

Arbeitsmedizinische Vorsorge – (k)ein Problem?

10 Jahre nach der Novelle der ArbMedVV

Dr. med. Andreas Rickauer
Präventionszentrum Nürnberg

Arbeitsmedizinische Vorsorge 2024

Unternehmergespräch:

„Wie ist bei Ihnen die Arbeitsmedizinische Vorsorge organisiert?“

„Also, wir schicken alle unsere Staplerfahrer regelmäßig zur G 25.“

Agenda

- Arbeitsmedizinische Vorsorge – historischer Rückblick
- Neuerungen durch die ArbMedVV 2013
- Erfahrungen aus der Praxis zur Umsetzung
- Eignungsuntersuchungen – eine unendliche Geschichte

Arbeitsmedizinische Vorsorge

1886: erster Werksarzt, Anilinfabrik Ludwigshafen

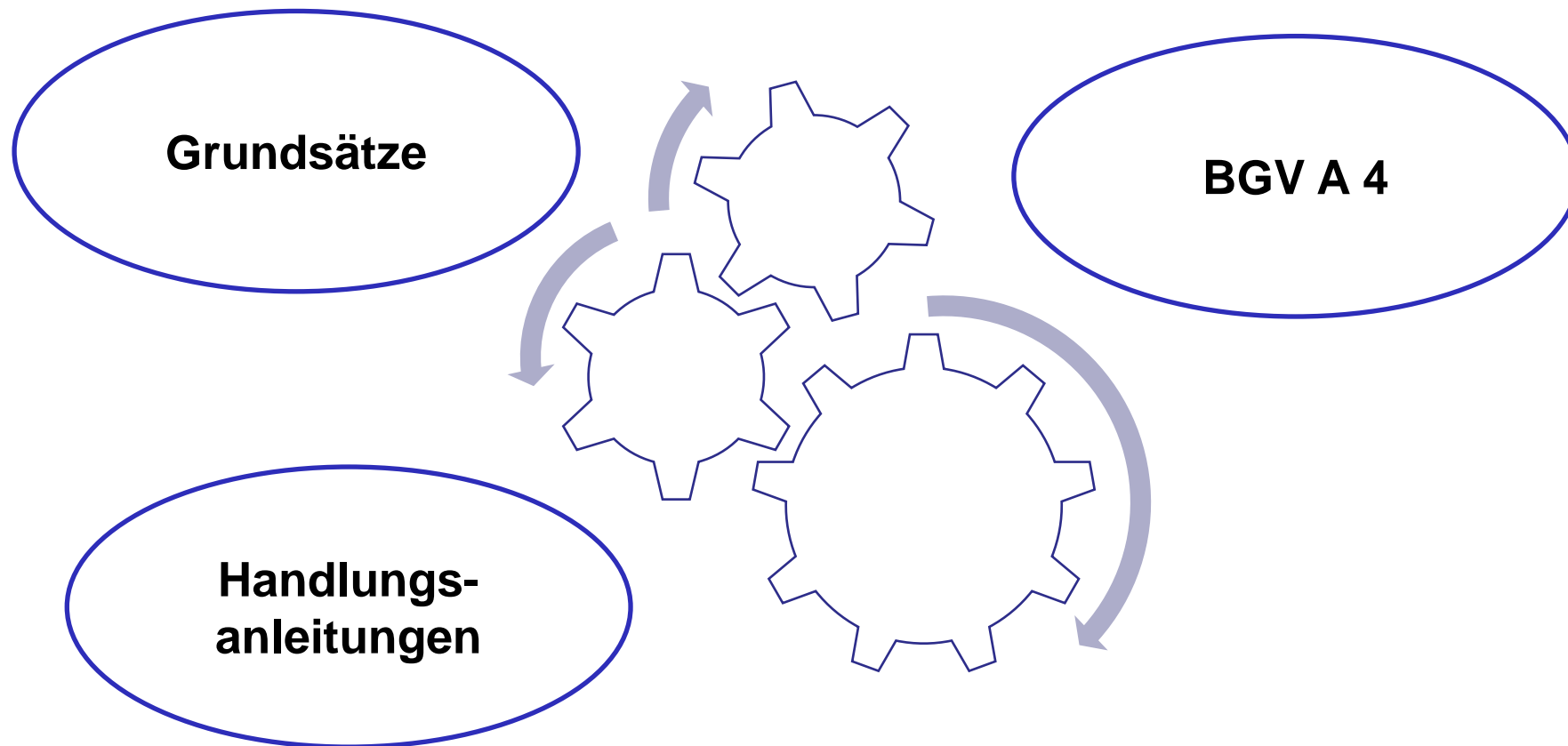
...

