

DGUV Lernen und Gesundheit

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Hintergrundinformationen für die Lehrkraft

Vorbeugen ist clever

Viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wissen gar nicht, dass sie ein Recht auf arbeitsmedizinische Vorsorge am Arbeitsplatz haben. Deren Ziel ist die Prävention beziehungsweise Früherkennung psychomentaler und körperlicher Erkrankungen und damit die langfristige Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit.



Foto: Dominik Buschardt



Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge 2013 (ArbMedVV), siehe Mediensammlung

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein in der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie der Europäischen Union festgeschriebenes Recht der Beschäftigten. In Deutschland hat sie eine lange Tradition. Seit Ende 2008 ist sie in der „Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge“ (ArbMedVV) geregelt. Durch die arbeitsmedizinische Vorsorge sollen

- die Beschäftigten über die Gesundheitsrisiken an ihrem Arbeitsplatz aufgeklärt und beraten werden.
- Beeinträchtigungen der Gesundheit verhindert oder frühzeitig erkannt werden.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist Teil der Präventionsmaßnahmen im Betrieb und stellt damit eine wichtige Ergänzung aller technischen, organisatorischen oder personenbezogenen Arbeitsschutzmaßnahmen dar. Denn trotz aller Schutzmaßnahmen (z. B. der korrekten Nutzung einer Schutzvorrichtung oder dem Tragen der persönlichen Schutzausrüstungen) kann es immer noch zu einer Gefährdung durch biologische, chemische, physikalische oder auch psychische Einwirkungen kommen. Darüber hinaus sind bestimmte Tätigkeiten mit außergewöhnlichen Unfall- und Gesundheitsgefahren verbunden. Doch eine arbeitsmedizinische Vorsorge sollte nicht nur bei „klassischen“ Gesundheitsgefahren genutzt werden, sondern auch zur Vorbeugung psychischer Gesundheitsstörungen. Zudem können sich Beschäftigte, wenn sie beispielsweise einen Zusammenhang zwischen Belastungen am Arbeitsplatz und bestimmten Beschwerden oder Erkrankungen vermuten, direkt an den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin wenden (sog. Wunschvorsorge, siehe hierzu Seite 4).

Eine gut funktionierende arbeitsmedizinische Vorsorge hilft natürlich auch dabei, die Wirksamkeit bereits durchgeführter Arbeitsschutzmaßnahmen in einem Betrieb oder Unternehmen zu dokumentieren und zu überprüfen. Hat zum Beispiel der Einsatz bestimmter Schutzhandschuhe die Hautbelastungen der Beschäftigten wirklich reduziert oder wird der bereitgestellte Gehörschutz getragen und hierdurch eine Lärmschwerhörigkeit verhindert?



Dieser Bauarbeiter wird von einer Betriebsärztin beraten, welche Schutzhandschuhe seine Hände am besten schützen.

Und ein Aspekt darf auch nicht vergessen werden: Die arbeitsmedizinische Vorsorge erleichtert im Falle eines Berufskrankheitenverfahrens gegebenenfalls die Beweissicherung vor allem bei Erkrankungen mit langen Latenzzeiten wie Lärmschwerhörigkeit oder chronischen Lungenerkrankungen in Zusammenhang mit belastenden Arbeitsstoffen.



Weblinks zu den Vorschriften siehe Mediensammlung

Unternehmen müssen Vorsorge anbieten

Die rechtliche Verantwortung für die arbeitsmedizinische Vorsorge als Bestandteil des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz liegt ganz klar beim Arbeitgeber beziehungsweise bei der Arbeitgeberin. Diese haben bei der Erfüllung dieser Aufgabe sowohl das Vorschriften- und Regelwerk der Unfallversicherungsträger als auch staatliche Vorschriften zu beachten. Gesetzliche Grundlage ist die „Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge“ (ArbMed-VV). Sie wird inzwischen durch zahlreiche arbeitsmedizinische Regeln konkretisiert und erläutert (siehe <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Ausschuesse/AfAMed/AMR/AMR.html>).

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften und Unfallkassen) haben mit den „DGUV Grundsätzen für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen“ und den „Leitfäden für Betriebsärzte“ weitere wirkungsvolle Instrumente geschaffen, um das Gesundheitsrisiko des Einzelnen bei der Arbeit so gering wie möglich zu halten.

Wer macht was?

Alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben eine sogenannte Fürsorgepflicht und tragen per Gesetz die Verantwortung für die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten. Sie sind zum Angebot oder zur Veranlassung der arbeitsmedizinischen Vorsorge verpflichtet. Weil sie selbst in der Regel keine Mediziner sind, beauftragen sie mit deren Durchführung ihren Betriebsarzt beziehungsweise ihre Betriebsärztin. Hierbei kann es sich um im Unternehmen angestelltes ärztliches Personal handeln oder um einen externen arbeitsmedizinischen Dienst – was für die meisten kleineren und mittelgroßen Betrieben zutrifft. Mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge dürfen die Unternehmen nur Ärzte und Ärztinnen beauftragen, die Fachärzte für Arbeitsmedizin sind oder die Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin führen.

