

## **Verordnung zur Arbeitmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)**

- In Kraft getreten am 24.12.2008

### **HINWEIS UND HAFTUNGS AUSSCHLUSS:**

**Sämtliche nachstehenden Darlegungen sind Hinweise und Überlegungen, keine Rechtsberatung. otten|software übernimmt hierfür keinerlei Gewähr oder Haftung. Die konkreten Einzelheiten sind durch den Arbeitsmedizinischen Dienst mit dem Steuerberater / Wirtschaftsprüfer / Rechtsanwalt eigenverantwortlich zu prüfen.**

## 1. Vorbemerkung / Einleitung

Durch diese neue Arbeitsschutz-Verordnung vom 18.12.2008 (BGBl I, S. 2768) werden verschiedene staatliche Verordnungen und Vorschriften zur „Arbeitsmedizinischen Vorsorge“ zusammengeführt (Rechtsübersichtlichkeit und -vereinfachung, Transparenz).

Durchweg inhaltsgleiche Regelungen enthält die UVV „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (BGV A4) der Unfallversicherungsträger. Eine Aufhebung der BGV A4 obliegt nun den Berufsgenossenschaften (Wegfall von Doppelregelungen); bis dahin verbleibt es bei der doppelten Rechtsgrundlage. Bei den Berufsgenossenschaften bleibt die Kompetenz, die Untersuchungs- und Beurteilungskriterien sowie **die Fristen für Nachuntersuchungen** zu bestimmen.

Nahezu sämtliche Vorschriften zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge wurden systematisch zusammengeführt, die entsprechenden Vorschriften in anderen Arbeitsschutzverordnungen aufgehoben und durch gezielte Verweisungen auf die ArbMedVV ersetzt. Ausnahmen:

- Untersuchungen nach der Strahlenschutzverordnung ( 60 Abs. 2 StrlSchV) .
- Untersuchungen nach der Röntgenverordnung (§ 36 Abs. 1 RöV).

Den Wortlaut der ArbMedVV sowie der Anhang Teil 1 - 4 können Sie abrufen unter [www.gesetze-im-internet.de/titelsuche.html](http://www.gesetze-im-internet.de/titelsuche.html). „Lediglich“ § 16 GefStoffV sowie der frühere Anhang V sind aufgehoben, § 15 GefStoffV wurde neu gefasst und verweist auf die ArbMedVV. Diese gilt nunmehr für Arbeitsmedizinischen Vorsorge nach der

- GefStoffV, BioStoffV, BildscharbV,
- Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung,
- Druckluftverordnung und
- Gentechnik-Sicherheitsverordnung.

Inhaltliche Änderungen sind mit dieser neuen Systematik erfreulicherweise nicht verbunden. Der Anhang gliedert sich in 4 Teile (Einzelheiten s.u.):

- Teil 1 betrifft die Gefahrstoffe,
- Teil 2 betrifft die biologischen Gefahrstoffe,
- Teil 3 betrifft die Physikalischen Einwirkungen wie
  - Hitzebelastung,
  - Kältebelastung,
  - Lärmexposition,
  - Vibrationen,
  - Druckluft und
  - Taucherarbeiten.
- Teil 4 betrifft sonstige Tätigkeiten, wie
  - Tragen von Atemschutzgeräten,
  - Auslandsaufenthalte mit bes. klimatischen Belastungen u. Infektionsgefährdungen,
  - Bildschirmarbeit.

Lediglich eine begriffliche Neuerung: Eine Untersuchung im Falle einer Erkrankung, die im ursächlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit des/der Beschäftigten stehen kann (§ 5 Abs. 2 ArbMedVV) wird zu einer Angebotsuntersuchung, die der Arbeitgeber anbieten muss, während es sich bislang in der BGV A4 dabei um eine Untersuchung auf Verlangen handelt (§ 7 BGV A4).

Die Verordnung gilt persönlich unmittelbar für den Anwendungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), somit insbes. für Arbeitnehmer und Auszubildende. Die in Heimarbeit Beschäftigten werden über den „Umweg“ der GefStoffV und BioStoffV, die auch auf dem HAG beruhen, ausdrücklich einbezogen (§ 3 Abs. 5 GefStoffV, § 2 Abs. 8 BioStoffV):

- Dem „Arbeitgeber“ steht der Auftraggeber und Zwischenmeister gleich,
- dem „Arbeitnehmer“ steht der in Heimarbeit Beschäftigte gleich.

