

Verordnung zur Arbeitmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

- Novellierung ist am 31.10.2013 in Kraft getreten

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 eigenverantwortlich zu prüfen.

1. Vorbemerkung

Die Änderungsverordnung vom 30.10.2013 (BGBL I Nr. 64) betrifft ausschließlich die Arbeitsmedizinischen Vorsorge – die nicht Einstellungs- oder Eignungsuntersuchungen.

2. Bedeutung der „G-Grundsätze“

Es geht um die Anwendung der allgemeinen Regeln der Arbeitsmedizin, niedergelegt in den Untersuchungsgrundsätzen der Unfallversicherungsträger. Es handelt sich somit nicht um Rechtsnormen, sondern um Empfehlungen, nach welcher Methode arbeitsmedizinische Probleme / Risiken / Gefährdungen festgestellt bzw. ausgeschlossen werden – qua Definition jeweils bezogen auf ein ganz konkretes Risiko. Diese Grundsätze werden auch, soweit sie einschlägig sind, als Teil von Eignungsuntersuchungen angewendet.

Einem Arzt steht es prinzipiell frei, nach anderen Methoden vorzugehen. Allerdings muss er sie, wenn er standesrechtlich auf der sicheren Seite sein will, evaluieren und gewährleisten, dass sie gleichermaßen ergebnissicher sind wie die G-Grundsatz-Methoden.

3. Einstellungs- oder Eignungsuntersuchung(en)

Ihre Zulässigkeit bestimmt sich nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen, insbesondere nach § 32a BDSG (s.u.), somit nicht nach der ArbMedVV. Ihre Durchführung ist nirgends vorgeschrieben, sondern basiert auf einer Vereinbarung des Arbeitnehmers mit dem (künftigen) Arbeitgeber.

Zielsetzung: Feststellung, ob der AN für den Arbeitsplatz geistig und körperlich geeignet ist. Bei der Wahl der Untersuchungsmethode ist der Arzt frei. In der Regel entscheidet sich für die „G-Grundsätze“. Diese Grenzen ergeben sich aus § 32a BDSG. Geregelt ist gesetzlich nur die Untersuchung **vor** Arbeitsaufnahme. Es ist anerkannt, dass es weitere Anlässe gibt.

Anlass ist in der Regel ein Neueinstellung oder Arbeitsplatzwechsel im bestehenden Arbeitsverhältnis einschließlich der Übertragung neuer Aufgaben mit anderen Anforderungen. **Selten:** Auftretende begründete Zweifel an der weiteren Eignung.

Voraussetzung betr. das Ob ist stets die **Einwilligung des Probanden**. Sie betrifft die Art der Untersuchung (körperlich und klinisch) und die Bekanntgabe des Gesamtergebnisses –i.S. „Eignung: ja oder nein“ - (nicht der Untersuchungsergebnisse) an den (künftigen) Arbeitgeber.

Voraussetzung für die **Speicherung** des Ergebnisses beim Arbeitgeber sind die allgemeinen Voraussetzungen des BDSG.

4. Arbeitsmedizinischen Vorsorge

Rechtsgrundlage ist das Arbeitsschutzrecht, insbes. das ArbSchG: Die ArbMedVV ist gem. § 11 auf der Ermächtigungsgrundlage des § 18 ArbSchG erlassen. Dessen Abs. 2 Nr. 4 lautet:

(2) Durch Rechtsverordnungen nach Absatz 1 kann insbesondere bestimmt werden,

1. ...

2. ...

3. ...

4. dass Beschäftigte, bevor sie eine bestimmte gefährdende Tätigkeit aufnehmen oder fortsetzen oder nachdem sie sie beendet haben, arbeitsmedizinisch zu untersuchen sind und welche besonderen Pflichten der Arzt dabei zu beachten hat.

Hinzukommen weitere Rechtsnormen, z.B. Röntgenverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz. (BDSG) mit seinem § 32a (s. u.).

Die **Änderungsverordnung** vom 30.10.2013 (BGBl I Nr. 64) betrifft ausschließlich die Arbeitsmedizinische Vorsorge – nicht die Einstellungs- oder Eignungsuntersuchungen.