1993: Unfallverhütungsvorschrift „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (UVV 100 / BGV A 4)

2008: Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

2013: Novellierung der ArbMedVV

Früher war es einfacher ...



Die Regelungen der UVV 100/BGV A 4

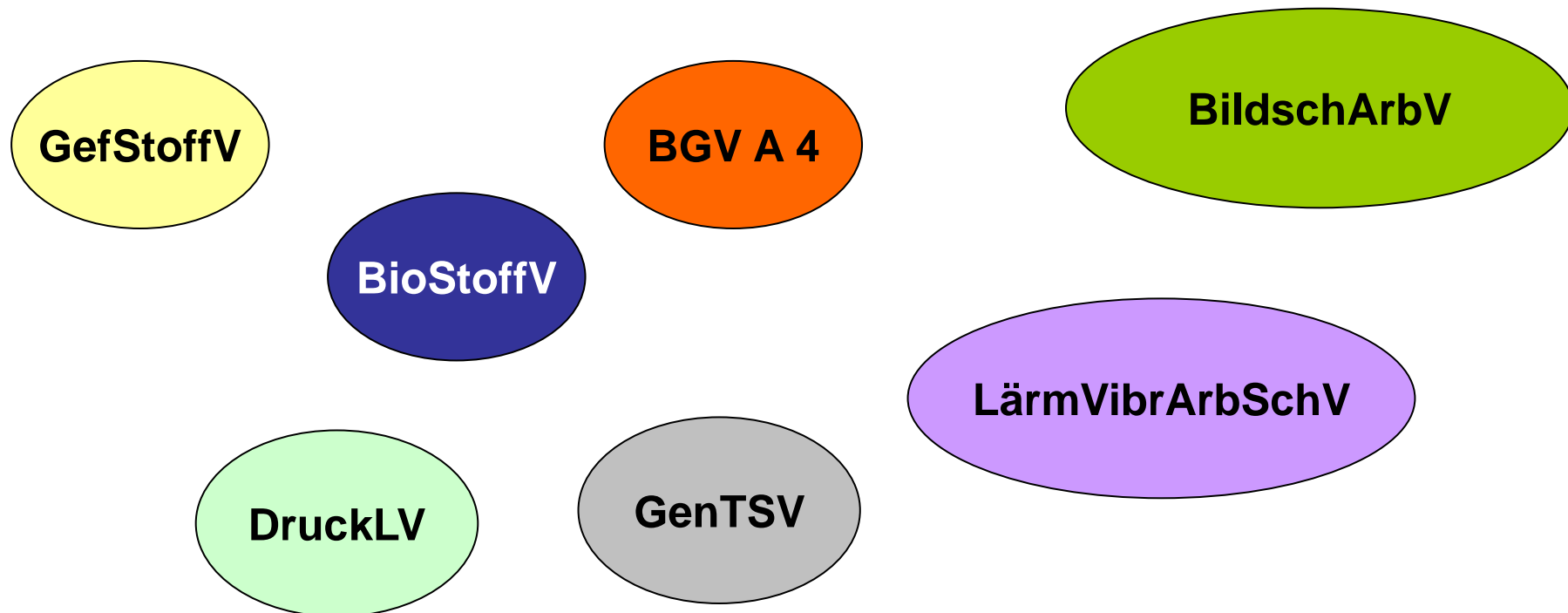
- nur verpflichtende Vorsorgeuntersuchungen
- Ermächtigungsverfahren für Ärzte
- klare Kriterien („Auslöseschwelle“), erläutert durch Handlungsanleitungen (BGI 504-xx)
- Art und Umfang der Datenweitergabe an den Arbeitgeber
- noch nie geregelt: Fahr-, Steuer-, Überwachungstätigkeiten (G 25) sowie Arbeiten mit Absturzgefahr (G 41)



Die berufsgenossenschaftlichen Grundsätze

- keine unmittelbare Rechtsverbindlichkeit
- wenden sich an den untersuchenden Arzt
- Stellenwert: allgemein anerkannte Regeln der Arbeitsmedizin

