von den Fachanforderungen zulassen (§ 7 Abs. 2 ArbMedVV).

Abweichend von den fachlichen Anforderungen kann auch ein Arzt in Weiterbildung zum Arzt für Arbeitsmedizin oder im Erwerb der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ die Vorsorgemaßnahmen nach der ArbMedVV unter Aufsicht eines zur Weiterbildung ermächtigten Arztes durchführen.¹

5 Arbeitsplatzkenntnisse

Ziel der Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge ist im Wesentlichen die Beurteilung, wie sich die konkrete Tätigkeit des Beschäftigten auf dessen Gesundheit auswirken kann bzw. auswirkt.

Hierzu ist es notwendig, dass der/die die Vorsorge durchführende Arzt auch die genauen Umstände des Arbeitsplatzes kennt. Von daher ist der Arzt verpflichtet, sich die erforderlichen Kenntnisse über den Arbeitsplatz vor Durchführung einer Vorsorge zu beschaffen (§ 6 Abs. 1 ArbMedVV). Den Arbeitgeber wiederum trifft die Verpflichtung, dem Arzt die erforderlichen Auskünfte zu geben (§ 3 Abs. 2 ArbMedVV). Falls dies erforderlich ist, muss der Arbeitgeber dem Arzt auch die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung mitteilen und auch eine Begehung des Arbeitsplatzes ermöglichen.

¹ Vgl. auch Nr. 3.5 Abs. 2 AMR 6.3 „Vorsorgebescheinigung“

Der Umfang der arbeitsplatzbezogenen Informationen ist in der Arbeitsmedizinischen Regel AMR Nr. 3.1 („Erforderliche Auskünfte / Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse“) konkretisiert. Gemäß dieser AMR muss der/die Vorsorge durchführende Arzt Zugang zu folgenden Informationen haben:

- Anlass (z. B. Arbeiten im Lärmbereich)
- Vorgesehene Vorsorge (Pflicht, Angebots- oder Wunschvorsorge als Vorsorge vor bzw. nach Aufnahme der Tätigkeit)
- Arbeitsorte
- Arbeitszeiten (z. B. Schichtsystem, Wochenendarbeit)
- Arbeitsaufgaben / Arbeitstätigkeiten
- Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen (z. B. Hitze, Zugluft, Lärm)
- Physische Belastungen (beispielsweise Heben, Tragen, Zwangshaltung)
- Gefährdungen durch verwendete Maschinen und Werkzeuge
- Gefährdungen durch elektromagnetische Felder, nichtionisierende und ionisierende Strahlen
- Gefährdungen durch Arbeitsstoffe (z. B. Feststoffe, Stäube, Gase)
- Psychische Belastungen
- Sicherheitsdatenblätter der verwendeten Gefahrstoffe oder Einstufungen
- Messprotokolle
- Technische Arbeitsschutzmaßnahmen
- Organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen
- Persönliche Arbeitsschutzmaßnahmen (z. B. Art der persönlichen Schutzausrüstung)
- Bisherige arbeitsmedizinische Vorsorge (Auszug aus der Vorsorgekartei)
- Arbeitsplatzbegehungen
- Unterweisungen

Um auch wirklich alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen, kann es ratsam sein, ein entsprechendes Formblatt auszufüllen und dem Arzt vor Durchführung der Vorsorge zukommen zu lassen (Formblatt siehe Anhang).

6 Vorsorgearten

Die ArbMedVV enthält drei Vorsorgearten, die für den Arbeitgeber verbindlich sind. Dies verpflichtet ihn, unter bestimmten Umständen eine entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorge in die Wege zu leiten.

Die diesbezüglichen Vorsorgen unterteilen sich in

- Pflichtvorsorge
- Angebotsvorsorge
- Wunschvorsorge

Den Vorsorgearten ist gemeinsam, dass sie der Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit dienen, wobei auch die Psyche zur Arbeitsgesundheit zu zählen ist.

