

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchung:

Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten
fördern

Ob Bildschirmarbeit, Fahrtätigkeiten oder Arbeit im Freien – Beschäftigte sind während der Arbeit manchmal Gefahren ausgesetzt, die ihre Gesundheit gefährden können. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz und die Tätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher und gesund zu gestalten. Dazu legt er Schutzmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip (technische, organisatorische, persönliche Schutzmaßnahmen) fest.

Doch trotz aller Maßnahmen zur Verhütung von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren gibt es Tätigkeiten, bei denen gewisse Risiken bleiben. Mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge hat der Arbeitgeber ein geeignetes Mittel, um Beschäftigte über persönliche Gesundheitsrisiken bei der Arbeit zu informieren und zu beraten. Die Vorsorge wird von einer Betriebsärztin oder einem Betriebsarzt durchgeführt.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Durch die arbeitsmedizinische Vorsorge sollen die Versicherten über die Gesundheitsrisiken aufgeklärt und beraten werden. Beeinträchtigungen der Gesundheit sollen verhindert oder frühzeitig erkannt werden.

Eignungsuntersuchung

Von der arbeitsmedizinischen Vorsorge getrennt ist die Eignungsuntersuchung. Durch sie soll festgestellt werden, ob die Beschäftigten die körperlichen und gesundheitlichen Voraussetzungen für die Erfüllung bestimmter Tätigkeiten erbringen.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

(nach Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV))

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist Teil der arbeitsmedizinischen Präventionsmaßnahmen im Betrieb.

Ziel

Arbeitsbedingte Erkrankungen sollen verhindert, zumindest frühzeitig erkannt werden. Deswegen werden Beschäftigte von der Betriebsärztin oder vom Betriebsarzt individuell über die Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer (physischen und psychischen) Gesundheit aufgeklärt, beraten und gegebenenfalls untersucht. Wird hierbei ein individuell erhöhtes Gesundheitsrisiko rechtzeitig erkannt, so können Schutzmaßnahmen ergriffen werden, bevor gesundheitliche Schäden durch die Arbeit entstehen.

Abgrenzung

Die arbeitsmedizinische Vorsorge dient nicht dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen nach sonstigen Rechtsvorschriften oder individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen.

Umfang

Teil der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist

- ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese einschließlich Arbeitsanamnese,
- körperliche oder klinische Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und Beschäftigte diese Untersuchungen nicht ablehnen.

Information an Arbeitgeber

Ergebnisse zum persönlichen Gesundheitszustand und -risiken werden dem Unternehmer nicht mitgeteilt.

Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Der Arbeitgeber erhält lediglich die Information, dass der Vorsorgetermin stattgefunden hat und wann der nächste Termin stattfinden soll, da es sich dabei in der Regel um Arbeitszeit handelt (vgl. Arbeitsmedizinische Regel AMR 6.3).

Stellt die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt fest, dass bestimmte Maßnahmen den persönlichen oder allgemeinen Arbeitsschutz verbessern, schlägt er diese dem Arbeitgeber vor. Das hilft, den betrieblichen Arbeitsschutz weiterzuentwickeln (vgl. Arbeitsmedizinische Regel AMR 6.4).

Beschäftigte haben das Recht auf arbeitsmedizinische Vorsorge. Es gibt drei Varianten:

Pflichtvorsorge

- Muss der Arbeitgeber bei besonders gefährdenden Tätigkeiten veranlassen, bevor die Tätigkeit aufgenommen werden darf.
- Die Vorsorge muss anschließend regelmäßig durchgeführt werden.
- Die Beschäftigten sind verpflichtet, den Termin einzuhalten.
- Aber: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden selbst, in welchem Umfang sie die angebotenen Untersuchungen wahrnehmen möchten.

Angebotsvorsorge

- Muss der Arbeitgeber bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anbieten (inklusive nachgehende Vorsorge).
- Die Beschäftigten entscheiden freiwillig, ob sie teilnehmen möchten.

Wunschvorsorge

- Muss der Arbeitgeber auf Wunsch der Beschäftigten bei allen Tätigkeiten ermöglichen, bei denen ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann.

Alle Anlässe für die Pflicht- und Angebotsvorsorge sind im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) aufgelistet. Die Wunschvorsorge muss der Arbeitgeber gesondert in der Gefährdungsbeurteilung betrachten.

Eignungsuntersuchung

Ziel

Durch die Eignungsuntersuchung (inklusive der Einstellungsuntersuchung) wird festgestellt, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die physischen und psychischen Fähigkeiten für die Erfüllung der Tätigkeiten hat. In gefährdeten Bereichen können sie dem Schutz anderer Beschäftigter bzw. Dritter und zur Verhütung von Arbeitsunfällen dienen. Das gilt besonders, wenn Dritte nicht anders – zum Beispiel durch eine technische oder organisatorische Maßnahme – geschützt werden können.

