

Gemäß Arbeitsschutzgesetz ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter Sorge zu tragen. Einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung dieser Verpflichtung leistet die arbeitsmedizinische Vorsorge. Ihr Ziel ist es, arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen frühzeitig zu erkennen und zu verhüten. Zudem soll sie dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters zu erhalten und feststellen, ob bei der Ausübung der Tätigkeit ein erhöhtes gesundheitliches Risiko besteht. Die Vorsorge ist grundsätzlich von der Eignungsuntersuchung zu unterscheiden. Das Ziel der Eignungsuntersuchung ist es, Risiken und die Gefährdung Dritter zu vermindern. Zudem wird überprüft, ob der Beschäftigte sich für die Erfüllung der Aufgaben eignet.

Eignungsuntersuchung:

- Klärung der gesundheitlichen Anforderung an die jeweilige Tätigkeit
- Vorrangig Interesse des Arbeitgebers
- Schutzziel: Allgemeinheit
- Fremdschutz
- Fragestellung: Geht von dem Beschäftigten eine Gefahr für Kollegen, Kunden, Dritte oder Sachmittel aus?

Rechtliche Begründung zur Fragestellung notwendig!

Besondere Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte notwendig!

Arbeitsmedizinische Vorsorge:

- Frühzeitiges Erkennen und Verhüten arbeitsbedingter Erkrankungen
- Im Interesse der Beschäftigten
- Schutzziel: Beschäftigte
- Selbstschutz
- Fragestellung: Geht von der Tätigkeit eine Gefahr für die Gesundheit des Beschäftigten aus?

Lediglich Teilnahme an einer Beratung bei einer Pflichtvorsorge erforderlich

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Rahmenbedingungen

Bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge handelt es sich um keine Eignungsuntersuchung. Der Mitarbeiter wird im Rahmen der Vorsorge über Gesundheitsgefahren bei der Arbeit informiert und beraten. Dadurch kann die arbeitsmedizinische Vorsorge zwar keine technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen ersetzen, stellt jedoch eine sehr gute Ergänzung dar. Zum Teil umfasst die arbeitsmedizinische Vorsorge auch medizinische Untersuchungen. Dies setzt allerdings voraus, dass der Mitarbeiter zugestimmt hat. Alle Ergebnisse und Befunde fallen unter die ärztliche Schweigepflicht und werden nicht an den Arbeitgeber weitergeleitet. Der Betriebsarzt erstellt für diesen lediglich eine Vorsorgebescheinigung mit Angaben über Zeitpunkt und Anlass des Vorsorgetermins und wann die nächste arbeitsmedizinische Vorsorge fällig ist.

Arten arbeitsmedizinischer Vorsorge

Der Arbeitgeber hat auf Basis der Gefährdungsbeurteilung der jeweiligen beruflichen Tätigkeit für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen. Der Begriff "arbeitsmedizinische Vorsorge" umfasst die Pflicht-, Angebots-, und Wunschvorsorge und wird in der Arbeitsmedizinischen Verordnung (ArbMedVV) geregelt. Um herauszufinden, bei welcher Tätigkeit welche Vorsorge erforderlich ist, genügt ein Blick in den Anhang der ArbMedVV.

Vorsorgebescheinigung

Für jeden Beschäftigten ist nach Teilnahme an einer arbeitsmedizinischen Vorsorge eine Vorsorgebescheinigung auszustellen. Die Bescheinigung muss Informationen über den Beschäftigten und den Arbeitgeber enthalten. Zudem sind Angaben über Zeitpunkt und Anlass der Vorsorge, Angaben zum Zeitpunkt der nächsten Vorsorge sowie die Unterschrift des Arztes erforderlich. Es können mehrere Anlässe zur Vorsorge in einer Bescheinigung zusammengefasst werden, wenn diese an einem Termin stattgefunden haben. Informationen über die Art der Vorsorge und mögliche G-Grundsätze sind nicht aufzuführen. Auch eine Verbindung mit Bescheinigungen über Eignungsuntersuchungen ist nicht zulässig.

Eignungsuntersuchung

Rahmenbedingungen

Bei Eignungsuntersuchungen steht die arbeitsmedizinische Tauglichkeit des zu Untersuchenden im Vordergrund. Dabei wird überprüft, ob die physischen und psychischen Fähigkeiten zur Ausübung der Tätigkeit ausreichend sind. Aufgrund des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte des zu Untersuchenden sind diese nur in bestimmten Fällen zulässig. Das Jugendarbeitsschutzgesetz bleibt hiervon unberührt.

Spezielle Rechtsgrundlagen

Eignungsuntersuchungen bedürfen einer Rechtsgrundlage. Sie ist zulässig wenn sie in einer speziellen Rechtsvorschrift, z. B. Fahrerlaubnisverordnung, vorgegeben ist. Einfache Unfallverhütungsvorschriften werden in der Regel als nicht ausreichende Grundlage angesehen. Zudem können Regelungen zu Eignungsuntersuchungen in arbeitsrechtlichen Vereinbarungen getroffen werden. Diese Vereinbarungen müssen sowohl den Schutz der Allgemeinheit als auch die Persönlichkeitsrechte des Untersuchten berücksichtigen. Eine Zustimmung des Mitarbeiters zur Teilnahme an diesen Untersuchungen ist erforderlich und für eine Weiterbeschäftigung als verpflichtend anzusehen.

