

heitlicht, die zuvor an unterschiedlichen Stellen des Vorschriftenwerks verankert waren. In einem Anhang zur ArbMedVV werden die **Vorsorgeanlässe** aufgelistet. Dabei folgt eine Untergliederung nach Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, biologischen Arbeitsstoffen, physikalischen Einwirkungen und sonstigen Tätigkeiten.

Die **rechtlichen Grundlagen** für die arbeitsmedizinische Prävention und Vorsorge sind insbesondere enthalten: 266

- im ArbSchG (**Grundpflichten** des Arbeitgebers sowie Rechte und Pflichten der Beschäftigten; letzteres flankiert durch das Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht und Regelungen des Arbeitnehmerdatenschutzes; explizit ist in § 11 ArbSchG die Verpflichtung des Arbeitgebers geregelt, eine Wunschvorsorge zu ermöglichen),
- im ASiG (Grundpflicht des Arbeitgebers, sich betriebsärztlich **beraten und unterstützen** zu lassen, flankiert durch die DGUV Vorschrift 2),
- in der ArbMedVV (Pflichten des Arbeitgebers sowie der Ärzte in Bezug auf Maßnahmen der **arbeitsmedizinischen Angebots- und Pflichtvorsorge**), konkretisiert durch Arbeitsmedizinische Regeln (AMR),
- in weiteren Arbeitsschutzverordnungen auf der Grundlage von §§ 18, 19 ArbSchG (Pflicht des Arbeitgebers zur Sicherstellung einer **arbeitsmedizinischen Beratung** im Rahmen der Unterweisung der Beschäftigten in § 14 GefStoffV, § 14 BioStoffV, GenTSV, § 11 LärmVibrationsArbSchV, § 8 OStrV, § 19 EMFV; vgl. auch §§ 10, 20 DruckluftV sowie die Regelungen in der Strahlenschutzverordnung),
- in Vorschriften des **Arbeitszeit- sowie des sozialen Arbeitsschutzes**:
 - Maßnahmen der Angebotsvorsorge („arbeitsmedizinische Untersuchung“) für Nachtarbeitnehmer (vgl. § 6 Abs. 3 ArbZG) sowie für Arbeitnehmer, die Offshore-Tätigkeiten iSd § 15 Abs. 2a ArbZG ausüben (vgl. § 10 Offshore-ArbZV),
 - Gesundheitsbetreuung für jugendliche Beschäftigte nach JArbSchG (§§ 32 ff. JArbSchG).

Die **Kosten** der Vorsorge nach ArbMedVV sind gem. § 3 Abs. 3 ArbSchG grundsätzlich durch den Arbeitgeber zu tragen. 267

Die allgemeinen Befugnisse der zuständigen Behörden hinsichtlich des **Vollzugs** der ArbMedVV richten sich grundsätzlich nach den Regelungen in §§ 21, 22 ArbSchG (zur einzelfallbezogenen Anordnungsbefugnis vgl. § 22 Abs. 3 Nr. 1 ArbSchG). § 10 ArbMedVV regelt hierzu die entsprechenden Sanktionsmöglichkeiten. 268

II. Arbeitsmedizinische Vorsorge

1. Allgemeines

Die Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge beinhalten **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** iSv § 2 Abs. 1 ArbSchG. Diese Maßnahmen müssen durch den Arbeitgeber im Rahmen einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) nach §§ 5, 6 ArbSchG ermittelt und dokumentiert werden. Sie sind nach den Grundpflichten und Grundsätzen des Arbeitsschutzes nach §§ 3, 4 ArbSchG durchzuführen und müssen zu einer Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beitragen. 269

Im Rahmen der ArbMedVV und in Verbindung mit dem ArbSchG dient die arbeitsmedizinische Vorsorge **nicht** der Erbringung eines Nachweises für die Eignung für berufliche Anforderungen. Dies ergibt sich aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung, dh aus dem Schutz persönlicher Daten. Zudem enthält das ArbSchG keine Rechtsgrundlage für einen Eingriff in das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit, weshalb Beschäftigte zwingend ihre Einwilligung zur Vorsorge und damit verbundenen körperlichen und klinischen Untersuchungen geben müssen. 270