Information an Arbeitgeber

Die Ergebnisse werden dem Unternehmer mitgeteilt. Er erhält jedoch nur die Aussage tauglich ja oder tauglich nein. Diagnosen oder Befunde unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht.

Rechtliche Grundlage

Für die Eignungsuntersuchung gibt es keine allgemeingültige Rechtsquelle. Nur in Spezialrechtsbereichen gibt es Anforderungen an die Beschäftigten, die durch Eignungsuntersuchungen nachgewiesen werden müssen (z. B. Infektionsschutzgesetz, Fahrerlaubnisverordnung, Strahlenschutzverordnung).

Abgesehen von diesen Sonderbereichen sind grundsätzlich im Arbeitsrecht weder die Arbeitgeber verpflichtet, den Gesundheitszustand der Beschäftigten zu prüfen, noch sind die Beschäftigten verpflichtet, ihren für die Tätigkeit ausreichenden Gesundheitszustand nachzuweisen. Arbeitgeber dürfen demnach keine medizinischen Eignungsuntersuchungen verlangen, die Beschäftigten müssen an derartigen Untersuchungen nicht teilnehmen.

Fürsorgepflicht

Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz ist kein geeignetes Instrument zur Begründung von Eignungsuntersuchungen. Die Gefährdungsbeurteilung ist arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsbezogen und grundsätzlich unabhängig von der dort tätigen Person durchzuführen. Eignungsuntersuchungen sind keine aus der Gefährdungsbeurteilung ableitbaren Arbeitsschutzmaßnahmen. Die Eignungsuntersuchung dient als Maßnahme, um Gefahren für einzelne Tätigkeiten zu minimieren. Sie darf nur durchgeführt werden, wenn die betroffenen Beschäftigten in die Untersuchung einwilligen und sie hierdurch nicht unangemessen benachteiligt werden (§ 307 BGB). Kommen die Beschäftigten nicht ihrer Pflicht nach, an einer Eignungsuntersuchung teilzunehmen, müssen sie mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen – allerdings nur, wenn die Pflicht wirksam begründet worden ist.

Verhältnismäßigkeitsprinzip

Da bei Eignungsuntersuchungen in das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht und die informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten, aber je nach Untersuchungsumfang auch in die körperliche Unversehrtheit (z. B. Entnahme einer Blutprobe) eingegriffen wird, müssen diese Eingriffe verhältnismäßig sein. Verhältnismäßig sind Eignungsuntersuchungen, wenn sie geeignet, erforderlich und angemessen sind (DGUV Information 250-010 Kapitel III). Das ist immer für die Tätigkeit einzeln zu prüfen und auch zu begründen.

Eignungsuntersuchungen, die nicht auf der Basis spezieller Rechtsvorschriften vorgeschrieben sind, können auf verschiedene Arten verbindlich gemacht werden. Dazu können die Tarifvertragsparteien durch eine tarifvertragliche Regelung – sonst die Betriebsparteien durch eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung – eine arbeitsrechtliche Rechtsgrundlage für die Durchführung einer Eignungsuntersuchung schaffen, sofern das verhältnismäßig ist. Unter der Voraussetzung der Verhältnismäßigkeit können auch die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Durchführung der Eignungsuntersuchung begründen. Derartige Vereinbarungen unterliegen einer gesetzlichen Angemessenheitskontrolle (nach § 307 BGB).

Genetische Untersuchungen darf der Arbeitgeber weder vor noch nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von Beschäftigten verlangen oder deren Ergebnisse entgegennehmen (vgl. § 19 Gendiagnostikgesetz).

Wer darf eine arbeitsmedizinische Untersuchung durchführen?

Arbeitsmedizinische Vorsorge	Eignungsuntersuchung
<ul style="list-style-type: none">• Betriebsärztin und Betriebsarzt (§ 3 ArbMedVV)• Falls es keine Betriebsärztin oder keinen Betriebsarzt gibt, muss der Unternehmer eine Ärztin oder einen Arzt nach § 7 ArbMedVV beauftragen.	<ul style="list-style-type: none">• Der Unternehmer bestellt eine Ärztin oder einen Arzt seines Vertrauens.• Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter begründete Zweifel gegen die Ärztin oder den Arzt, kann der Unternehmer nach Ermessen eine andere Ärztin oder einen anderen Arzt beauftragen.

Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt, die bzw. der die arbeitsmedizinische Vorsorge durchführt, darf auch Eignungsuntersuchungen durchführen. Dabei agiert er jedoch nicht als Betriebsarzt, sondern als Vertrauensarzt.