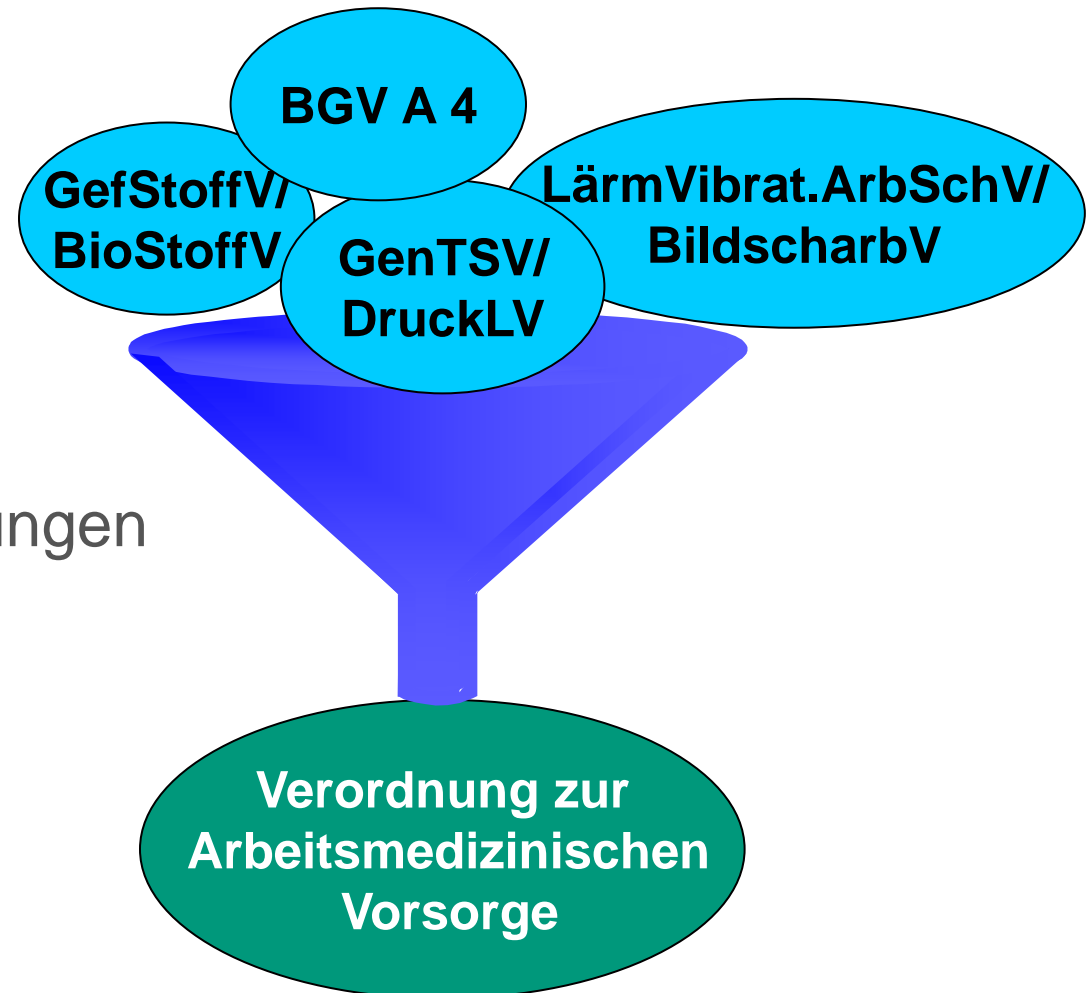
Es wurde langsam komplizierter...



ArbMedVV 2008

„Verordnung zur
Rechtsvereinfachung
und Stärkung der
arbeitsmedizinischen Vorsorge“

- Zusammenführen von Regelungen
- Vollständige Übernahme in
staatliches Regelwerk



ArbMedVV 2008: Neuerungen

- Erstmalig Unterscheidung zwischen Pflicht- und Angebotsvorsorge
- Wunschuntersuchungen (§ 11 ArbSchG)
- Andere Gliederung der Untersuchungsanlässe als in der BGV A 4, kein direkter Bezug zu den Grundsätzen
- Erstmalig Pflichten des Arztes (war kein Normadressat der BGV A 4)

ArbMedVV 2008: Neuerungen

- Untersuchung kann sich auf Beratung beschränken (§ 2 Abs. 2)
- Ermächtigungen nach BGV A 4 fallen weg
- Facharzt für Arbeitsmedizin, Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin oder Tropenmedizin (G 35) reicht aus
- Bescheinigung enthält unverändert Aussagen zu möglichen gesundheitlichen Bedenken

Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed)

- ehrenamtlicher Ausschuss beim BMAS
- Vertreter der Sozialpartner, der Länderbehörden und der gesetzlichen Unfallversicherung
- Beratung des BMAS
- Erarbeitung von Regeln und Empfehlungen zu den Regelungen der ArbMedVV

Arbeitsmedizinische Regeln (AMR)

AMR Nr. 2.1 Fristen für die Veranlassung/das Angebot von arbeitsmedizinischen
Vorsorgeuntersuchungen

AMR Nr. 3.1 Erforderliche Auskünfte/Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse

AMR Nr. 5.1 Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge

AMR Nr. 6.1 Fristen für die Aufbewahrung ärztlicher Unterlagen

AMR Nr. 6.2 Biomonitoring

AMR Nr. 6.3 Vorsorgebescheinigung

AMR Nr. 6.4 Mitteilungen an den Arbeitgeber nach § 6 Absatz 4 ArbMedVV

AMR Nr. 13.1 Tätigkeiten mit extremer Hitzebelastung, die zu einer besonderen Gefährdung führen
können

AMR Nr. 14.1 Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

AMR Nr. 14.2 Einteilung von Atemschutzgeräten in Gruppen

Arbeitsmedizinische Empfehlungen zu psychischer Gesundheit, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit,
Zeitarbeit

Novellierung der ArbMedVV 2013

- „... bei arbeitsmedizinischer Vorsorge geht es **nicht um den Nachweis der Eignung** für berufliche Anforderungen...“
- „... individuelle Aufklärung und Beratung stehen im Vordergrund...“
- „... **Recht auf informationelle Selbstbestimmung** und notwendiger **Datenschutz** sind zu beachten...“
- ArbSchG enthält keine Rechtsgrundlage für einen Eingriff in das **Recht auf körperliche Unversehrtheit**
(aus der amtlichen Begründung)

Neu definiert: Arbeitsmedizinische Vorsorge

- Beurteilung individueller Wechselwirkungen
- Früherkennung von Gesundheitsstörungen (umfasst physische und psychische Gesundheit)
- Feststellung, ob erhöhte gesundheitliche Gefährdung bei bestimmten Tätigkeiten
- nicht dazu gehört: Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen nach sonstigen Rechtsvorschriften oder Vereinbarungen

Arbeitsmedizinische Vorsorge: Anlässe

- Pflichtvorsorge: muss veranlasst werden – Teilnahme des Beschäftigten ist Tätigkeitsvoraussetzung
- Angebotsvorsorge: muss angeboten werden
- Wunschvorsorge: muss auf Wunsch des Beschäftigten ermöglicht werden
- nachgehende Vorsorge: Übertragung auf den UVT am Ende der Beschäftigung ist nun der Regelfall, sofern der Beschäftigte einwilligt

Angebotsvorsorge: AMR 5.1

- Angebot persönlich in Textform (auch Email)
- Hinweis auf zugrundeliegende Gefährdungen
- Information über rechtlichen Rahmen (keine Kosten, keine Nachteile, Datenschutz, ...)
- Erläuterung, wie ein Termin vereinbart werden kann
- Fristen für das Angebot laut AMR 2.1

Wunschvorsorge

- über die Anlässe der ArbMedVV hinaus
- fast deckungsgleich mit § 11 ArbSchG
- nicht, wenn aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist

Arbeitsmedizinische Vorsorge: Inhalte

- ärztliches Beratungsgespräch
- Anamnese, Arbeitsanamnese

Arbeitsmedizinische Vorsorge: Inhalte

- körperliche oder apparative Untersuchungen nur, wenn
 - diese für Aufklärung und Beratung erforderlich sind und
 - der Beschäftigte diese nicht ablehnt
- Erforderlichkeit von einzelnen Untersuchungsverfahren muss ärztlicherseits geprüft werden
- Aufklärung über Inhalte, Zweck und Risiken erforderlich

Arbeitsmedizinische Vorsorge: Inhalte

- Biomonitoring ist Bestandteil (aber nicht gegen den Willen des Beschäftigten)
- Impfungen sind Bestandteil der Vorsorge, wenn
 - Tätigkeitsbezug vorhanden ist
 - erhöhtes Risiko vorliegt
 - der Beschäftigte einwilligt

Ergebnisse der Vorsorge

- schriftlich festhalten und Beschäftigte dazu beraten
- Beschäftigten auf Wunsch zur Verfügung zu stellen
- AG und Beschäftigte erhalten Vorsorgebescheinigung über
 - Durchführung der Vorsorge (incl. Datum)
 - Anlass (Pflicht/Angebot/Wunsch)
 - Termin für nächste Vorsorge
 - keine Aussage mehr über mögliche gesundheitliche Bedenken!