Fürsorgepflicht

Aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann unter bestimmten Bedingungen auch eine Eignungsuntersuchung erforderlich sein. Dies ist der Fall, wenn objektive Anhaltspunkte zum Fehlen der gesundheitlichen Eignung bestehen und keine weiteren individuellen Schutzmaßnahmen möglich sind. Eine Teilnahme ist nicht verpflichtend, arbeitsrechtliche Maßnahmen sind in angemessener Weise möglich.

Einstellungsuntersuchungen

Einstellungsuntersuchungen sind bei Arbeiten im gefährdeten Bereich nur zulässig, wenn durch die Feststellung der Eignung das Risiko von Arbeitsunfällen gesenkt wird. Die Erforderlichkeit und der Umfang von Einstellungsuntersuchungen kann mittels tätigkeitsspezifischer Gefährdungsbeurteilung bestimmt werden. Als Rechtsgrundlage für eine solche Untersuchung ist die Gefährdungsbeurteilung alleine nicht ausreichend. Außerdem sind die Grenzen des Fragestellungsrechts im Bundesdatenschutzgesetz und das Verhältnismäßigkeitsprinzip zu beachten. Bewerber sind über die Untersuchung und deren Zweck aufzuklären. Zur Teilnahme an der Einstellungsuntersuchung können die Bewerber nicht gezwungen werden, jedoch unterliegt die Entscheidung zur Einstellung dem Arbeitgeber.

Vergleich Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen

Art der Untersuchung	Bestimmungen der Untersuchung	Beispielhafte Anlässe	Rechtl. Grundlage
<i>Pflichtvorsorge</i>	Der Arbeitgeber muss eine Vorsorge veranlassen. Die Teilnahme ist Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit. Mitwirkungspflicht!	Arbeiten mit Asbest und Hartholzstaub, Feuchtarbeit regelm. mehr als 4 Std./T, Lärm ab $L_{ex, 8h} = 85$ dB(A), Hand-Arm-Vibrationen ab $A(8) = 5$ m/s ²	ArbMedVV §4 mit Anhang Teil 1 (1), Teil 2 (1) und Teil 3 (1)
<i>Angebotsvorsorge</i>	Der Arbeitgeber muss eine Vorsorge regelmäßig anbieten. Das Angebot muss persönlich und in Textform erfolgen.	Schädlingsbekämpfung nach GefStoffV, Feuchtarbeit regelm. mehr als 2 Std./T, Lärm ab $L_{ex, 8h} = 80$ dB(A), Hand-Arm-Vibrationen ab $A(8) = 2,5$ m/s ²	ArbMedVV §5 mit Anhang Teil 1 (2), Teil 2 (2) und Teil 3 (2)
<i>Wunschvorsorge</i>	Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten regelmäßige Vorsorge ermöglichen, wenn diese gewünscht ist. Es sei denn, es ist nicht mit einem Gesundheitsschaden durch diese Tätigkeit zu rechnen.	Belastungen unter den genannten Grenzen der Angebotsvorsorge	ArbSchG §11, ArbMedVV §5a
<i>Nachgehende Vorsorge</i>	Angebotsvorsorge für Beschäftigte und ehemals Beschäftigte nach Beendigung von Tätigkeiten mit möglicherweise verzögert auftretenden Gesundheitsbeeinträchtigungen	Nach Umgang mit krebserzeugenden Stoffen	ArbMedVV §5 (3) mit Anhang Teil 1 (3)
<i>Eignungsuntersuchung</i>	Klärung der gesundheitlichen Eignung des Bewerbers/Beschäftigten. Schutz Dritter und der Allgemeinheit. Mitwirkungspflicht!	Fahrtätigkeiten, Tragen von Atemschutzgeräten	Arbeits-, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesetze und Verordnungen Fürsorgepflicht der Arbeitgebers

Abkürzungen:

BG	Berufsgenossenschaft / gesetzlicher Unfallversicherungsträger
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
AMR	Arbeitsmedizinische Regel
GefStoffV	Gefahrstoffverordnung

Quellen:

ArbMedVV (2013): *Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)*, zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 1 V v. 15.11.2016 | 2549.

AMR 6.3 (2014): *Arbeitsmedizinische Regel 6.3 Vorsorgebescheinigung (AMR 6.3)*, Bekanntgemacht in GMBI Nr. 5, 24. Februar 2014, S. 100

BMAS (2016): *Arbeitsschutz – Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)*, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Monitoring, Bürgerservice, Bibliothek, 53107 Bonn, Online verfügbar unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a453-arbeitsmedizinischen-vorsorge.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 08.09.2017.

DGUV (2015): *DGUV Information 250-010 - Eignungsuntersuchungen in der Praxis*, Hrsg. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), 10117 Berlin Online verfügbar unter <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/250-010.pdf>, zuletzt geprüft am 08.09.2017.

VBG (2015): *Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen*. Hrsg. VBG 22297 Hamburg, Online verfügbar unter http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsschutz_organisieren/fi_arbmed_vorsorge.pdf;jsessionid=8E92BB72EBCC37143A0975B7891F6A51.live4?__blob=publicationFile&v=5, zuletzt geprüft am 08.09.2017

BG ETEM (2016): *Rechtliche Klarheit zu Eignungsuntersuchungen im Zusammenhang mit der ArbMedVV*, Köln, den 22.01.2016 Online verfügbar unter <https://www.bgetem.de/redaktion/arbeits-sicherheit-gesundheitsschutz/dokumente-und-dateien/themen-von-a-z/arbeitsmedizin/rechtliche-aspekte-eignung-und-arbeitsmedizinische-vorsorge>, zuletzt geprüft am 08.09.2017