



Sachstand

Gesetzliche Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge



Gesetzliche Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

[REDACTED]

Aktenzeichen:

Abschluss der Arbeit:

Fachbereich:

[REDACTED]

[REDACTED]
WD 6 - 3000 - 090/14

15. April 2014

WD 6: Arbeit und Soziales

[REDACTED]

Inhaltsverzeichnis

1.	Arbeitsmedizinische Vorsorge	4
1.1.	Anwendungsbereich	4
1.2.	Umfang der Vorsorgemaßnahmen	5
1.3.	Festlegung der Fristen	6
1.4.	Konsequenzen bei Nichtbeachtung	7
2.	Sonstige Vorschriften	7
3.	Fazit	8

1. Arbeitsmedizinische Vorsorge

Regelungen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes trifft auf Bundesebene das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), § 1 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG. Die aufgrund der Verordnungsermächtigung des § 18 Abs. 1 S.1 ArbSchG 2008 von der Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrats erlassene Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) enthält Bestimmungen für verpflichtende Gesundheitsuntersuchungen. Ziel dieser Rechtsverordnung ist es, mit Hilfe von Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten frühzeitig zu erkennen und zu verhüten. Arbeitsmedizinische Vorsorge soll zugleich einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes leisten.¹

Bevor die ArbMedVV in Kraft trat, waren Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge im Unfallverhütungsrecht und in verschiedenen branchenspezifischen Verordnungen, wie beispielsweise der Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung oder Bildschirmarbeitsverordnung, zu finden.² Nun sind die einzelnen Vorschriften zu einer einheitlichen Regelung der Pflichten von Arbeitgebern und Ärzten in der ArbMedVV zusammengefasst.

Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 23. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3882), ist als

Anlage

beigefügt.

1.1. Anwendungsbereich

Die ArbMedVV gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ausgenommen in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte), Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten sowie in Werkstätten für Behinderte Beschäftigte, § 1 Abs. 2 ArbMedVV in Verbindung mit § 2 Abs. 2 Nr. 1 – 7 ArbSchG.

Die Vorschrift unterscheidet grundsätzlich zwischen der sogenannten Pflichtvorsorge, der Angebotsvorsorge und der Wunschvorsorge.

Die Pflichtvorsorge umfasst Untersuchungen und Maßnahmen, die der Arbeitgeber für die Beschäftigten veranlassen muss. Dies ist bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten notwendig, § 2 Abs. 2 ArbMedVV.

1 Vgl. § 1 Abs. 1 ArbMedVV.

2 Online abrufbar über die Informationsseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS): <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Arbeitsmedizinische-Vorsorge/inhalt.html;jsessionid=D7E6AA24733096DD75BBE9C01C9E26FD>, zuletzt abgerufen am 14. April 2014.

Dagegen ist der Arbeitgeber bei bestimmten anderen gefährdenden Tätigkeiten nur verpflichtet, arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten (sogenannte Angebotsvorsorge). Ob die Untersuchungen tatsächlich wahrgenommen werden, liegt dann in der Hand der Beschäftigten, § 2 Abs. 3 ArbMedVV. Allerdings entbindet das Ausschlagen eines Angebots den Arbeitgeber nicht davon, weiterhin regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen anzubieten.

Im Bereich der Wunschvorsorge muss der Arbeitgeber arbeitsmedizinische Vorsorge nur dann ermöglichen, wenn ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann und der oder die Beschäftigte sich die Vorsorge ausdrücklich wünscht, § 2 Abs. 4 ArbMedVV.

Im Anhang zur ArbMedVV ist aufgelistet, für welche Tätigkeitsbereiche jeweils eine arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge und für welche eine Angebotsvorsorge vorgeschrieben ist. Dabei behandelt Teil 1 des Anhangs Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, Teil 2 Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen einschließlich gentechnischen Arbeiten mit humanpathogenen Organismen, Teil 3 Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen und Teil 4 sonstige Tätigkeiten.

1.2. Umfang der Vorsorgemaßnahmen

Die arbeitsmedizinische Vorsorge beinhaltet ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese einschließlich Arbeitsanamnese sowie körperliche oder klinische Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der oder die Beschäftigte die Untersuchung nicht ablehnt, § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbMedVV. Es handelt sich hierbei allerdings nicht um solche Untersuchungen, die zum Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen sollen. Die Untersuchungen dürfen nicht gegen den Willen des oder der Beschäftigten durchgeführt werden und die ärztliche Schweigepflicht ist auch bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu beachten, § 6 Abs. 1 ArbMedVV.