## 2. Kernregelungen der ArbMedVV

Die Arbeitsmedizinische Vorsorge ist Teil der gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen im Betrieb. Sie umfasst (§ 1 ArbMedVV)

- die Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit,
- die individuelle arbeitsmedizinische Aufklärung und Beratung der Beschäftigten,
- die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sowie
- die Nutzung von Erkenntnissen aus diesen Untersuchungen für die Gefährdungsbeurteilung und für sonstige Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Die Arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen dienen wie bisher der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen sowie der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht. Sie können aus einem bloßen Beratungsgespräch bestehen, wenn zur Beratung körperliche oder klinische Untersuchungen nicht erforderlich sind (§ 2 Abs. 2 ArbMedVV).

Die Verordnung unterscheidet:

- Pflichtuntersuchungen - PU (§ 2 Abs. 3 ArbMedVV), zu veranlassen bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten - vergl. Anhang
  - Teil 1, wenn Arbeitsplatzgrenzwert nicht eingehalten, hautresorptiv, gefährlich bei direktem Hautkontakt
  - Teil 3: Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen, z.B. Lärm, wenn  $L_{ex,8h} = 85 \text{ dB(A)}$  beziehungsweise  $L_{pC, peak} = 137 \text{ dB(C)}$  erreicht wird
  - Teil 4: z.B. Atemschutz Gruppen 2 + 3,
- Angebotsuntersuchungen - AU (§ 2 Abs. 4 ArbMedVV), anzubieten bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten - vergl. Anhang
  - Teil 1, wenn Exposition
  - Teil 3: z.B. Lärm,  $L_{ex,8h} = 80 \text{ dB(A)}$  beziehungsweise  $L_{pC, peak} = 135 \text{ dB(C)}$  überschritten wird
  - Teil 4, z.B. Augenuntersuchung gem. §6 BildscharbV sowie Atemschutz Gruppe 1

sowie dann, wenn Arbeitgeber Kenntnis von einer Erkrankung, die im ursächlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit des/der Beschäftigten stehen kann, erhält (§ 5 Abs. 2 ArbMedVV).

- In der BGV A4 sind diese gesetzlichen Angebots-Untersuchungen als „Untersuchungen auf Verlangen“ (§ 7) bezeichnet. Durchgeführte Untersuchungen lösen keine regelmäßigen Nachuntersuchungen aus.
- Wunschuntersuchungen (§ 2 Abs. 5 ArbMedVV), die dem Beschäftigten zu ermöglichen sind, sei es nach
  - § 11 des Arbeitsschutzgesetzes (Gesundheits- und Sicherheitsgefahr bei der Arbeit, wenn keine andere Rechtsgrundlage einschlägig ist),
  - § 6 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (Nachtarbeit).

Nach dem Zeitpunkt wird wie folgt unterschieden (§ 2 Abs. 6 ArbMedVV):

1. Erstuntersuchungen vor Aufnahme einer bestimmten Tätigkeit,
2. Nachuntersuchung während einer bestimmten Tätigkeit oder nach ihrer Beendigung,
3. nachgehende Untersuchung nach Beendigung bestimmter Tätigkeit bei Gefahr späterer Gesundheitsstörungen.

Handelt es sich um Pflichtuntersuchungen, so müssen die Erst- und Nachuntersuchungen durchgeführt werden; Eine Bescheinigung der gesundheitlichen Unbedenklichkeit ist Tätigkeitsvoraussetzung, soweit der Anhang dies für einzelne Tätigkeiten besonders vorschreibt (§ 4 Abs. 2 ArbMedVV). Über Pflichtuntersuchungen hat der Arbeitgeber eine Vorsorgekartei mit Angaben über Anlass, Tag und Ergebnis jeder Untersuchung zu führen; die Kartei kann automatisiert geführt werden. Nur im Falle von Pflichtuntersuchungen erhält der Arbeitgeber eine Durchschrift der Arbeitsmedizinischen Bescheinigung (§ 6 Abs. 3 ArbMedVV). Im Falle der Nutzung von AMEVIS ist die Führung der Vorsorgekartei, die Übermittlung der Durchschrift der Bescheinigung sowie die Terminverfolgung gelebte Praxis.