Die Vorsorgemaßnahmen nach der ArbMedVV dienen ausdrücklich **nicht dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung** für bestimmte Tätigkeiten. Eignungsuntersuchungen müssen auf andere rechtliche Grundlagen gestützt werden. So enthält z. B. die Triebfahrzeugführerscheinverordnung Eignungsuntersuchungen für die Lokführer.

Selbstverständlich steht es dem Arbeitgeber frei, über die Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge hinaus weitere präventive Angebote für seine Beschäftigten zu organisieren. So stellen auch Gesundheitstage, Gripeschutzimpfungen, Raucherentwöhnung, Krebsvorsorge etc. weitere Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge dar. Diese fallen gleichwohl unter die arbeitsmedizinische Vorsorge (vgl. § 3 Abs. 1 ArbMedVV).

6.1 Pflichtvorsorge

Die Pflichtvorsorge nach der ArbMedVV muss der Arbeitgeber bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten veranlassen (§ 4 Abs. 1 ArbMedVV). Die konkreten Anlässe für die Pflichtvorsorge sind im Anhang der ArbMedVV beschrieben. Dort ist abschließend aufgeführt, bei welchen Tätigkeiten der Arbeitgeber die Vorsorge veranlassen muss. Dies ist z. B. bei folgenden Tätigkeiten der Fall:

- Tätigkeiten mit Asbest, wenn eine wiederholte Exposition nicht ausgeschlossen werden kann (z. B. bei Abbrucharbeiten)
- Feuchtarbeit (z. B. das Tragen von flüssigkeitsdichten Handschuhen) von regelmäßig vier Stunden oder mehr je Tag
- Tätigkeiten mit extremer Hitze (z. B. in der Gießerei)
- Taucherarbeiten (z. B. in Werften oder auf Bohrinseln)

Aber auch Tätigkeiten in der Kranken- und Altenpflege, der Umgang mit Gefahrstoffen (z. B. Schweißrauch, Futtermittel, Blei, Mehlstaub), Tätigkeiten im Notfall- und Rettungsdienst, Tätigkeiten mit Lärmexposition, das Tragen von schwerem Atemschutz oder auch bestimmte Auslandsaufenthalte können unter diese Pflichtvorsorge fallen.

Die Besonderheit dieser Pflichtvorsorge ist, dass der Arbeitgeber die entsprechende Tätigkeit nur dann ausüben lassen darf, wenn der Beschäftigte an dieser Pflichtvorsorge teilgenommen hat (Tätigkeitsvoraussetzung nach § 4 Abs. 2 ArbMedVV). Hält sich der Arbeitgeber nicht daran, so kann dieser Verstoß nach § 10 ArbMedVV zu einem Bußgeld führen. Verstößt der Arbeitgeber hierbei vorsätzlich gegen die ArbMedVV und gefährdet dadurch vorsätzlich das Leben oder die Gesundheit der Beschäftigten, so kann dies auch eine Straftat darstellen.

Einen entsprechenden **Mustertext**² für ein Anschreiben an die Beschäftigten bei zu veranlassender Pflichtvorsorge finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

6.2 Angebotsvorsorge

Bei der Angebotsvorsorge handelt es sich um eine Vorsorgeart, welche der Arbeitgeber den Beschäftigten bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anbieten muss (vgl. § 5 ArbMedVV). Die Angebotsvorsorge ist zwar für den Beschäftigten selber freiwillig, sie muss allerdings auch bei Ausschlagen des Angebots durch den Beschäftigten seitens des Arbeitgebers regelmäßig erneut angeboten werden.

Im Wesentlichen finden sich die Anlässe, bei denen eine Angebotsvorsorge durch den Arbeitgeber angeboten werden muss, auch im Anhang der ArbMedVV. Dies betrifft z. B.