2. Allgemeines zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

- 271 Nach der Definition in § 2 Abs. 1 Nr. 1, 2 ArbMedVV ist **arbeitsmedizinische Vorsorge iSd ArbMedVV** Teil der arbeitsmedizinischen Präventionsmaßnahmen im Betrieb (Sekundärprävention) und dient der Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer und psychischer Gesundheit und der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen sowie der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht.
- 272 Arbeitsmedizinische Vorsorge iSd ArbMedVV beinhaltet ein ärztliches **Beratungsgespräch mit Anamnese** einschließlich Arbeitsanamnese sowie körperliche oder klinische Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der Beschäftigte diese Untersuchung nicht ablehnt (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbMedVV). Eine **Arbeitsanamnese** dient der Erfassung des beruflichen Werdeganges des Beschäftigten mittels Erhebung der qualitativen und quantitativen Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit.
- 273 Arbeitsmedizinische Vorsorge iSd ArbMedVV umfasst die Nutzung von Erkenntnissen aus der Vorsorge für die **Gefährdungsbeurteilung** und für **sonstige Maßnahmen des Arbeitsschutzes** (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbMedVV). Aus einer systematischen arbeitsmedizinischen Vorsorge ergeben sich demnach wichtige Informationen für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (vgl. § 5 ArbSchG) und die darauf basierende Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes (vgl. grundlegend §§ 3, 4 ArbSchG).
- 274 Zur klaren **Abgrenzung** von Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen gegenüber der arbeitsmedizinischen Vorsorge legt die ArbMedVV ausdrücklich fest, dass die arbeitsmedizinische Vorsorge **nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen** nach sonstigen Rechtsvorschriften oder individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen (dh Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen) umfasst (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 5 ArbMedVV).

3. Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers

- 275 Auf der Grundlage der **Gefährdungsbeurteilung** gem. § 5 ArbSchG hat der **Arbeitgeber** für eine **angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge** zu sorgen (§ 3 Abs. 1 S. 1 ArbMedVV). Hierzu gehört, dass die **Beschäftigten** ihre Ansprüche auf arbeitsmedizinische Vorsorge kennen. Die Verschaffung dieser Kenntnisse erfolgt durch die in verschiedenen Arbeitsschutzverordnungen geregelte allgemeine **arbeitsmedizinische Beratung** (§ 14 Abs. 3 GefStoffV, § 14 Abs. 2 BioStoffV sowie § 11 Abs. 2 Nr. 6 und Abs. 3 Lärm-VibrationsArbSchV und § 8 Abs. 2 OStrV) korrespondierend mit der allgemeinen **Unterweisung** nach § 12 ArbSchG.
- 276 Der **Arbeitgeber** hat neben den Vorschriften der ArbMedVV einschließlich des Anhangs die nach § 9 Abs. 4 ArbMedVV bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu **beachten**. Bei Einhaltung der Regeln gilt nach § 3 Abs. 1 S. 2 ArbMedVV eine **Vermutungswirkung**, dass der Arbeitgeber die entsprechenden Forderungen der ArbMedVV umsetzt. Regeln und Erkenntnisse zur ArbMedVV werden in Form von Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) und Arbeitsmedizinischen Empfehlungen (AME) vom **Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed)** erarbeitet (vgl. § 9 ArbMedVV) und von der BAuA bzw. vom BMAS veröffentlicht.⁴⁸ Sie können insbesondere konkrete Auslösekriterien für Maßnahmen der Pflicht- und Angebotsvorsorge bestimmen sowie Aussagen dazu, wie die weiteren Anforderungen der ArbMedVV erfüllt werden können.
- 277 Arbeitsmedizinische Vorsorge wird als Pflicht- und Angebotsvorsorge sowie als Wunschvorsorge durch die Regelungen der ArbMedVV vorgeschrieben:

⁴⁸ <https://www.baua.de/DE/Angebote/Regelwerk/AMR/AMR.html>.