Getrennte Untersuchungen

Eignungsuntersuchungen sollten getrennt von der arbeitsmedizinischen Vorsorge durchgeführt werden. Ausnahme besteht, wenn das betriebliche Gründe erfordern. In diesem Fall hat der Unternehmer die Ärztin oder den Arzt zu verpflichten, die Beschäftigten über die unterschiedlichen Zwecke und Konsequenzen der arbeitsmedizinischen Vorsorge und der Eignungsuntersuchung aufzuklären (Vgl. § 3 Abs 3 Satz 2 ArbMedVV).

Vorteil: Führt die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt auch die Eignungsuntersuchungen durch, ist sie bzw. er bereits mit den betrieblichen Gegebenheiten vertraut (nach § 6 Abs. 1 ArbMedVV).

Nachteil: Die Beschäftigten nehmen an der Vorsorge nicht oder nur teilweise teil, da sie befürchten, dass die Ergebnisse dem Unternehmer mitgeteilt werden könnten (das ist verboten). Solche Vorbehalte können trotz Aufklärung das Vertrauensverhältnis zwischen Betriebsärzten und Beschäftigten negativ beeinflussen.

Weiterführende Informationen

- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) Stand 2018
- DGUV Information 250-010 „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“
- Arbeitsmedizinische Regeln (AMR), z.B.:
 - AMR Nr. 2.1 Fristen für die Veranlassung / das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge
 - AMR Nr. 3.1 Erforderliche Auskünfte/Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse
 - AMR Nr. 3.2 Arbeitsmedizinische Prävention
 - AMR Nr. 5.1 Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge
 - AMR Nr. 6.1 Fristen für die Aufbewahrung ärztlicher Unterlagen
 - AMR Nr. 6.3 Vorsorgebescheinigung
 - AMR Nr. 6.4 Mitteilungen an den Arbeitgeber nach § 6 Absatz 4 ArbMedVV
- Arbeitsmedizinische Empfehlungen vom Ausschuss für Arbeitsmedizin, z. B. „Wunschvorsorge – Arbeitsmedizinische Empfehlung“

Art der Untersuchung		Ziel der Untersuchung	Beispielhafte Anlässe	Informationen an den Unternehmer	Rechtliche Grundlagen
Arbeitsmedizinische Vorsorge	Pflichtvorsorge	Der Unternehmer muss eine Vorsorge veranlassen. Die Teilnahme ist Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit. Mitwirkungspflicht	Arbeiten mit Asbest und Hartholzstaub, Feuchtarbeit regelmäßig mehr als 4 Std./T, Lärm ab Lex, 8h = 85 dB(A), Hand-Arm-Vibrationen ab A(8) = 5 m/s ²	die Anwesenheit wird bestätigt	ArbMedVV § 4 mit Anhang Teil 1 (1), Teil 2 (1) und Teil 3 (1)
	Angebotsvorsorge	Der Unternehmer muss eine Vorsorge regelmäßig anbieten. Das Angebot muss persönlich und in Textform erfolgen.	Schädlingsbekämpfung nach GefStoffV, Feuchtarbeit regelmäßig mehr als 2 Std./T, Lärm ab Lex, 8h = 80 dB(A), Hand-Arm-Vibrationen ab A(8) = 2,5 m/s ²	die Anwesenheit wird bestätigt	ArbMedVV § 5 mit Anhang Teil 1 (2), Teil 2 (2) und Teil 3 (2)
	Wunschvorsorge	Der Unternehmer muss den 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, z. B. Feuchtarbeit regelmäßig weniger als 2 Std./T	die Anwesenheit wird bestätigt	ArbSchG § 11, ArbMedVV § 5a
	Nachgehende Vorsorge	Angebotsvorsorge für Beschäftigte und ehemals Beschäftigte nach Beendigung von Tätigkeiten mit möglicherweise verzögert auftretenden Gesundheitsbeeinträchtigungen.	Nach Umgang mit krebserzeugenden Stoffen	die Anwesenheit wird bestätigt	ArbMedVV § 5 (3) mit Anhang Teil 1 (3)
Eignungsuntersuchung		Klärung der gesundheitlichen Eignung der Bewerber und der Beschäftigten. Schutz Dritter und der Allgemeinheit. Mitwirkungspflicht.	Fahrerlaubnisverordnung, Strahlenschutzverordnung	die Anwesenheit wird bestätigt sowie „tauglich ja/nein“ Diagnosen bzw. Befunde unterliegen der Schweigepflicht	Arbeits- oder Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesetze und Verordnungen, Fürsorgepflicht des Arbeitgebers