- Der Terminus „Vorsorgeuntersuchung“ ist entfallen und ersetzt durch „**Vorsorge**“: Ein Beratungsgespräch genügt vielfach; körperliche und klinische Untersuchungen sowie Impfungen können zusätzlich angezeigt sein.
- Vorsorgeanlässe der ArbMedVV sind stets im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung gem. Anhang (Teil 1 bis 4) festzustellen. Dies gilt sowohl für die Pflicht- als auch für die Angebotsvorsorge, sei es ob im Übrigen die ArbMedVV oder die BioStoffV einschlägig (§ 9 BioStoffV) ist.
- Der Anhang ist gegliedert:
 - Teil 1: Tätigkeiten mit Gefahrstoffen
 - Teil 2: Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen einschließlich gentechnischen Arbeiten mit humanpathogenen Organismen
 - Teil 3: Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen
 - Teil 4: Sonstige Tätigkeiten
- Das Angebot des Arbeitgebers ist gefährdungsbezogen schriftlich mitzuteilen (Einzelheiten Nr. 3 AMR 1 zu § 5 ArbMedVV - "Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen" 1) und dient zugleich dem Nachweis, dass die Angebots-Vorsorge auch angeboten wurde. Das Angebot der Vorsorge durch Arbeitsmediziner / Betriebsarzt (BA) führt bei Einwilligung des Probanden (s. u.) zur
 - **Pflichtvorsorge** (Anhang sowie AMR 2.1 "Fristen für die Veranlassung / das Angebot von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen" bezüglich Termine / Zeitrahmen) **oder**

¹ Die Fassung von 2011 nutzt noch den alten Begriff der Vorsorgeuntersuchung

- **Angebotsvorsorge** (Anhang sowie AMR 2.1 s.o. bezüglich Termine//Zeitraumen).

Zudem gibt es die **Wunschvorsorge** über den Anhang hinaus (s.u.).

- **Wann** eine Pflicht- oder Angebotsvorsorge zu erfolgen hat, ergibt sich aus dem Anhang (Teil 1 bis 4) zur ArbMedVV, ebenso wie die Anlässe für eine „Nachgehende Vorsorge“. Einige betreffen den Zeitpunkt vor der Arbeitsaufnahme und werden in der Regel zeitgleich mit einer etwaigen Eignungsuntersuchung durchgeführt. Die Zuordnung zur **V** oder **E** hat im Zeitpunkt der Dokumentation zu erfolgen im Hinblick auf Vorsorgekarte und Vorsorgebescheinigungen, Arztinformationen pp.
- Die Vorsorge dient der Feststellung, **ob** bei der Ausübung einer Tätigkeit eine **gesundheitliche Gefährdung** besteht. Die Teilnahme ist freiwillig. Stets bedarf die Vorsorge der (in der Regel schriftlichen) **Einwilligung**² des Probanden: Gespräch – Körperliche und/oder klinische Untersuchung (z.B. Blutentnahme oder Röntgenaufnahme) – Impfungen.
- Die **Tatsache** der Vorsorge – ausschließlich nach den Vorgaben der ArbMedVV - ist zu bescheinigen. Die individuelle Vorsorgebescheinigung ggf. mehrerer Vorsorgen, jedoch ohne Eignungsuntersuchung, ist die schriftliche Mitteilung mit BA-Unterschrift an Arbeitgeber sowie Probanden, „*dass, wann und aus welchem Anlass eine arbeitsmedizinische Vorsorge stattgefunden hat nebst Termin für eine etwaige weitere Vorsorge*“ (§ 6 Abs. 3 Nr. 3 ArbMedVV). Festzuhalten ist auch, ob es sich um eine Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge gehandelt hat (AMR Nr. 6.3, § 3³ - Vorsorgebescheinigung). Entgegen dem Muster auf S. 5 der E-AMR NR. 6.3 sollte für jede Vorsorge eine Datumszeile vorgesehen werden. Dabei erfährt das Ergebnis (bisläng: 01 – 04) ausschließlich der Proband, nicht der Arbeitgeber, auch nicht bei gravierenden gesundheitlichen Bedenken. Der Proband

² **§ 4a BDSG: Einwilligung**

(1) Die Einwilligung ist nur wirksam, wenn sie auf der freien Entscheidung des Betroffenen beruht. Er ist auf den vorgesehenen Zweck der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung sowie, soweit nach den Umständen des Einzelfalles erforderlich oder auf Verlangen, auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung hinzuweisen.