- Tätigkeiten an Bildschirmgeräten (z. B. Computer)
- Bestimmte Tätigkeiten unter Lärmeinfluss
- Bestimmte Tätigkeiten mit erhöhten Belastungen des Muskel-Skelett-Systems

Unabhängig von den Tätigkeiten, die im Anhang der ArbMedVV als Angebotsvorsorge beschrieben werden, muss der Arbeitgeber seinen Beschäftigten immer dann auch eine Angebotsvorsorge anbieten, wenn er Kenntnis von einer Erkrankung erhält, welche im ursächlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit des oder der Beschäftigten stehen kann (§ 5 Abs. 2 ArbMedVV). Dieses Angebot muss auch den Beschäftigten unterbreitet werden, welche vergleichbare Tätigkeiten ausführen und wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ebenfalls gefährdet sein können.

² Angelehnt an die Arbeitsmedizinische Regel Nr. 5.1 „Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge“

Gleiches gilt, wenn

- mit einer schweren Infektionskrankheit gerechnet werden muss und Maßnahmen der postexpositionellen Prophylaxe möglich sind,
- eine Infektion erfolgt ist oder
- Sehbeschwerden bei Arbeiten an Bildschirmgeräten auftreten.

6.2.1 Anforderung an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge

Nach der [AMR Nr. 5.1 „Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge“](#) muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass das Angebot für die Angebotsvorsorge den Beschäftigten auch jeweils erreicht. Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten das Angebot also individuell unterbreiten. Dies kann auch durch eine E-Mail geschehen. In dem Angebot sollte auch aufgeführt werden, wie der Beschäftigte einen Termin beim zuständigen Arzt bekommen kann.

Einen entsprechenden **Mustertext**³ für ein entsprechendes Angebot finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

6.2.2 Nachgehende Vorsorge

Eine bestimmte Form der Angebotsvorsorge ist die nachgehende Vorsorge. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass sie erst nach Beendigung der entsprechenden Tätigkeit angeboten werden muss.

Es handelt sich bei den Tätigkeiten um solche, bei denen eine arbeitsbedingte Erkrankung auch erst lange nach der entsprechenden Exposition auftreten kann (vgl. § 5 Abs. 3 ArbMedVV). Die nachgehende Vorsorge ist gem. Teil 1 Abs. 3 Anhang ArbMedVV bei Tätigkeiten mit Exposition gegenüber Blei, Tätigkeiten mit Hochtemperaturwollen und bei bestimmten Tätigkeiten mit krebserzeugenden oder keimzellmutagenen Stoffen anzubieten.

Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (wie Ruhestand, Kündigung) besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, dass er die Verpflichtung zum Angebot der nachgehenden Vorsorge auf den zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger übertragen kann (§ 5 Abs. 3 ArbMedVV).

6.3 Wunschkategorie

Nicht alle Tätigkeiten mit relevanten Gefährdungen für die Beschäftigten sind im Anhang der ArbMedVV abgebildet. Allerdings fordert das europäische Recht, dass bei sämtlichen Gefährdungen die Möglichkeit bestehen muss, dass ein Beschäftigter sich einer entsprechen-

³ Angelehnt an die Arbeitsmedizinische Regel Nr. 5.1 „Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge“

den „präventivmedizinischen Überwachung“ unterziehen lassen kann (vgl. Art. 14 Abs. 1 RL 89/391/EWG). In Deutschland wurde diese Vorgabe durch die Wunschvorsorge umgesetzt (§ 5a ArbMedVV, § 11 ArbSchG).

Anders als die Angebotsvorsorge muss die Wunschvorsorge nicht aktiv durch den Arbeitgeber wiederkehrend angeboten werden. Die Wunschvorsorge muss der Beschäftigte somit von sich aus einfordern. Zu einer angemessenen arbeitsmedizinischen Vorsorge nach der ArbMedVV gehört aber auch, dass die Beschäftigten über ihre diesbezüglichen Rechte Bescheid wissen. Insofern müssen sie über ihre Rechte auf Wunschvorsorge in angemessener Form unterrichtet werden. Dies kann z. B. im Rahmen der nach dem Arbeitsschutzgesetz erforderlichen Unterweisung erfolgen.

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch hin zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Dies betrifft im Prinzip jede denkbare Tätigkeit mit Gesundheitsgefährdungen. Auch psychische Gefährdungsfaktoren können im Rahmen der Wunschvorsorge abgeklärt werden.