Bei der Untersuchung ist sogenanntes Biomonitoring ausdrücklich zugelassen, § 6 Abs. 2 ArbMedVV. Biomonitoring bedeutet, dass biologisches Material der oder des Beschäftigten zur Bestimmung von Gefahrstoffen und deren Metaboliten oder biochemischen bzw. biologischen Effektparametern untersucht werden. Dadurch lassen sich in Körperflüssigkeiten gesundheitsgefährdende Substanzen quantitativ nachweisen, wodurch die Schadstoffbelastung einer Person individuell nachweisbar ist. Hierzu benötigt man neben dem biologischen Material des oder der Beschäftigten weitere Analysewerte mit entsprechenden Werten zum Vergleich und zur Beurteilung des Untersuchungsergebnisses. Langfristig können durch die Auswertung der Untersuchungsergebnisse gezielt Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsbelastungen gefunden und die tatsächliche Effektivität bereits getroffener Schutzmaßnahmen überprüft werden. Soweit es für den Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge entsprechende arbeitsmedizinisch anerkannte Analyseverfahren und geeignete Werte zur Beurteilung gibt, ist Biomonitoring Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge.³

3 Definiert in der Bekanntmachung von Arbeitsmedizinischen Regeln der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durch das GMBI Nr.5, 24. Februar 2014, S. 91, Ziff. 2.1, online abrufbar unter http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Ausschuesse/AfAMed/AMR/pdf/AMR-6-2.pdf?_blob=publicationFile&v=5, zuletzt abgerufen am 14. April 2014.

Daneben umfasst die arbeitsmedizinische Vorsorge auch Impfschutzmaßnahmen. Dem oder der Beschäftigten muss eine entsprechende Impfung angeboten werden, falls das Risiko einer Infektion während der beruflichen Tätigkeit im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung erhöht ist und die Person bisher über keine ausreichende Immunisierung verfügt, § 6 Abs. 2 ArbMedVV.

Für die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung ist ein Arzt oder eine Ärztin zu beauftragen, soweit vorhanden, vorrangig ein Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin.⁴ Dem Arzt bzw. der Ärztin ist über die Arbeitsverhältnisse soweit erforderlich Auskunft zu erteilen und gegebenenfalls die Begehung des Arbeitsplatzes zu ermöglichen, § 3 Abs. 2 ArbMedVV. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Vorsorgekartei zu führen und darin festzuhalten, dass, wann und aus welchem Anlass die arbeitsmedizinische Vorsorge stattgefunden hat, § 3 Abs. 4 ArbMedVV. Auf Wunsch des Arztes bzw. der Ärztin ist ihm bzw. ihr Einsicht in die Unterlagen zu gewähren. Die Vorsorgekartei muss der Arbeitgeber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufbewahren und anschließend löschen, soweit nicht durch Rechtsvorschriften oder Regelungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales etwas anderes bestimmt ist, § 9 Abs. 4 ArbMedVV.

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen finden während der Arbeitszeit statt. Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht durch andere Träger wie beispielsweise die Unfallversicherung getragen werden. Jedenfalls dürfen die Kosten nicht den Beschäftigten auferlegt werden.⁵

1.3. Festlegung der Fristen

Hinsichtlich des zeitlichen Abstands der Untersuchungen ist zwischen den einzelnen Vorsorgearten zu unterscheiden. Die Pflichtvorsorge muss zunächst vor Aufnahme der beruflichen Tätigkeit veranlasst und anschließend in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden, § 4 Abs. 1 ArbMedVV. Für die Angebotsvorsorge gilt grundsätzlich das Gleiche, mit dem Unterschied, dass die Untersuchungen lediglich in regelmäßigen Abständen angeboten werden müssen, § 5 Abs. 1 ArbMedVV. Für die Wunschvorsorge besteht dagegen kein zeitlich festgelegter Abstand, es sei denn, die oder der Beschäftigte wünscht die Vorsorge. In diesem Fall sind regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen zu ermöglichen, § 5a ArbMedVV.

Der Ausschuss für Arbeitsmedizin stellt Regeln und Empfehlungen zum Inhalt und Umfang der arbeitsmedizinischen Vorsorge auf, § 9 Abs. 3 Nr. 2 ArbMedVV. Dazu gehört auch die Konkretisierung der regelmäßigen zeitlichen Abstände der Untersuchungen. Der Ausschuss wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus fachkundigen Vertretern der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Länderbehörden, der gesetzlichen Unfallversicherung und weiteren fach-

4 Vgl. §§ 2 ff. des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG).

5 Vgl. § 3 Abs. 3 ArbSchG i.V.m. Ziff. 7 der Bekanntmachung von Arbeitsmedizinischen Regeln der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), GMBI Nr.5, 24. Februar 2014, S. 91, online abrufbar unter <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Ausschuesse/AfAMed/AMR/pdf/AMR-6-2.pdf?blob=publicationFile&v=5>, zuletzt abgerufen am 14. April 2014.

kundigen Personen gebildet, § 9 Abs. 1 ArbMedVV. Seine Empfehlungen werden im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBL) bekanntgemacht.⁶

2012 wurde im GMBL die Empfehlung von Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) Nr. 2.1 „Fristen für die Veranlassung/das Angebot von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen“ bekanntgemacht.⁷ Die Regelung knüpft an den Katalog der Pflicht- und Angebotsvorsorge im Anhang des ArbMedVV an und konkretisiert die Fristen durch zum Teil monatsgenaue Terminierung der Vorsorge- sowie Nachuntersuchungen und der nachgehenden Untersuchungen.