Die Einwilligung bedarf der **Schriftform**, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Soll die Einwilligung zusammen **mit anderen Erklärungen schriftlich** erteilt werden, ist sie **besonders hervorzuheben**.

(2) Im Bereich der wissenschaftlichen Forschung

(3) Soweit besondere Arten personenbezogener Daten (§ 3 Abs. 9) BDSG erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, muss sich die Einwilligung darüber hinaus ausdrücklich auf diese Daten beziehen.

³ Zur Zeit ein Entwurf, der noch nicht im gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) veröffentlicht, somit vorläufig ist.

entscheidet, ob und was der AG über den Pflichtinhalt hinaus erfährt (informationelle Selbstbestimmung). Der BA darf nur beraten. (Ausnahme: Nichtteilnahme – s. nachstehend).

- Die Teilnahme ist freiwillig. Erscheint der Proband zu einer Vorsorge nicht und handelt es sich um eine Pflichtvorsorge, dann muss der Arbeitgeber dies wissen, da eine Nichtteilnahme ein **Beschäftigungsverbot** mit zur Folge hat⁴, eine Beschäftigung ohne Pflichtvorsorge ist als ein Verstoß bußgeldbewehrt.
 - Die **Nichtteilnahme** ist nicht Gegenstand der E-AMR Nr. 6.3 (s. Nr. 1 Abs. 3, 3.Spiegelstrich). Es ist eine Frage der betrieblichen Organisation durch den Arbeitgeber, ob der BA bei Nichtteilnahme eine Rückmeldung an den Arbeitgeber gibt. Diese Organisation kann auch vorsehen, dass das Datumfeld frei bleibt; dies ist dann nicht offizieller Inhalt der Vorsorgebescheinigung, sondern eine sonstige Mitteilung.
- Allerdings muss der BA über nicht **ausreichende Vorsorgemaßnahmen** den AG informieren und Maßnahme des Arbeitsschutzes möglichst anonymisiert – un schwer zu erfüllen bei gleichartigen Erkenntnissen in einer Gruppe – dem AG vorschlagen. Der AG muss die Maßnahmen unverzüglich umsetzen.
- Besteht die vom BA empfohlene Arbeitsschutzmaßnahme in einem **Tätigkeitswechsel**, dann darf nur mit Einwilligung des Beschäftigten eine Weitergabe des Vorschlags an den AG erfolgen.
- Die Kosten trägt unverändert der AG, auch bei der Wunschvorsorge; Untersuchungsergebnisse aus der Zeit vor dem 30.10.2013 sind mit alten Inhalt weiter aufzubewahren.
- Eine **Wunschvorsorge** ist über den Anhang hinaus (s. auch § 7 ArbSchG) vom AG zu gewähren, wenn der Proband einen Zusammenhang zwischen einer Erkrankung und seiner Tätigkeit vermutet. Der AG kann die Vermutung widerlegen. Falls Vermutung zutreffend: Ggf. vollziehbare Anordnung, bei auch Zuwiderhandlung Bußgeld durch die Aufsichtsbehörde.

⁴ § 4 ArbMedVV: Pflichtvorsorge

(1) Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe des Anhangs Pflichtvorsorge für die Beschäftigten zu veranlassen. Pflichtvorsorge muss vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen veranlasst werden.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Tätigkeit nur ausüben lassen, wenn der oder die Beschäftigte an der Pflichtvorsorge teilgenommen hat.

5. Vorsorgekartei

Es muss unverändert eine **Vorsorgekartei** (§ 3 Abs. 4 ArbMedVV) vom Arbeitgeber geführt werden und zwar mit dem Inhalt der Vorsorgebescheinigung (§ 1 Abs. 1 E-AMR Nr. 6.3 - Vorsorgebescheinigung), somit mit den Angaben, „dass, wann, aus welchem Anlass und wann nach BA-Entscheidung ggf. erneut eine Vorsorge stattfinden muss/soll“. Fristen: AMR Nr. 2.1, zuletzt geändert am 11.07.2013. Sie kann auch automatisiert geführt werden. Für jede Vorsorge ist eine gesonderte Zeile zu verwenden. Zum Anlass gehört auch die Angabe, ob es sich um eine Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge gehandelt hat (vergl. das Muster auf S. 5 der E-AMR Nr. 6.3).