Auswertung der Ergebnisse

- Anhaltspunkte für Defizite im Arbeitsschutz: Arzt informiert AG und macht Vorschläge
- Arzt hält Tätigkeitswechsel aus Gründen, die ausschließlich in der Person des Beschäftigten liegen, für angezeigt: Beschäftigter muss Information des AG zustimmen
- bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet auf Antrag die zuständige Behörde
- Problem: wenn sich der Proband nicht untersuchen lässt, gibt es auch kaum Ergebnisse

Beispiel: Tätigkeit mit Styrol, AGW überschritten

früher: Pflichtuntersuchung incl. Biomonitoring, ggf. Tätigkeitsverbot

jetzt: Pflichtvorsorge, jedes Untersuchungsverfahren nur mit Zustimmung des Beschäftigten, keine Information des AG über Ergebnis

Frage für den Betriebsarzt: Wann liegen hier „Defizite im Arbeitsschutz“ vor, die eine Offenbarung ermöglichen?

Frage für den Arbeitgeber: Kann ich hier wirksam meiner Schutzpflicht nachkommen?

Mitteilungen an den Arbeitgeber (AMR 6.4)

- unzureichende Arbeitsschutzmaßnahmen, z.B.
 - Gefährdung nicht erkannt
 - keine Maßnahme festgelegt, oder nicht umgesetzt/nicht wirksam
- gilt auch für individuell anzupassende Maßnahme
- Vorschlag eines Tätigkeitswechsels nur, wenn
 - die Gefährdung durch Arbeitsschutzmaßnahmen nicht beseitigt werden kann und
 - der Beschäftigte einwilligt

Vorsorgekartei

- Verpflichtung zur Führung liegt beim Arbeitgeber
- Inhalt: Wann und aus welchen Anlässen hat arbeitsmedizinische Vorsorge stattgefunden
- i.d.R. Löschung bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses (betrifft nicht die ärztlichen Unterlagen und das Verzeichnis nach § 14 (3) GefStoffV!)
- ausscheidende Beschäftigte erhalten eine Kopie der sie betreffenden Angaben
- kann nützlich bei späteren BK-Verfahren sein!

Besonderheiten bei KM-Stoffen

- Pflichtvorsorge, wenn wiederholte Exposition nicht ausgeschlossen werden kann (namentlich genannte Stoffe, z.B. Asbest)
- Angebotsvorsorge bei allen anderen KM-Stoffen
- Abweichungen regelt die AMR 11.1
 - Hintergrundkonzentration in der Luft eingehalten
 - Akzeptanzkonzentration nach TRGS 910 eingehalten
 - technisch dichte Anlage nach TRGS 500
 - Labortätigkeiten nach TRGS 526
 - geringe Gefährdung nach §6 (13) GefStoffV, TRGS 400 6.2

nachgehende Vorsorge

- krebserzeugende oder keimzellmutagene Stoffe, Gemische oder Verfahren Kat. 1A oder 1B
- Tätigkeiten mit Blei oder anorganischen Bleiverbindungen
- Tätigkeiten mit bestimmten Hochtemperaturwollen
- Angebotsvorsorge nach Beendigung der Tätigkeit
- nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses Übertragung auf UVT

nachgehende Vorsorge: Organisation durch UVT

BG RCI: ODIN (krebserzeugende und keimzellmutagene Gefahrstoffe)
und BONFIS (fibrogene Grubenstäube)

BG ETEM: GVS (Asbest, Aluminiumsilikatwolle, Uranerzbergbau),
beruflich strahlenexponierte Personen

zentrales Meldeportal :
www.dguv-vorsorge.de



The screenshot shows the homepage of the DGUV Vorsorge website. The header includes the DGUV logo and the text 'DGUV Vorsorge Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung'. A search bar is located in the top right corner. The main navigation menu contains links for 'Arbeitsmedizin', 'Nachgehende Vorsorge', 'Meldeportal', 'Publikationen', 'FAQ', and 'Links'. The main content area features a large image of a person in a laboratory setting, with the text 'Start' above it. Below the image is a section titled 'Nachgehende Vorsorge unter einem Dach' with a sub-heading 'Häufig treten arbeitsbedingte Erkrankungen oder Berufskrankheiten erst lange nach der beruflichen Belastung auf.' and a paragraph explaining that the carriers of statutory accident insurance operate various facilities for occupational medical care of insured persons after exposure to carcinogenic agents. A contact box on the right provides the address 'Alte Heerstr. 111, 53757 Sankt Augustin' and an email icon.

Zentrale Expositionsdatenbank

- Angebot der Unfallversicherungsträger
- übernimmt Verzeichnis der Beschäftigten, die durch krebserzeugende oder keimzellmutagene Stoffe gefährdet sind
- Daten sind dauerhaft gesichert
- Beschäftigte können ihre Daten anfordern
- Daten können für die Organisation der nachgehenden Vorsorge genutzt werden



Zentrale Expositionsdatenbank (ZED)

Anmeldung

E-Mail-Adresse

Passwort

[Einloggen](#)

[Registrieren](#)

[Passwort zurücksetzen](#)

Herzlich willkommen in der Zentralen Expositionsdatenbank ZED

Bitte beachten Sie, dass hier **ausschließlich verbindliche Daten** erfasst werden dürfen. Zu Übungszwecken verwenden Sie die bereitgestellte Testversion.