Der Arbeitgeber darf eine Wunschvorsorge nur dann ablehnen, wenn aufgrund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist. Allerdings ist er für diese Umstände im Streitfall auch beweispflichtig.

7 Vorsorgebescheinigung

Nach durchgeführter Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge erstellt der/die die Vorsorge durchführende Arzt eine Vorsorgebescheinigung. Diese enthält folgende Angaben:

- Tatsache der Vorsorgemaßnahme
- Anlass der Vorsorgemaßnahme
- Zeitpunkt der Vorsorgemaßnahme
- Angabe, wann aus ärztlicher Sicht eine weitere arbeitsmedizinische Vorsorge angezeigt ist

Ein Ergebnis der Vorsorgemaßnahme enthält die Vorsorgebescheinigung aus Rechtsgründen dagegen nicht. Hält der Arzt z. B. einen Tätigkeitswechsel nach durchgeführter Vorsorge für erforderlich, so bedarf diese Mitteilung an den Arbeitgeber der Einwilligung der Beschäftigten. Dem Beschäftigten selber muss der Arzt das Ergebnis der erfolgten Vorsorgemaßnahme dagegen mitteilen und es ihm auf dessen Wunsch hin (z. B. schriftlich) auch zur Verfügung stellen.

8 Vorsorgekartei

Über die durchgeführte Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge muss der Arbeitgeber eine Vorsorgekartei führen (§ 3 Abs. 4 ArbMedVV). Diese muss folgende Angaben enthalten:

- Tatsache der Vorsorge
- Zeitpunkt der Vorsorge
- Anlass der Vorsorge

Eine bestimmte Form ist hier nicht zwingend vorgeschrieben. Sie kann sowohl in Papierform als auch digital geführt werden. Allerdings sollte sie so beschaffen sein, dass der zuständigen Behörde auf entsprechende Anordnung eine Kopie der Vorsorgekartei übermittelt werden kann.

9 Unterschied zwischen arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen

Da die Vorsorgemaßnahmen nach der ArbMedVV ausdrücklich nicht dem Nachweis der Eignung dienen (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 ArbMedVV), müssen die Maßnahmen der Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge auch von den Untersuchungen zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung unterschieden werden.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge nach der ArbMedVV dient im Wesentlichen der Fragestellung, ob aus der durchgeführten Tätigkeit selbst arbeitsbedingte Erkrankungen resultieren können. Eignungsuntersuchungen dienen dagegen im Wesentlichen der Feststellung gesundheitlicher Beeinträchtigungen, welche die Fähigkeit beeinträchtigen können, die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß durchführen zu können.

Um die unterschiedlichen Interessenssphären hier nicht zu beeinträchtigen, soll die Vorsorge nach der ArbMedVV nicht zusammen mit Eignungsuntersuchungen durchgeführt werden (sog. Trennungsgebot nach § 3 Abs. 3 ArbMedVV). Betriebliche Gründe können allerdings eine Zusammenlegung erfordern. Das ist z. B. der Fall, wenn die Trennung unverhältnismäßig hohe Kosten verursachen würde. Werden die Eignungsuntersuchungen mit den Vorsorgemaßnahmen zusammengelegt, so muss der Arbeitgeber den/die die arbeitsmedizinische Vorsorge durchführenden Arzt verpflichten, dem Beschäftigten die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignung offenzulegen.

10 Persönlicher Anwendungsbereich der ArbMedVV

Für den Arbeitgeber stellt sich weiterhin die Frage, welche seiner Mitarbeiter genau unter die ArbMedVV fallen. So bestehen z. B. teilweise Unsicherheiten in der Einordnung von Praktikanten und „450-Euro-Jobbern“. Hierzu muss vorweg genommen werden, dass die EU-Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz (RL 89/391/EWG) den Anwendungsbereich im Arbeitsschutzrecht weit definiert.