Und das sind die Aufgaben der Betriebsärzte und -ärztinnen:

- Sie beraten in der Regel gemeinsam mit der Sicherheitsfachkraft die Unternehmensleitung im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung bei der Beurteilung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren.



Foto: Fotolia/photography

Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin ist im Sinne der eigenen Gesundheit gut beraten, die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen im Unternehmen wahrzunehmen.

- Sie zeigen auf, wie gesundheitliche Risiken vermindert oder besser noch beseitigt werden können. Zum Beispiel empfehlen sie das Tragen der persönlichen Schutzausrüstungen wie Schutzbrille, Gehörschutz, Fußschutz etc.; oder machen Vorschläge, wie sich psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz reduzieren lassen.
- Sie klären die Beschäftigten über mögliche Gesundheitsgefahren auf und beraten sie, wie sie sich schützen können.
- Sie führen regelmäßig arbeitsmedizinische Beratungen und Vorsorgeuntersuchungen durch. Dadurch können arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig erkannt, gegebenenfalls eine Behandlung eingeleitet oder vorbeugende Maßnahmen intensiviert werden. In diesem Zusammenhang führen sie unter Umständen auch empfohlene Impfungen durch. Die erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge ergibt sich aus der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung.
- Sie führen in der Regel selbst keine medizinische Behandlung bei festgestellten Erkrankungen durch, sondern überweisen dann an den Haus- oder einen Facharzt.
- Sie unterstützen die Verantwortlichen bei der Organisation der Ersten Hilfe.
- Sie beteiligen sich an weiteren Maßnahmen wie der Wiedereingliederung Langzeiterkrankter, der Organisation von Gesundheitstagen oder der Entwicklung von Gesundheitsprogrammen im Betrieb.

Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge

Alle Arbeitgeber haben die gesetzlich vorgeschriebene Pflicht, tätigkeitsbedingte Gesundheits- und Unfallgefahren durch eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln und daraus entsprechende Schutzmaßnahmen für ihre Beschäftigten abzuleiten. Auf der Basis dieser Gefährdungsbeurteilung legen sie auch fest, für welche Beschäftigten eine Pflicht- oder eine Angebotsvorsorge zu organisieren und anzubieten ist.

Pflichtvorsorge

Bei besonders gefährdenden Tätigkeiten müssen die Arbeitgeber eine arbeitsmedizinische Vorsorge veranlassen (z. B. bei Tätigkeiten mit bestimmten Gefahrstoffen wie Asbest oder Benzol, Arbeiten im Lärmbereich von mehr als 85 dB Tageslärmaxpositionen). Diese Tätigkeiten sind im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge konkret aufgeführt. Die Arbeitgeber dürfen eine solche Tätigkeit nur ausüben lassen, wenn zuvor eine Pflichtvorsorge durchgeführt worden ist. Das heißt, eine Pflichtvorsorge ist nicht freiwillig, **der oder die Beschäftigte muss an ihr teilnehmen**.

Nachgehende Untersuchungen

Bei Tätigkeiten, von denen eine Krebsgefahr oder die Gefahr erbgutverändernder Krankheiten ausgehen können, werden sogar nach Ausscheiden aus dem Betrieb oder Wechsel



Siehe Anhang
ArbMedV

des Aufgabenbereichs nachgehende Untersuchungen angeboten, um rechtzeitig mögliche Spätfolgen erkennen und behandeln zu können. Das Angebot dieser Untersuchungen erfolgt über eine von den Unfallversicherungsträgern organisierte zentrale Stelle (sog. ODIN), an die die betroffenen Beschäftigten vom Arbeitgeber gemeldet werden.

Angebotsvorsorge

Hierunter versteht man eine arbeitsmedizinische Vorsorge, die die Unternehmensleitung den Beschäftigten bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anzubieten hat, zum Beispiel bei Bildschirmarbeit. Weitere Beispiele sind wie bei den Pflichtvorsorgen im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge aufgeführt. Allerdings können die Beschäftigten eine **Teilnahme** an solchen Vorsorgeuntersuchungen **ablehnen**, das heißt, sie **ist freiwillig**.

Wunschvorsorge

Darüber hinaus muss gemäß Arbeitsschutzgesetz allen Beschäftigten die Möglichkeit geboten werden, sich auf eigenen Wunsch im Hinblick auf eine gesundheitliche Belastung bei der Arbeit arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen – und zwar unabhängig davon, ob es hierfür eine spezielle Vorschrift gibt oder nicht: Deshalb sprechen die Experten hier von einer Wunschvorsorge (ArbMedVV) oder häufig auch von allgemeinen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen.