- **Pflichtvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten veranlasst werden muss (§ 2 Abs. 2 ArbMedVV).
- **Angebotsvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten angeboten werden muss (§ 2 Abs. 3 ArbMedVV).
- **Wunschvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei Tätigkeiten, bei denen ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann, auf Wunsch des oder der Beschäftigten ermöglicht werden muss (§ 2 Abs. 4 ArbMedVV; vgl. § 11 ArbSchG).

Daneben kann arbeitsmedizinische Vorsorge **fakultativ**, dh rechtlich nicht verpflichtend, auch **weitere Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge** umfassen (§ 3 Abs. 1 S. 4 ArbMedVV). Hierzu gehören zB betriebliche Gesundheitsprogramme, wie sie einige Betriebe bereits durchführen. Solche Programme ergänzen die arbeitsmedizinische Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge nach ArbMedVV. Mit dieser unverbindlichen Regelung wird auf der programmatischen Ebene eine effektivere Verzahnung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und **betrieblicher Gesundheitsförderung** als Pflichtaufgabe der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung (vgl. §§ 20a ff. SGB V) angestrebt.

Zur **Durchführung** arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen muss der Arbeitgeber einen **Arzt mit der Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ bzw. mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“** beauftragen (§ 3 Abs. 2 ArbMedVV). Dies sollte vorrangig der nach § 2 ASiG zur Unterstützung und Beratung des Arbeitgebers und durch diesen bestellte **Betriebsarzt bzw. betriebsärztliche Dienstleister** sein. Einzelheiten dieser Beauftragung ergeben sich aus der DGUV Vorschrift 2.

Der Arzt, der die arbeitsmedizinische Vorsorge durchführt, muss über angemessene Kenntnisse der Arbeitsplatzverhältnisse verfügen (vgl. § 3 Abs. 2 S. 3 ArbMedVV).

Arbeitsmedizinische Vorsorge **soll während der Arbeitszeit** stattfinden (§ 3 Abs. 3 S. 1 ArbMedVV). Dies entspricht Art. 11 des ILO-Übereinkommens 161 (Übereinkommen über die betriebsärztlichen Dienste, 1985).

Arbeitsmedizinische Vorsorge soll **nicht** zusammen mit Untersuchungen, die dem Nachweis der **gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen** dienen, durchgeführt werden, es sei denn, betriebliche Gründe erfordern dies; in diesem Fall hat der Arbeitgeber den Arzt zu verpflichten, die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung gegenüber dem Beschäftigten offenzulegen (vgl. § 3 Abs. 3 S. 2 ArbMedVV; vgl. hierzu schon § 2 Abs. 1 Nr. 5 ArbMedVV).

Der Arbeitgeber hat gem. § 3 Abs. 4 ArbMedVV eine **Vorsorgekartei** zu führen mit Angaben, dass, wann und aus welchen Anlässen arbeitsmedizinische Pflicht-, Angebots oder Wunschvorsorge stattgefunden hat. Die AMR Nr. 6.1 „Fristen für die Aufbewahrung ärztlicher Unterlagen“ konkretisiert diese Regelung.

Ergänzend zu den Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die arbeitsmedizinische Prävention und Vorsorge ist auf **Pflichten und Rechte der Beschäftigten** hinzuweisen, die sich insbesondere aus §§ 15–17 ArbSchG ergeben. Zudem entsteht bei allen Regelungen der ArbMedVV, die geeignet sind, den Gegenstand einer vertraglichen Vereinbarung zu bilden, ein Erfüllungsanspruch der Beschäftigten gem. § 618 Abs. 1 BGB.

Die allgemeinen Aufgaben und Rechte der **betrieblichen Interessenvertretung (Betriebs- bzw. Personalrat)** der Beschäftigten ergeben sich nicht unmittelbar aus den Regelungen zur arbeitsmedizinischen Prävention und Vorsorge, sondern aus dem BetrVG und den PersVG.