Unsere Checkliste können Sie u. a. Informationen über die für das Expositionsverzeichnis benötigten Angaben entnehmen. Wir speichern die Anzahl Ihrer Log-ins für statistische Zwecke in verschlüsselter Form. Ein Rückschluss auf Ihre Person ist der DGUV nicht möglich. Nähere Details dazu können Sie der Datenschutzerklärung entnehmen. Sollten Sie nicht an der Analyse teilnehmen wollen, schreiben Sie uns bitte an zed@dguv.de.

Beispiele für Vorsorgeanlässe – Gefahrstoffe

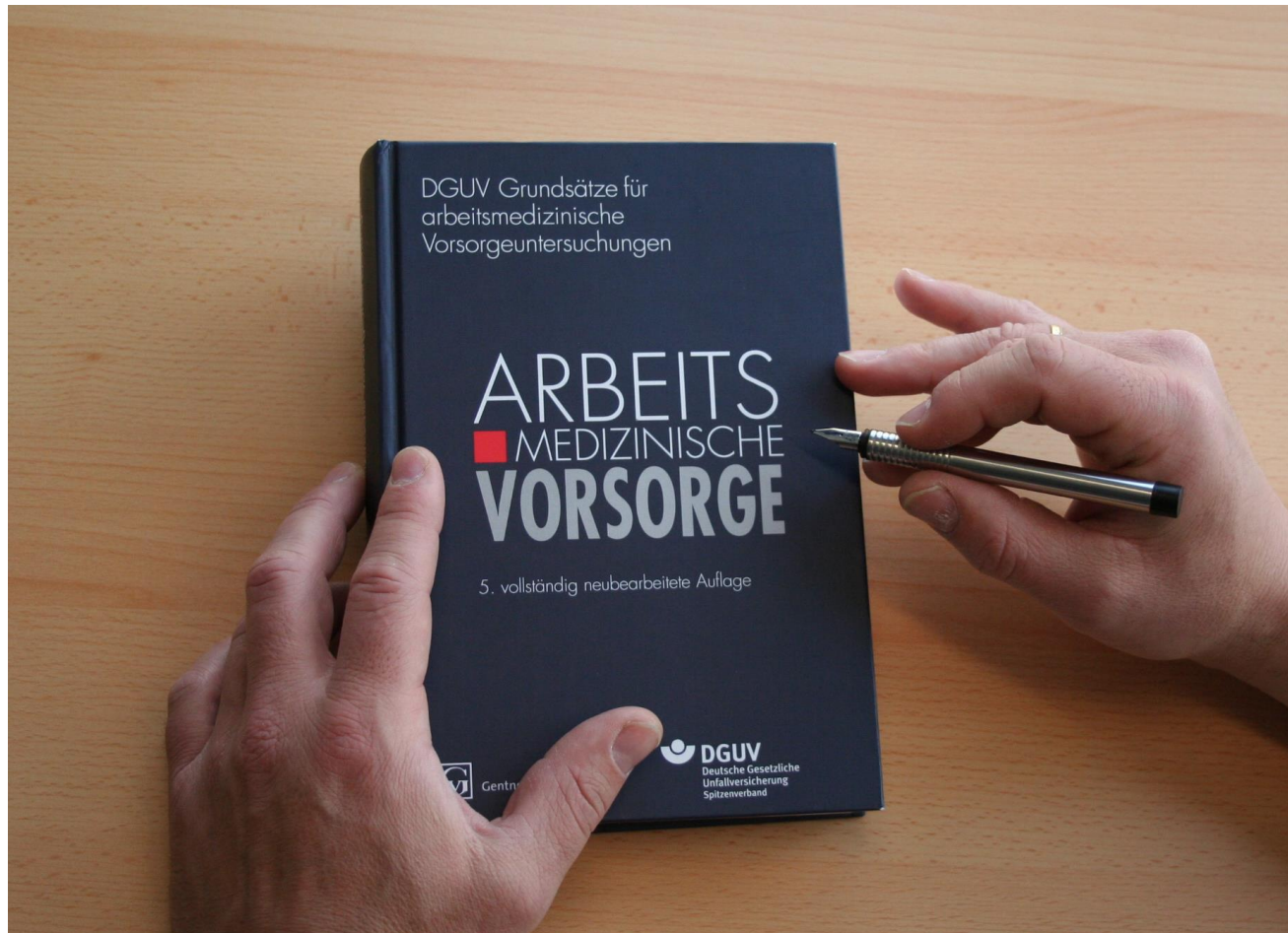
- Pflichtvorsorge:
 - Grenzwertüberschreitungen bei bestimmten Stoffen
 - Schweißen bei mehr als 3 mg/m³ Schweißrauche
 - Tätigkeiten mit Isocyanaten, wenn ein regelmäßiger Hautkontakt nicht ausgeschlossen werden kann
- Angebotsvorsorge:
 - Stoffe wie n-Hexan, Methanol, Ethanol, Toluol, ...
 - atemwegsreizende/-sensibilisierende Stoffe