Datenschutz und Selbstbestimmung werden groß geschrieben

Nimmt eine beschäftigte Person an der Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge teil, erhält der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Vorsorgebescheinigung. In dieser gibt der Betriebsarzt oder die -ärztin aber nur an, wann und aus welchem Anlass ein Vorsorgetermin stattgefunden hat und wann ein weiterer ansteht. Die Vorsorgebescheinigung enthält keinerlei Angaben zu Untersuchungsergebnissen oder sonstige medizinische Daten. Die Ergebnisse erfahren nur die Beschäftigten selbst. Hält der Arzt oder die Ärztin aus medizinischen Gründen einen Tätigkeitswechsel für erforderlich, darf die Unternehmensleitung nur dann darüber informiert werden, wenn der oder die Beschäftigte ihre Zustimmung gegeben haben, sonst nicht. Sollte sich allerdings aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge die Notwendigkeit von Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz ergeben, hat der Betriebsarzt dies dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Eine arbeitsmedizinische Vorsorge beinhaltet immer ein individuelles Beratungsgespräch zur gesundheitlichen Situation im beruflichen Kontext. Wenn es für die medizinische Beurteilung sinnvoll und erforderlich ist, müssen auch eine körperliche Untersuchung und Laboruntersuchungen angeboten werden. Diese dürfen aber nur durchgeführt werden, wenn der oder die Beschäftigte sie nach Aufklärung durch den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin nicht ablehnen. Eine arbeitsmedizinische Vorsorge kann also unter Umständen lediglich ein Beratungsgespräch umfassen. Dies kann aber im Gegensatz zu den Untersuchungen nicht abgelehnt werden. Die



Foto: Fotolia/Alexander Rath

Wenn der oder die Beschäftigte es nicht will, erfährt niemand von den Untersuchungsergebnissen. Auch hier gilt die ärztliche Schweigepflicht.

ArbMedVV weist in ihrer neuesten Fassung aus dem Jahr 2013 ausdrücklich auf dieses Selbstbestimmungsrecht hin. Das heißt, die Beschäftigten können zu keiner Untersuchung gezwungen werden und darüber hinaus sicher sein, dass keinerlei Untersuchungsergebnisse an den Arbeitgeber weitergeleitet werden, wenn sie das nicht wollen.

Gesetzliche Grundlagen für die arbeitsmedizinische Vorsorge

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (AsiG)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

Eignungsuntersuchungen zählen nicht zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Sollten zusätzlich sogenannte Eignungsuntersuchungen erforderlich sein (z. B. bei bestimmten Fahrtätigkeiten), die nicht mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu verwechseln sind, dürfen diese nicht zusammen mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge durchgeführt werden, es sei denn, betriebliche Gründe erfordern dies. Eignungsuntersuchungen sind nicht in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge geregelt. Nähere Informationen zur Eignungsuntersuchung finden sich in der DGUV Information 250-010 – Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis (siehe Mediensammlung).

Jugendarbeitsschutzuntersuchung

Der berufliche Gesundheitscheck beginnt für viele junge Leute schon vor Arbeitsbeginn – mit der Jugendarbeitsschutzuntersuchung. Sie gilt laut Jugendarbeitsschutzgesetz für alle Jugendlichen, die vor dem 18. Lebensjahr eine Berufsausbildung oder berufliche Tätigkeit beginnen. Die Erstuntersuchung erfolgt vor Aufnahme der Ausbildung. Die Nachuntersuchung soll vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres durchgeführt werden, sofern der oder die Jugendliche dann noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet hat. Auch hier geht das Ergebnis der Untersuchung nur an die Jugendlichen selbst beziehungsweise an die Sorgeberechtigten. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin erhält nur eine Bescheinigung über die durchgeführte Untersuchung. Diese enthält gegebenenfalls einen Vermerk über Tätigkeiten, die nach Beurteilung durch die Ärztin oder den Arzt die Gesundheit oder Entwicklung des Jugendlichen gefährden können. Die Jugendlichen dürfen dann mit diesen Tätigkeiten nicht beschäftigt werden. Manchmal ist es sinnvoll und erforderlich, je nach Ergebnis der Untersuchung den eingeschlagenen Berufsweg zu überdenken und eine Neuorientierung vorzunehmen. Die Untersuchung beinhaltet in der Regel eine körperliche und unter Umständen eine Laboruntersuchung. Gegebenenfalls werden Ergänzungsuntersuchungen bei einer Fachärztin oder einem Facharzt veranlasst. Die Kosten übernimmt das jeweilige Bundesland.



Jugendarbeitsschutzgesetz, Paragraphen §§ 32 bis 46.

Siehe auch Unterrichtsmaterialien „Jugendarbeitsschutzgesetz“, www.dguv-lug.de, webcode: lug1037327

Impressum

DGUV Lernen und Gesundheit, Arbeitsmedizinische Vorsorge, Januar 2015

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Mittelstraße 51, 10117 Berlin

Redaktion: Andreas Baader, Sankt Augustin (verantwortlich); Gabriele Albert, Wiesbaden

Text: Gabriele Albert, Wiesbaden

Fachliche Beratung: Dr. med. Vera Stich-Kreitner, Arbeitsmedizinerin bei der VBG

Verlag: Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden, Telefon: 0611-9030-0, www.universum.de



Internethinweis



Arbeitsblätter



Arbeitsauftrag



Folien/
Schaubilder



Video



Didaktisch-
methodischer
Hinweis



Tafelbild/
Whiteboard



Lehrmaterialien