



Arbeitsmedizinische Vorsorge

Maßnahmen der Sekundärprävention zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die rechtlich vom Arbeitgeber zu veranlassen oder anzubieten sind.

Bestimmte besonders gefährdende Tätigkeiten oder Belastungen am Arbeitsplatz, die vom Gesetzgeber in den Anlagen zur Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) aufgelistet sind, erfordern eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung vor Aufnahme bzw. regelmäßige Nachuntersuchungen während der Tätigkeit (**Pflichtuntersuchung**). Sieht die ArbMedVV für bestimmte Tätigkeiten eine Pflichtuntersuchung vor, wird die Teilnahme ein faktisches Muss, da die Ablehnung einer Pflichtuntersuchung eine Beschäftigungsaufnahme oder Weiterbeschäftigung mit der entsprechenden Tätigkeit verbietet. Denn die Durchführung der Pflichtuntersuchung und das arbeitsmedizinische Untersuchungsergebnis sind für den Arbeitgeber die Grundlagen für die Beschäftigung des Arbeitnehmers an dem Arbeitsplatz mit der besonders gefährdenden Tätigkeit.

Der Ordnungsgeber hat darüber hinaus die Arbeitgeber verpflichtet, bei bestimmten Gefährdungen, die in der Anlage zur ArbMedVV aufgelistet sind, den Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen anzubieten (**Angebotsuntersuchung**). Der Beschäftigte kann in diesem Fall ohne Konsequenzen für sein Arbeitsverhältnis frei darüber entscheiden, ob er dieses Angebot wahrnimmt.

Die Untersuchung auf Wunsch des Arbeitnehmers, die **Wunschuntersuchung**, findet auf Betreiben des Beschäftigten statt, sofern ein Zusammenhang zwischen seiner Tätigkeit und einem Gesundheitsschaden möglich ist.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen als Angebotsuntersuchungen oder Untersuchungen auf Wunsch des Beschäftigten dienen ausschließlich der Beratung des Beschäftigten.

Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchung

Vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder im laufenden Beschäftigungsverhältnis können medizinische Untersuchungen stattfinden. Die Notwendigkeit für eine Untersuchung kann sich aus staatlichem Recht, z.B. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ableiten, dessen Titel bereits auf den arbeitsmedizinischen Charakter der Untersuchung hinweist. Weitere Grundlagen sind u.a. Infektionsschutzgesetz (IfSG), Röntgenverordnung (RöV), Strahlenschutzverordnung (StrSchutzV) oder das berechnete Interesse des Arbeitgebers, der feststellen möchte, ob Bewerber oder Beschäftigte den Arbeitsplatzanforderungen gerecht werden (geregelt z.B. durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag).

Der Untersuchungsumfang und die Untersuchungsinhalte müssen sich aus dem Anforderungsprofil des jeweiligen Arbeitsplatzes ableiten lassen. Eine Untersuchung kann nicht gegen den Willen des Bewerbers oder Beschäftigten erzwungen werden, es besteht keine Duldungspflicht. Ausnahmen sind § 37 RöV und § 60 Abs. 4 StrSchutzV.

...



Die folgende Tabelle enthält eine Gegenüberstellung von arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchung und Eignungs-, Tauglichkeitsuntersuchung

(AG = Arbeitgeber / AN = Arbeitnehmer / UVT = Träger der gesetzlichen Unfallversicherung)

		Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung	Eignungs-/Tauglichkeitsuntersuchung
1	Ziel der Untersuchung	Beantwortung der Frage, ob die Belastung am Arbeitsplatz des MA zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen; Tätigkeitsvoraussetzung gem. ArbMedVV bei besonders gefährdenden Tätigkeiten (Sekundärprävention)	Beantwortung der Frage, ob ein Arbeitnehmer die gesundheitlichen Voraussetzungen für eine bestimmte Tätigkeit erfüllt (Entscheidungsgrundlage für personalführende Maßnahme)
2	Rechtsbereich	Arbeitsschutzrecht	Arbeitsrecht i.V.m. § 7 DGUV Vorschrift 1
3	Grundlage für die Untersuchung	ArbMedVV	Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung
4	Kostenträger der ärztl. Leistung, Reisekosten des AN	AG	AG
5	Arbeitsausfall für die Untersuchungsdauer inkl. Wegezeiten	zu Lasten des AG	zu Lasten des AG
6	Mitwirkungspflicht des AN	Ja, bei Pflichtuntersuchungen gem. ArbMedVV	Ja, i.S. arbeitsvertraglicher Nebenpflicht
7	Duldungspflicht des AN	Nein	Nein
8	Konsequenz für AN bei fehlender Mitwirkung (Verweigerung der Untersuchung)	Eine abgelehnte Pflichtuntersuchung erlaubt keine Beschäftigung an Arbeitsplätzen mit besonders gefährdenden Tätigkeiten. Das Ablehnen von Angebotsuntersuchungen ist ohne arbeitsrechtliche Konsequenz	Keine Pflicht für AG zur Beschäftigung bei fehlendem Tauglichkeitsnachweis
9	Untersucher	Facharzt für Arbeitsmedizin oder Arzt mit Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin; bei bestimmten Untersuchungen sind zusätzliche besondere infrastrukturelle Anforderungen und fachliche Kompetenzen erforderlich, Delegation besonderer Untersuchungsverfahren/-inhalte durch Betriebsarzt möglich	Arzt, der das Vertrauen des AG genießt
10	Grundlage für den untersuchenden Arzt	Betriebsarztvertrag i.V.m. Aufgaben nach ASiG	Vertrag über Dienstleistung mit AG



11	Konsequenz bei Ablehnung des Arztes durch den AN	Freie Arztwahl erlaubt Durchführung der Vorsorgeuntersuchung bei betriebsfremdem Arzt, Kosten für die ärztliche Leistung gehen zu Lasten des AN, Arbeitsausfall muss vom AG nur in der Größenordnung akzeptiert werden, die das Aufsuchen des Betriebsarztes verursacht hätte	AG ist nicht verpflichtet, fremde medizinische Untersuchungsurteile anzuerkennen
12	Untersuchungsinhalte	Allgemein anerkannter Stand des arbeitsmedizinischen Wissens z.B. Untersuchungsgrundsätze der UVT, staatliche Normen, Empfehlungen der UVT, abweichende oder ergänzende Untersuchungsinhalte sind in begründeten Einzelfällen möglich	Festlegung durch AG, hierbei medizinisch-fachliche Beratung durch Betriebsarzt
13	Mitwirkungspflicht des AN	Ja, bei Pflichtuntersuchungen gem. ArbMedVV	Ja, i.S. arbeitsvertraglicher Nebenpflicht
14	Duldungspflicht durch AN	Nein	Nein
15	Weigerung des AN das medizinische Urteil Dritten zugänglich zu machen	AN kann den Betriebsarzt auch bei einer Pflichtuntersuchung zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht verpflichten; arbeitsrechtliche Konsequenzen für AN siehe Punkt 16 i.V.m. Punkt 8	AN kann den Betriebsarzt zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht verpflichten; arbeitsrechtliche Konsequenzen für AN siehe Punkt 16 i.V.m. Punkt 8
16	Auswirkung für Betriebsarzt bei Verweigerung der Untersuchung durch den AN	Mitteilung an AG, dass o.g. Fragestellung nicht unmittelbar beantwortet werden kann; Beratung des AG bei Vorlage von fremder arbeitsmedizinischer Bewertungen	Mitteilung an AG, dass o.g. Fragestellung nicht beantwortet werden kann

Die freie Arztwahl wird im Zusammenhang mit arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen dadurch eingeschränkt, dass die Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen an bestimmte formale Voraussetzungen, die Kenntnis der Arbeitsplätze und zusätzliche medizinisch-fachliche Kompetenzen gebunden ist. Die Untersuchungen können grundsätzlich nur Fachärzte für Arbeitsmedizin oder Ärzte mit Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin vornehmen. Für bestimmte Vorsorgeuntersuchungen sind darüber hinaus fachliche Fortbildungen und Spezialkenntnisse des Betriebsarztes und medizinisch-technische Ausstattungen der Betriebsarztpraxis erforderlich.

Der Arbeitgeber hat dem untersuchenden Arzt alle erforderlichen Auskünfte über die Arbeitsplätze, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zu erteilen und ihm eine Begehung des Arbeitsplatzes zu ermöglichen.