4. Pflichten des Arbeitgebers: Vorsorgemaßnahmen nach ArbMedVV

a) Pflichtvorsorge. Maßnahmen zur arbeitsmedizinischen Pflichtvorsorge hat der Arbeitgeber nach Maßgabe des Anhangs zur ArbMedVV zu **veranlassen** (§ 4 Abs. 1 S. 1 ArbMedVV). Bei der im Anhang aufgeführten Pflichtvorsorge handelt es sich im Wesentlichen um auch schon vor Inkrafttreten der ArbMedVV als sog. Pflichtuntersuchungen geregelte **Vorsorgeanlässe mit einem besonders hohen Gefährdungspotenzial** für

die Beschäftigten. Nur für diese Fallkonstellationen wertet der Verordnungsgeber die mit einer Pflichtvorsorge verbundenen Eingriffe in Grundrechte der Beschäftigten und des Arbeitgebers als gerechtfertigt. Die Durchführung der Pflichtvorsorge ist **Beschäftigungsvoraussetzung**.

- 286 b) Angebotsvorsorge.** In der ArbMedVV wurden die bisher in verschiedenen Verordnungen verorteten Regelungen zur Angebotsvorsorge wegen Erkrankungen, die im Zusammenhang mit ausgeübten Tätigkeiten stehen, zusammengeführt. Für Maßnahmen der **Angebotsvorsorge** gelten daher die im Anhang zur ArbMedVV genannten **Vorsorgemaßnahmen**, die bei Inkrafttreten der ArbMedVV dem bislang geltenden Recht entsprechen (§ 5 Abs. 1 S. 1 ArbMedVV). Im Rahmen der Angebotsvorsorge sind Vorsorgemaßnahmen vor der Aufnahme der jeweiligen Tätigkeit, anschließende Vorsorge, anlassbedingte Vorsorge und nachgehende Vorsorge vorgesehen. Für die Beschäftigten hat die Angebotsvorsorge einen **freiwilligen Charakter**. Das heißt, dass sie das Angebot des Arbeitgebers nicht annehmen müssen. Umgekehrt muss der Arbeitgeber die Vorsorge auch trotz Ausschlagens des Angebots weiter regelmäßig anbieten (vgl. § 5 Abs. 1 S. 3 ArbMedVV).
- 287 c) Wunschvorsorge.** Über die Vorschriften des Anhangs zur ArbMedVV hinaus hat der Arbeitgeber den Beschäftigten auf ihren Wunsch hin regelmäßig arbeitsmedizinische Vorsorge nach § 11 ArbSchG (**Wunschvorsorge**) zu ermöglichen, es sei denn, dass auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG und der getroffenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist (vgl. § 5a ArbMedVV). Diese Klarstellung in der ArbMedVV stellt eine Auffangregelung für arbeitsmedizinische Vorsorgeanlässe dar, die nicht im Anhang zur ArbMedVV aufgeführt sind. Dies kann zB der Fall sein, wenn Beschäftigte einen Zusammenhang zwischen einer psychischen Störung und ihrer Tätigkeit vermuten.

5. Ärztliche Pflichten und Anforderungen bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge

- 288** Der Arzt ist verpflichtet, bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge die Vorschriften der ArbMedVV einschließlich des Anhangs zu **beachten** und die dem Stand der Arbeitsmedizin entsprechenden Regeln und Erkenntnisse zu **berücksichtigen** (vgl. § 6 Abs. 1 S. 1 ArbMedVV). Die vom AfAMed (vgl. § 9 ArbMedVV) erarbeiteten Regeln für Arbeitsmedizin (AMR) bzw. Arbeitsmedizinische Empfehlungen (AME) werden durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Verfügung gestellt.⁴⁹
- 289** Vor der Durchführung der Vorsorge ist der Arzt verpflichtet, sich die notwendigen **Kenntnisse** über die Arbeitsplatzverhältnisse zu verschaffen (§ 6 Abs. 1 S. 2 ArbMedVV). Die Vorschrift korrespondiert unmittelbar mit § 3 Abs. 2 S. 3 ArbMedVV, der den Arbeitgeber zu entsprechenden Auskünften verpflichtet. Kenntnisse über Arbeitsplatzverhältnisse ergeben sich primär aus der Beurteilung der Arbeitsbedingungen gem. § 5 ArbSchG sowie insbesondere aus Betriebsbegehungen (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ASiG).
- 290** Vor Durchführung **körperlicher oder klinischer Untersuchungen** im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge hat der Arzt oder die Ärztin deren **Erforderlichkeit** nach pflichtgemäßem ärztlichen Ermessen zu **prüfen** und den oder die Beschäftigte über die Inhalte, den Zweck und die Risiken der Untersuchung **aufzuklären** (§ 6 Abs. 1 S. 3 ArbMedVV). Die Prüfung der Erforderlichkeit derartiger Untersuchungen soll Untersuchungsautomatismen verhindern.
- 291** **DGUV Empfehlungen** (vormals DGUV Grundsätze) sind in diesem Zusammenhang rechtlich nicht verbindlich und haben auch keine Vermutungswirkung. Die DGUV Empfehlungen beziehen sich auf die Umsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorge sowie von Eignungsbeurteilungen im Betrieb. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der arbeitsmedizi-

⁴⁹ <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Ausschuesse/AfAMed/Ausschuss-fuer-Arbeitsmedizin.html>.

nischen Vorsorge. Die Darstellung der Beratung und möglichen Untersuchung erfolgt nach typischen Expositionen und Belastungen.⁵⁰

Körperliche oder klinische Untersuchungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen 292
Vorsorge dürfen nicht gegen den Willen des Beschäftigten durchgeführt werden (vgl. § 6
Abs. 1 S. 4 ArbMedVV), womit deren Selbstbestimmungsrecht gesichert wird.

Der Arzt oder die Ärztin hat im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge und ins- 293
besondere bei körperlichen und klinischen Untersuchungen die **ärztliche Schwei-
gepflicht** zu beachten (§ 6 Abs. 1 S. 5 ArbMedVV). Zur **Weitergabe von Vorsorge-
bzw. Untersuchungsergebnissen an den Arbeitgeber** muss der Beschäftigte den unter-
suchenden Arzt ausdrücklich von dieser Schweigepflicht entbinden.

Das Recht auf **freie Arztwahl** der Beschäftigten wird durch die Regelungen der 294
ArbMedVV **nicht eingeschränkt**.

Biomonitoring ist Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge, soweit dafür ar- 295
beitsmedizinisch anerkannte Analyseverfahren und geeignete Werte zur Beurteilung zur
Verfügung stehen. Biomonitoring ist die Untersuchung biologischen Materials der Be-
schäftigten zur Bestimmung von Gefahrstoffen, deren Metaboliten oder deren bioche-
mischen bzw. biologischen Effektparametern (vgl. AMR 6.2). Biomonitoring darf **nicht
gegen den Willen** der Beschäftigten durchgeführt werden (§ 6 Abs. 2 S. 1 und 2
ArbMedVV).

Impfungen sind Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge und den Beschäftigten 296
anzubieten, soweit das Risiko einer Infektion tätigkeitsbedingt und im Vergleich zur All-
gemeinbevölkerung erhöht ist. Dies gilt nicht, wenn der oder die Beschäftigte bereits über
einen ausreichenden Immunschutz verfügt (§ 6 Abs. 2 S. 3 und 4 ArbMedVV). Die
Regelung korrespondiert mit Anhang Teil 2 Abs. 1 S. 2 ArbMedVV und bezieht sich auf
alle Vorsorgeangebote (Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen). Beschäftigte
müssen in die Impfung einwilligen, da im Arbeitsschutz keine Impfpflicht besteht. Ihnen
kann die Impfung daher lediglich angeboten werden.