Nach § 2 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes fallen somit folgende Personen unter den Begriff des „Beschäftigten“, für welchen entsprechende Vorsorge zu veranlassen, anzubieten bzw. zu ermöglichen ist:

Arbeitnehmer

Hierbei handelt es sich um Personen, welche aufgrund eines Arbeitsvertrages im Beschäftigungsverhältnis zu dem Arbeitgeber stehen. Auch die sog. „450-Euro-Jobs“ (geringfügige Beschäftigung im Sinne von § 8 SGB IV) fallen unter diesen Arbeitnehmerbegriff.

Zur Berufsbildung Beschäftigte

Auch Auszubildende und Lehrlinge unterfallen den Regelungen zur ArbMedVV. Dazu gehören sämtliche Personen, welche zur Erlangung berufsspezifischer Fähigkeiten beim Arbeitgeber tätig sind (folglich auch Praktikanten, Volontäre, Anlernlinge etc.).

Arbeitnehmerähnliche Personen

Erfasst sind weiterhin auch Personen, welche aufgrund ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Hierunter fallen z. B. auch Asylbewerber, die Tätigkeiten aufgrund des § 5 des Asylbewerberleistungsgesetzes ausführen und auch „1-Euro-Jobber“ (Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II).

Beamtinnen und Beamte

Vom Grundsatz her unterliegen auch Beamtinnen und Beamte der ArbMedVV, wobei für Beamte der Länder bestimmte Besonderheiten gelten.

Richterinnen und Richter

Auch Richterinnen und Richter nach dem Deutschen Richtergesetz sind vom Anwendungsbereich der ArbMedVV umfasst.

Soldatinnen und Soldaten

Die ArbMedVV gilt auch für Soldaten. Für bestimmte Einsatz- und Übungslagen sind hier allerdings Ausnahmeregelungen vorgesehen.

Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte

Bei den hier benannten Werkstätten für Behinderte handelt es sich um Einrichtungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben im Sinne von § 219 Abs. 1 SGB IX. Insofern sind auch die dort betreuten Personen in den Schutzbereich mit einbezogen.

Schüler / Studenten / Ehrenamtliche

Schüler (z. B. im Rahmen eines Schülerpraktikums), Studenten und auch Ehrenamtliche unterfallen nach staatlichem Recht nur dann der ArbMedVV, wenn es sich um Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (z. B. Tätigkeiten im Rettungsdienst, in der Kinderbetreuung, in der Altenpflege) handelt (§ 12 BioStoffV).

Allerdings genießen sämtliche Versicherte nach dem Sozialgesetzbuch VII (Gesetzliche Unfallversicherung) in aller Regel auch den Schutz durch die ArbMedVV (vgl. § 2 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1). Dies ergibt sich dann aber aus dem autonomen Satzungsrecht der gesetzlichen Unfallversicherungsträger.

Leiharbeitnehmer („Zeitarbeit“)

Bei Leiharbeitnehmern handelt es sich um Arbeitnehmer im Sinne von § 2 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG. Fraglich ist hier nur, wer für die Veranlassung, das Angebot bzw. die Ermöglichung der entsprechenden Vorsorge zuständig ist. Gem. § 11 Abs. 6 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind sowohl der Verleiher (der eigentliche Arbeitgeber) und der Entleiher (dieser holt sich die Beschäftigten in den Betrieb/das Unternehmen) hierfür zuständig.

Es empfiehlt sich hier also immer, dass Verleiher und Entleiher entsprechende Arbeitsschutzvereinbarungen treffen, aus denen sich ergibt, wer welche Pflichten zu erfüllen hat.

11 Inhalt der Vorsorgemaßnahmen

Wesentlicher Bestandteil der Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge ist die ärztliche Beratung des Beschäftigten. Aber natürlich spielen auch körperliche und klinische Untersuchungen (z. B. Blutentnahmen oder Sehtest) eine Rolle. Die Notwendigkeit hierfür legt der Arzt nach pflichtgemäßem ärztlichem Ermessen fest.