1.4. Konsequenzen bei Nichtbeachtung

Die Konsequenzen für den Fall, dass sich der Arbeitgeber nicht an die vorgeschriebenen Vorsorgemaßnahmen und – fristen hält, regelt § 10 ArbMedVV.

Wird demzufolge die Pflichtvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig veranlasst oder lässt der Arbeitgeber eine Tätigkeit ausüben, ohne dass der oder die Beschäftigte an der Pflichtvorsorge teilgenommen hat, begeht er eine Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG i.V.m. § 10 Abs. 1 Nr.1 u. 2 ArbMedVV unabhängig davon, ob er vorsätzlich oder fahrlässig handelt. Gleiches gilt für den Fall, dass der Arbeitgeber eine Vorsorgekarte nicht, nicht richtig oder nicht vollständig führt, § 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbMedVV, oder eine Angebotsvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig anbietet, § 10 Abs. 1 Nr. 4 ArbMedVV. Ordnungswidrigkeiten können mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro sanktioniert werden, § 25 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Nr.1 ArbSchG.

Gefährdet der Arbeitgeber durch eine der genannten vorsätzlichen Handlungen Leben oder Gesundheit eines oder einer Beschäftigten, macht er sich nach § 26 Nr. 2 ArbSchG in Verbindung mit § 10 Abs. 2 ArbMedVV sogar strafbar. Das Strafmaß hierfür umfasst eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe.

Lediglich für Nichtbeachtung von Wunschvorsorgeuntersuchungen ist keine Sanktionierung des Arbeitgebers vorgesehen.

2. Sonstige Vorschriften

Außerhalb der gesetzlichen Regelungen gibt es Berufsgenossenschaftliche Vorschriften (BGV) der deutschen Berufsgenossenschaften, die zur Unfallverhütung am Arbeitsplatz dienen sollen. Die BGV stellen sogenanntes autonomes Recht der Berufsgenossenschaften dar und gelten nur für

6 Vgl. Kollmer/Klindt, Arbeitsschutzgesetz Kommentar, Verlag C.H. Beck, 2. Aufl. 2011, ArbMedVV § 9 Rn. 3-4. Durch die letzte Änderung der ArbMedVV vom 23. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3882) hat sich diesbezüglich keine relevante Änderung ergeben.

7 GMBL 2012, S. 1285-1291, zuletzt geändert und ergänzt: GMBL 2013, S. 906-907, online abrufbar unter <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Ausschuesse/AfAMed/AMR/AMR.html>, zuletzt abgerufen am 14. April 2014.

ihre Mitglieder verbindlich. Sie werden ergänzt durch sogenannte Berufsgenossenschaftliche Regeln, Berufsgenossenschaftliche Informationen und Berufsgenossenschaftliche Grundsätze.

3. Fazit

Durch die Zusammenfassung der Vorschriften zur arbeitsmedizinischen Vorsorge in der ArbMedVV und ihrem Anhang werden die Vorsorgepflichten des Arbeitgebers branchenübergreifend geregelt. Dies dient sowohl der Rechtsklarheit hinsichtlich der Pflichten des Arbeitgebers als auch der Stärkung der Beschäftigten, denen ausdrücklich das Recht auf Vorsorgeuntersuchungen zusteht. Dabei ist zu unterscheiden zwischen Untersuchungen, die der Überprüfung der körperlichen Eignung einer Person für eine berufliche Tätigkeit dienen sollen, und der arbeitsmedizinischen Vorsorge, die arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten frühzeitig erkennen und verhindern soll.

Für die arbeitsmedizinische Vorsorge ist ausschlaggebend, um welche Art der Tätigkeit und somit um welche Art von Vorsorge (Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge) es sich handelt. Danach bestimmt sich, welche Pflichten der Arbeitgeber hat und welche Maßnahmen er treffen muss. Die tatsächliche Ausgestaltung der Maßnahmen und ihrer Fristen wird durch die Regeln und Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsmedizin konkretisiert, so dass auch hier die Pflichten des Arbeitgebers offen erkennbar und ihre Umsetzung überprüfbar ist.