Anlässe – physikalische Einwirkungen

- Lärmexposition
- Vibrationen
- künstliche optische Strahlung
- Gefährdung für das Muskel-Skelett-System (Lastenhandhabung, repetitive manuelle Tätigkeiten, erzwungene Körperhaltungen) – Angebotsvorsorge
- Tätigkeiten im Freien mit UV-Belastung - Angebotsvorsorge

Was geschah mit den Grundsätzen?



DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen



DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen

Die erste Auflage der "DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen" ersetzt ab August 2022 die bisherigen seit 1971 fortlaufend weiterentwickelten " → DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen".

Expertenteams aus Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern der betrieblichen Praxis und der Wissenschaft, Fachleute diverser medizinischer und technischer Fachgebiete sowie der Unfallversicherungsträger haben in enger Abstimmung mit

den Sozialpartnern gemeinsam dieses aktuelle Kompendium geschaffen.

DGUV-Empfehlungen

- Überarbeitung der Grundsätze, Anpassung an die Nomenklatur der ArbMedVV, Anpassung der Formulare
- Wegfall der Nummerierung (G 20, G 41, ...), jetzt E LRM, E ABS, ...
- Trennung nach Vorsorge und Eignung (Atemschutz, Taucherarbeiten)
- Empfehlungen ohne Vorsorgeanlass in der ArbMedVV:
 - Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre
 - Arbeiten mit Absturzgefahr
 - Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten

Fazit: Arbeitsmedizinische Vorsorge

- Vieles ist freiwillig und von der Zustimmung der Beschäftigten abhängig (Untersuchung, Biomonitoring, ...)
- daraus folgt mehr Gesprächsbedarf über den möglichen Nutzen von Untersuchungen
- aber auch mögliche Stärkung der „sprechenden Medizin“, Förderung des Vertrauensverhältnisses zum Betriebsarzt
- Beschäftigte dürfen wissentlich ihre Gesundheit gefährden
- Aufklärung der Beschäftigten über die Wichtigkeit der Vorsorgebescheinigungen und Vorsorgekartei für spätere BK-Verfahren ist nötig

Beobachtungen aus der Praxis

- Regelungen der ArbMedVV noch nicht überall ausreichend bekannt
- Vorsorgekartei nicht immer korrekt geführt
- Aushändigung an Beschäftigte kaum bekannt
- Beschäftigten ist auch häufig die Bedeutung dieser Dokumente nicht bewusst
- Trennung arbeitsmedizinische Vorsorge – Eignungsbeurteilungen ist oft nicht bekannt

Was ist denn mit Eignungsaspekten?

Früher: AG erfährt durch Vorsorgebescheinigung

„keine gesundheitlichen Bedenken“

Eignungsaspekte wurden mitberücksichtigt

Dies ist seit 2013 nicht mehr zulässig!

Unterschied Vorsorge – Eignung?

- eher juristisch als medizinische Trennung: unterschiedliche Rechtsgrundlagen, unterschiedliche Rechtsfolgen
- Vorsorge: besteht ein erhöhtes gesundheitliches Risiko für den Probanden durch Tätigkeit?
- Eignung: gibt es aufgrund individueller gesundheitlicher Besonderheiten ein erhöhtes Unfallrisiko (Gefährdung anderer Personen, Sachschäden)?

Beispiel: Atemschutzgeräteträger

Proband verweigert Zustimmung zu Ergometrie, Blutentnahme, etc.

früher: Tätigkeitsverbot, da Pflichtuntersuchung

jetzt:

- Arbeitgeber erhält Bescheinigung:
„Vorsorge durchgeführt“
- Beschäftigter ist seiner Pflicht nachgekommen, das erhöhte Risiko trägt er selbst

Sind Eignungsuntersuchungen noch möglich?