12 Fristen

Regelmäßig stellt sich auch die Frage, wann die Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge zu wiederholen ist. Das Gute für den Arbeitgeber ist hier, dass der/die die Vorsorge durchführende Arzt auf der Vorsorgebescheinigung jeweils immer individuell angeben muss, wann eine weitere arbeitsmedizinische Vorsorge aus ärztlicher Sicht angezeigt ist (§ 6 Abs. 3 Nr. 3

ArbMedVV). Ansonsten kann sich der Arbeitgeber für seine Planungen in Bezug auf die Pflicht- und Angebotsvorsorge an folgenden Fristenrahmen orientieren:⁴

12.1 Erste Vorsorge

Die erste Vorsorge muss innerhalb von drei Monaten vor Aufnahme der entsprechenden Tätigkeit veranlasst bzw. angeboten werden.

12.2 Zweite Vorsorge

Die zweite Vorsorge muss grundsätzlich spätestens nach zwölf Monaten veranlasst bzw. angeboten werden. Bei bestimmten Gefahrstoffen, bei der Feuchtarbeit und bei Auslandstätigkeiten können allerdings hiervon abweichende Fristen notwendig sein.

12.3 Weitere Vorsorgen/Nachgehende Vorsorge

Die weiteren Vorsorgen müssen nach spätestens 36 Monaten erneut veranlasst bzw. angeboten werden.

13 Wer bezahlt die Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge?

Für die Kosten der Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge muss regelmäßig der Arbeitgeber aufkommen. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz. Bei der nachgehenden Vorsorge werden die Kosten teilweise durch die Unfallversicherungsträger übernommen.

14 Ordnungswidrigkeiten und Straftaten

Bestimmte Verstöße gegen die ArbMedVV sind bußgeldbewehrt (§ 10 ArbMedVV). Ein Bußgeld kann dem Arbeitgeber dann auferlegt werden, wenn

- er eine Pflichtvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig veranlasst,
- er eine Tätigkeit ausüben lässt, obwohl eine Teilnahme seitens des Beschäftigten an der erforderlichen Pflichtvorsorge nicht erfolgte,
- der Arbeitgeber die vorgeschriebene Vorsorgekartei nicht, nicht richtig oder nicht vollständig führt oder
- der Arbeitgeber eine erforderliche Angebotsvorsorge nach § 5 Abs. 1 ArbMedVV nicht anbietet.

⁴ Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 2.1

Die Bußgeldtatbestände kommen auch dann zum Tragen, wenn der Arbeitgeber lediglich fahrlässig gegen seine diesbezüglichen Pflichten verstößt.

Begeht der Arbeitgeber die Tatbestände vorsätzlich und gefährdet dadurch auch vorsätzlich das Leben oder die Gesundheit der Beschäftigten, so kann sein Verhalten auch als eine Straftat geahndet werden.

15 Anhang

- A Mustertext Anschreiben Pflichtvorsorge*
- B Mustertext Anschreiben Angebotsvorsorge*
- C Beispiele Angebotsvorsorge*
- D Beispiele Pflichtvorsorge*
- E Formblatt AMR Nr. 3.1*

A Mustertext Anschreiben Pflichtvorsorge

„Sehr geehrter Herr.../ Sehr geehrte Frau...,

nach dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und der Bewertung Ihrer konkreten Tätigkeiten bin ich nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) rechtlich verpflichtet, bei Ihnen eine sog. Pflichtvorsorge nach dem Anhang zu dieser Verordnung zu erlassen.

Tätigkeitsbeschreibung

z. B.: Sie führen Tätigkeiten aus, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 3 erfordern (Teil 4 Abs. 1 Nr. 1 Anhang ArbMedVV).

Ich darf Sie von Rechts wegen mit diesen Tätigkeiten nur beschäftigen, wenn Sie an dieser Pflichtvorsorge teilgenommen haben (§ 4 Abs. 2 ArbMedVV). Die Pflichtvorsorge ist für Sie kostenfrei und erfolgt in der Regel innerhalb Ihrer Arbeitszeit.

Es gilt die ärztliche Schweigepflicht. Ich als Arbeitgeber erhalte vom Arzt lediglich eine Bescheinigung, dass Sie teilgenommen haben (die sog. Vorsorgebescheinigung) und keine Untersuchungsergebnisse.