Die Angebotsuntersuchungen nach Maßgabe des Anhangs müssen gleichfalls als Erst- und Nachuntersuchungen angeboten werden. Nunmehr ist eindeutig festgelegt,

dass das Ausschlagen eines Angebots nicht vor der Pflicht zu weiteren Angeboten entbindet, wenn das vorherige Angebot nicht angenommen wurde (§ 5 Abs. 1 Arb-MedVV). Im Falle der Nutzung von AMEVIS erfolgt das erneute Anerbieten durch die Terminverfolgung automatisch, wenn auch nur einmal eine entsprechende Untersuchung durchgeführt oder das Angebot als Untersuchungsart eingegeben und in der Eingabemaske in Spalte „G-Nr“ z.B. A3700 (A = Angebot - 3700 = Bildschirmarbeit), in der Spalte „UE“ 99 (= keines), „Arzt“ gleichfalls die Zahl 99 (= Vorsorge nicht wahrgenommen) eingegeben wurde. Eine Durchschrift der Bescheinigung für den Arbeitgeber entfällt.

Von nachgehende Untersuchungen nach Beendigung der Tätigkeit nach Maßgabe des Anhangs erhält der Arbeitgeber auch keine Durchschrift. Diese Untersuchungen können mit Einwilligung des ehemaligen Beschäftigten auf den zuständigen Unfallversicherungsträger übertragen werden (§ 5 Abs.3 ArbMedVV - vielfache Praxis, z.B. in den Fällen des Umgangs mit krebserzeugenden Stoffen).

### 3. Der Anhang zur ArbMedVV

In vier Teilen sind Pflicht- und Angebotsuntersuchungen aufgelistet. Sie können im Internet abgerufen abgerufen (s.o.) werden:

#### Anhang Teil 1 \*

##### (1) Pflichtuntersuchungen bei:

1. Tätigkeiten mit den Gefahrstoffen: .....,  
wenn der Arbeitsplatzgrenzwert nach der Gefahrstoffverordnung nicht eingehalten wird oder, soweit die genannten Gefahrstoffe hautresorptiv sind, eine Gesundheitsgefährdung durch direkten Hautkontakt besteht;
2. Sonstige Tätigkeiten mit Gefahrstoffen: .....

##### (2) Angebotsuntersuchungen bei:

---

\* Teil 1 ersetzt den Anhang V der GefStoffV, der aufgehoben wurde.

1. Tätigkeiten mit den in Absatz 1 Nr. 1 genannten Gefahrstoffen, wenn eine Exposition besteht.
2. Sonstige Tätigkeiten mit Gefahrstoffen: .....

**(3) Anlässe für nachgehende Untersuchungen:**

1. Tätigkeiten mit Exposition gegenüber krebserzeugenden oder erbgutverändernden Stoffen und Zubereitungen der Kategorie 1 oder 2 im Sinne der Gefahrstoffverordnung.

**Anhang Teil 2**

Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen einschließlich gentechnischen Arbeiten mit humanpathogenen Organismen.

- (1) Pflichtuntersuchungen bei:** .....
- (2) Angebotsuntersuchungen:** .....
- (3) Gentechnische Arbeiten mit humanpathogenen Organismen:**

**Anhang Teil 3**

Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen

- (1) Pflichtuntersuchungen bei:** .....
- (2) Angebotsuntersuchungen bei:** .....

**Anhang Teil 4**

Sonstige Tätigkeiten

- (1) Pflichtuntersuchungen bei:** .....
- (2) Angebotsuntersuchungen bei:** .....

## 4. Bußgeld-/Freiheitsstrafenandrohung

Wie bisher sind Verstöße mit Bußgeld bedroht (§ 10 ArbMedVV), wenn:

- Keine Pflichtuntersuchungen veranlasst.
- Tätigkeit ohne Pflichtuntersuchung zugelassen.
- Vorsorgekartei nicht, nicht richtig, nicht vollständig geführt.
- Keine Angebotsuntersuchungen angeboten.

## 5. Abschließende Hinweise

- Die sonstigen Pflichten aus den o.g. Verordnungen im Übrigen wurden nicht verändert.
- Die BildscharbV ist in der Heimarbeit auch im Falle der Teleheimarbeit nicht anwendbar. Sie beruht nicht (auch) auf dem HAG.

Ratingen, den 20.02.2009

Abschließend nochmals unser Hinweis: Wegen aller Fragen im Einzelfall ist der Rechtsanwalt (Freiberufler oder Arbeitgeberverband / Innung) **einzuschalten**.