Wie bisher sind die Angaben bis zu Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufzubewahren und anschließend zu löschen, es sei denn, dass Rechtsvorschriften oder die nach § 9 Abs. 2 ArbMedVV bekannt gegebenen Regeln etwas anderes bestimmen. Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde auf Anordnung eine Kopie der Vorsorgekartei zu übermitteln. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber der betroffenen Person eine Kopie der sie betreffenden Angaben auszuhändigen; § 34 des Bundesdatenschutzgesetzes (= das Recht, auch einmal im Jahr unentgeltlich weitergehende Auskünfte in Textform über gespeicherte Daten, Herkunft, Weitergabe pp zu verlangen) bleibt unberührt.

Ratingen, den 31.01.2014

Abschließend nochmals unser Hinweis: Wegen aller Fragen im Einzelfall hat der Arbeitsmedizinische Dienst zu entscheiden und ggf. Berater hinzuzuziehen.

Anhang:**§ 32a BDSG****Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses****Arbeitnehmerdatenschutzgesetz**

(1) Der Arbeitgeber darf die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von einer ärztlichen Untersuchung abhängig machen, wenn und soweit die Erfüllung bestimmter gesundheitlicher Voraussetzungen wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme darstellt. Der Beschäftigte muss in die Untersuchung nach Aufklärung über deren Art und Umfang sowie in die Weitergabe des Untersuchungsergebnisses an den Arbeitgeber eingewilligt haben. Dem Beschäftigten ist das vollständige Untersuchungsergebnis mitzuteilen. Dem Arbeitgeber darf nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Untersuchungsergebnis für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist.

(2) Der Arbeitgeber darf die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von einer sonstigen Untersuchung oder Prüfung abhängig machen, wenn die Untersuchung oder Prüfung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung erforderlich ist, um festzustellen, ob der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist (Eignungstest). Der Beschäftigte muss in den Eignungstest nach Aufklärung über dessen Art und Umfang sowie in die Weitergabe des Ergebnisses des Eignungstests an den Arbeitgeber eingewilligt haben. Der Eignungstest ist nach wissenschaftlich anerkannten Methoden durchzuführen, sofern solche bestehen. Dem Beschäftigten ist das Ergebnis des Eignungstests mitzuteilen. Sind Eignungstests ganz oder teilweise durch Personen durchzuführen, die einer beruflichen Schweigepflicht unterliegen, darf dem Arbeitgeber insoweit nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Ergebnis des Eignungstests für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist.

Ärztliche Untersuchungen (§ 32a Absatz 1): Gesundheitliche Untersuchungen dürfen nur von Ärzten durchgeführt werden und sind nur zulässig, wenn die Erfüllung bestimmter gesundheitlicher Voraussetzungen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme darstellt. Dem Arbeitgeber darf nur das Ergebnis mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte für die zu besetzende Stelle geeignet ist, nicht jedoch die genaue ärztliche Diagnose im Einzelnen.

Beispiel:

Auf dieser Grundlage sind auch Blutuntersuchungen nur zulässig, soweit sie für die Eignungsfeststellung erforderlich sind. Dies kann der Fall sein zum Schutz des Beschäftigten vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz, z. B. wenn er bei seiner (vorgesehenen) Tätigkeit in Kontakt mit allergenen Stoffen kommt.

Auch der Schutz Dritter kann eine Blutuntersuchung erfordern, z. B. bei einem Piloten, von dessen allgemeinem Gesundheitszustand die Sicherheit der Passagiere abhängt oder bei einem Chirurgen zur Feststellung, ob eine HIV-Infizierung vorliegt.

Eine Sekretärin müsste sich dagegen diesen Untersuchungen nicht unterziehen.

Blutuntersuchungen zur Klärung, ob der Beschäftigte alkohol- oder drogenabhängig ist, sind nicht routinemäßig zulässig.

Eignungstests (§ 32a Absatz 2): Neben ärztlichen Untersuchungen darf der Arbeitgeber auch andere Untersuchungen oder Prüfungen nur durchführen lassen, wenn sie erforderlich sind, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgesehene Tätigkeit festzustellen. Art und Umfang der Untersuchung oder Prüfung hängen daher entscheidend von der zukünftigen Tätigkeit ab. Dem Beschäftigten muss das Ergebnis des Eignungstests mitgeteilt werden.

Abschließend nochmals unser Hinweis: Wegen aller Fragen im Einzelfall hat der Arbeitsmedizinische Dienst zu entscheiden und ggf. Berater hinzuzuziehen.