Hinweis auf die betriebsspezifische Möglichkeit, einen Vorsorgetermin bei der B·A·D GmbH zu erhalten.

B Mustertext Anschreiben Angebotsvorsorge

„Sehr geehrter Herr.../ Sehr geehrte Frau...,

nach dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und der Bewertung Ihrer konkreten Tätigkeiten bin ich nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) rechtlich verpflichtet, Ihnen eine arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem Anhang zu dieser Verordnung anzubieten.

Tätigkeitsbeschreibung

z. B.: Sie üben Tätigkeiten an Bildschirmgeräten aus (Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 Anhang ArbMedVV). Sie erhalten hiermit die Möglichkeit, bei einem Arzt in Bezug auf diese Tätigkeit vorstellig zu werden.

Ich sichere Ihnen ausdrücklich zu, dass für Sie weder durch die Annahme noch durch die Ablehnung der Angebotsvorsorge Nachteile entstehen. Die Vorsorge ist für Sie kostenfrei und erfolgt in der Regel innerhalb Ihrer Arbeitszeit.

Es gilt die ärztliche Schweigepflicht. Ich als Arbeitgeber erhalte vom Arzt lediglich eine Bescheinigung, dass Sie teilgenommen haben (die sog. Vorsorgebescheinigung) und keine Untersuchungsergebnisse.

Hinweis auf die betriebsspezifische Möglichkeit, einen Vorsorgetermin bei der B·A·D GmbH zu erhalten.

C Beispiele für Angebotsvorsorge

Anlasstätigkeit	Beispiel
Tätigkeit an Bildschirmgeräten	Büroarbeitsplatz, Überwachung von Anlagen am Bildschirm
Tätigkeiten mit wesentlich erhöhten körperlichen Belastungen, die mit Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelettsystem verbunden sind durch: Lastenhandhabung beim Heben, Halten, Tragen, Ziehen oder Schieben von Lasten, repetitive manuelle Tätigkeiten oder Arbeiten in erzwungenen Körperhaltungen im Knien, in langdauerndem Rumpfbeugen oder -drehen oder in vergleichbaren Zwangshaltungen	Lagerarbeiten, Tätigkeiten in der Pflege, Wartungsarbeiten in schwer zugänglichen Räumen
Schädlingsbekämpfung nach der Gefahrstoffverordnung	Schädlingsbekämpfung
Feuchtarbeit von regelmäßig mehr als zwei Stunden je Tag	Tragen von flüssigkeitsdichten Handschuhen in der Pflege von Menschen, Reinigungsarbeiten
Tätigkeiten mit Exposition gegenüber Mehlstaub bei Einhaltung einer Mehlstaubkonzentration von 4 Milligramm pro Kubikmeter Luft	Bäckereien

D Beispiele für die Pflichtvorsorge

Anlasstätigkeit	Beispiel
Tätigkeiten mit Asbest, wenn eine wiederholte Exposition nicht ausgeschlossen werden kann	Abbrucharbeiten
Schweißen und Trennen von Metallen bei einer Luftkonzentration von 3 Milligramm pro Kubikmeter Schweißrauch	Schweißtechnische Arbeiten in engen Räumen oder Bereichen mit geringem Luftaustausch
In Einrichtungen zur medizinischen Untersuchung, Behandlung und Pflege von Menschen: Tätigkeiten mit regelmäßigem direkten Kontakt zu erkrankten oder krankheitsverdächtigen Personen hinsichtlich Bordetella pertussis (Keuchhusten), Hepatitis A-Virus, Masernvirus, Mumpsvirus oder Rubivirus	Tätigkeiten in der Pflege im Krankenhaus
In Einrichtungen ausschließlich zur Betreuung von Menschen: Tätigkeiten, bei denen es regelmäßig und in größerem Umfang zu Kontakt mit Körperflüssigkeiten, Körperausscheidungen oder Körpergewebe kommen kann, insbesondere Tätigkeiten mit erhöhter Verletzungsgefahr oder Gefahr von Verspritzen und Aerosolbildung, hinsichtlich Hepatitis A-Virus, Hepatitis B-Virus oder Hepatitis C-Virus	Tätigkeiten in Altenheimen
In einem Tollwut gefährdeten Bezirk: Tätigkeiten mit regelmäßigem Kontakt zu freilebenden Tieren hinsichtlich Tollwutvirus	Tätigkeiten in der Forstwirtschaft
Tätigkeiten mit extremer Hitzebelastung, die zu einer besonderen Gefährdung führen können	Gießerei