- ArbMedVV regelt nicht Fragen der gesundheitlichen Eignung für Tätigkeiten
- ArbMedVV verbietet Eignungsuntersuchungen nicht
- Gesetzlich geforderte Eignungsuntersuchungen sind unproblematisch:
z.B. BOKraft, BOStrab, EBO, FeV, GefStoffV, LuftVZO, ... Forderungen z.T. auch in Normen, z.B. DIN EN 4179

Eignungsuntersuchungen: Anlässe/Begründungen

- vor Aufnahme einer Tätigkeit
 - bei Tätigkeitswechsel
 - bei konkreten Anhaltspunkten, die an der Eignung zweifeln lassen
 - in bestimmten Zeitabständen, auch ohne konkreten Anlass
-
- Schutz von Sachwerten
 - Schutz Dritter
 - Produkthaftung/Kundenanforderung
 - ...

Eignungsbeurteilungen: DGUV-I 205-010

DGUV-Information 250-010

„Eignungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis“

- mit Einwilligung der Beschäftigten möglich (Aufklärung über mögliche Folgen notwendig)
- Regelung in Betriebsvereinbarungen, Tarif- oder Arbeitsvertrag möglich, auch in bestimmten Zeitabständen ohne konkreten Anlass
- dabei Verhältnismäßigkeit berücksichtigen! (gerichtliche Überprüfbarkeit)

Eignungsbeurteilungen: Verhältnismäßigkeit

- geeignet – erforderlich – angemessen
- Gefährdung von Leib und Leben anderer Personen oder von Sachen von erheblichem Wert
- Grundlage: Anforderungsprofil, Unfall-/Beinaheunfallgeschehen, Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung
- keine einfacheren, gleichermaßen geeigneten Maßnahmen verfügbar
- damit hohe Maßstäbe hinsichtlich Ermittlung und Dokumentation!

Eignungsbeurteilungen: Beispiele

- Gefährdung anderer Personen durch Führen von Flurförderzeugen (keine räumliche Trennung, zahlreiche Personen):
Untersuchung des Sehvermögens kann zulässig sein
- farbige Lichtsignale dienen der Sicherheit bei hoher Gefährdung:
Untersuchung des Farbunterscheidungsvermögens kann zulässig sein
- Tätigkeiten, von denen unmittelbar das Überleben Dritter abhängt (Feuerwehr, Rettungsteams in abgelegenen Gebieten) – ärztliche Eignungsbeurteilung kann zulässig sein

Sonderfall ehrenamtlicher Feuerwehrdienst

- § 6 UVV Feuerwehren fordert für Atemschutzgeräteträger und Taucher Eignungsuntersuchungen vor Aufnahme der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen
- ist in den DGUV-Empfehlungen berücksichtigt (jeweils eigene Empfehlungen für Eignung)
- nicht erfasst: „Absturzsicherung“, Höhenrettung
- Vorsicht: gilt nur für den ehrenamtlichen Feuerwehrdienst in öffentlichen Feuerwehren (FF/PflichtFw)!

Eignungsbeurteilungen: Was tun?

Auch nach über 10 Jahren gibt es keine allgemeinen gesetzlichen Regelungen zu Eignungsuntersuchen (und auch kein höchstrichterliches Urteil)!

Als Arbeitgeber/Führungskraft:

Solange keine Grundsatzurteile vorliegen ...

... nach bestem Wissen und Gewissen gemeinsam mit Betriebsarzt und Betriebsrat betriebliche Regelungen treffen (Basis: Anforderungsprofil, Unfall-/Beinaheunfallgeschehen, Gefährdungsbeurteilung)

Eignungsbeurteilungen: Was tun?

- keine Untersuchung gegen den Willen des Beschäftigten, ggf. Bescheinigung „Beurteilung nicht möglich“
- Bescheinigung enthält nur das Ergebnis entsprechend der Anfrage des AG (z.B. geeignet, nicht geeignet,...)
- Bescheinigung wird dem Beschäftigten ausgehändigt, der diese weitergeben kann

Fazit

- Juristische Aspekte nehmen in Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin an Bedeutung zu.
- Die Beschäftigten haben im Bereich arbeitsmedizinische Vorsorge mehr Eigenverantwortung.
- Die Rechtslage zu Eignungsuntersuchungen ist nicht abschließend geklärt (Höchststrichterliches Urteil?)

Weitere Informationen

Kurz & bündig KB 011-1 und 011-2 der BG RCI
„Arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV“
(im Downloadcenter/Medienshop der BG RCI verfügbar)

BMAS: „Arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur
arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)“
(nur online als pdf-Datei verfügbar)

DGUV-Information 250-010 „Eignungsbeurteilungen in der
betrieblichen Praxis“ (publikationen.dguv.de)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