Tätigkeiten mit extremer Kältebelastung (-25 Grad Celsius und kälter)	Tätigkeiten im Kühlhaus
Tätigkeiten mit Lärmexposition, wenn die oberen Auslöswerte von Lex, 8h = 85 dB(A) beziehungsweise LpC, peak = 137 dB(C) erreicht oder überschritten werden	Tätigkeiten in Werkstätten, Abrissarbeiten, auf Baustellen
Taucherarbeiten	Bohrinsel, Hafenarbeiten
Tätigkeiten mit Exposition durch Vibrationen, wenn die Expositionsgrenzwerte A(8) = 5 m/s ² für Tätigkeiten mit Hand-Arm-Vibrationen erreicht oder überschritten werden	Bohrhammer, Kreissäge
Tätigkeiten in Tropen, Subtropen und sonstige Auslandsaufenthalte mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen	Dienstliche Auslandsaufenthalte von Beschäftigten
Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 3 erfordern	Tätigkeiten in der Berufsfeuerwehr

E Formblatt AMR 3.1

	Information über Arbeitsplatzverhältnisse für Vorsorgen gemäß AMR 3.1¹	 <small>GESUNDHEITSVORSORGE UND SICHERHEITSTECHNIK GMBH</small>
--	--	---

Firma:	Name, Vorname (Mitarbeiter):		
Geburtsdatum:	Personal-Nr:	Firmenzugehörigkeit seit:	
Debitorennummer:			

A) Vorsorgeanlass und -art (Vorsorgeart: bitte Zutreffendes ankreuzen)

Vorsorgeanlass:	Pflicht- vorsorge	Angebots- vorsorge	Erste Vorsorge	Zweite Vorsorge	Weitere Vorsorge	Nachgehende Vorsorge
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/>					

Wunschvorsorge:

B) Angaben zur Tätigkeit

Arbeitsaufgabe/-tätigkeit:	
Arbeitsort:	
Arbeitszeit:	
Ergänzende Angaben:	

¹ AMR Nummer 3.1 "Erforderliche Auskünfte / Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse"

© B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH Seite: 1 von 3
 5010-FB – Information über Arbeitsplatzverhältnisse nach AMR 3.1, Version 1.2, 22.05.2018

Ein komplettes (auch elektronisch ausfüllbares) Formblatt kann über die B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH bezogen werden.



B·A·D ist der bevorzugte Partner für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement – für Unternehmen aller Branchen und Größen. Nutzen Sie die Gesundheit und Arbeitsqualität für Ihren Unternehmenserfolg. Effizient. Nachhaltig. Mit uns. An Ihrer Seite.

SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.

MEDIZIN

- Arbeitsmedizin
- Reisemedizin
- Verkehrsmedizin
- Gutachten

TECHNIK

- Arbeitssicherheit
- Gefährdungsbeurteilung
- Brandschutz
- Explosionsschutz
- Management gefährlicher Stoffe
- Prüfungen
- Schall- und Vibrationsbewertung
- SiGeKo
- PreSys 2.0

GESUNDHEITS-MANAGEMENT

- Employee Assistance Program (EAP)
- Kompetenzentwicklung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- Organisationsberatung – gesundes Unternehmen
- Gesundheitsförderung
- Digitale Gesundheitsangebote



B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Zentrale: Herbert-Rabius-Straße 1 · 53225 Bonn

bad-gmbh.de · E-Mail: info@bad-gmbh.de · Service-Telefon: 0800 1241188