Die **Dokumentation** von Ergebnissen und Befunden der Vorsorge, die Zurverfügung- 297
stellung von Vorsorgeergebnissen auf Wunsch von Beschäftigten sowie das Ausstellen von
Vorsorgebescheinigungen regelt § 6 Abs. 3 Nr. 1–3 ArbMedVV. Beschäftigte können
selbst das Ergebnis arbeitsmedizinischer Vorsorge an den Arbeitgeber weiterleiten.

Der Arzt ist zur **Auswertung** der Erkenntnisse arbeitsmedizinischer Vorsorgeunter- 298
suchungen verpflichtet (§ 6 Abs. 4 S. 1 ArbMedVV). Zu den auszuwertenden **Erkennt-
nissen** arbeitsmedizinischer Vorsorge gehören die Befunde sowie die Vorsorgeergebnisse
nach § 6 Abs. 3 S. 1 ArbMedVV. Die Auswertung der Erkenntnisse aus der Vorsorge kann
zudem Grundlage für die Erstellung **betrieblicher Gesundheitsberichte** sein (zur Ein-
beziehung der betrieblichen Gesundheitsförderung in die arbeitsmedizinische Vorsorge
→ Rn. 277).

Im Falle **nicht ausreichender Maßnahmen des Arbeitsschutzes** gehört zur Aus- 299
wertung der Erkenntnisse aus der Vorsorge auch das Ausloten der möglichen Gründe dafür.
Ergeben sich entsprechende Anhaltspunkte dafür, dass die Maßnahmen für die Beschäftigten
nicht ausreichen, so hat der Arzt dies dem Arbeitgeber mitzuteilen und Maßnahmen
des Arbeitsschutzes vorzuschlagen (§ 6 Abs. 4 S. 2 ArbMedVV). Die Mitteilung löst wei-
terhin die Verpflichtung des Arbeitgebers aus, die **Gefährdungsbeurteilung zu über-
prüfen** und die erforderlichen **Maßnahmen des Arbeitsschutzes unverzüglich zu
treffen** (vgl. § 8 Abs. 1 S. 1 ArbMedVV).

Hält der Arzt oder die Ärztin aus medizinischen Gründen, die ausschließlich in der 300
Person des oder der Beschäftigten liegen, einen **Tätigkeitswechsel** für erforderlich, so
bedarf diese Mitteilung an den Arbeitgeber der Einwilligung des oder der Beschäftigten
(§ 6 Abs. 4 S. 3 ArbMedVV).

⁵⁰ https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/arb_vorsorge/dguv-empfehlungen/index.jsp.

6. Anforderungen an den Arzt

- 301 Die besonderen Qualifikationsanforderungen an den Arzt hinsichtlich der arbeitsmedizinischen Vorsorge sind nach § 7 Abs. 1 S. 1 ArbMedVV die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“.
- 302 Für einzelne Vorsorgeanlässe sind, soweit der Anhang hierzu besondere Bestimmungen enthält, **Ausnahmen** von den Qualifikationsanforderungen möglich (vgl. § 7 Abs. 1 S. 1 ArbMedVV). So kann zB die Untersuchung des Sehvermögens aus Anlass von Bildschirmarbeiten auch von einer anderen fachkundigen Person durchgeführt werden (vgl. Anhang Teil 4 ArbMedVV).
- 303 Der Arzt ist verpflichtet, **andere fachkundige Ärzte** heranzuziehen, wenn er selbst nicht über die erforderlichen Fachkenntnisse oder die speziellen Anerkennungen oder Ausrüstungen verfügt (§ 7 Abs. 1 S. 3 ArbMedVV).
- 304 Das Verbot gem. § 7 Abs. 1 S. 2 ArbMedVV als Arzt zugleich **Arbeitgeberfunktion** auszuüben, dient der Vermeidung von Interessenkollisionen.
- 305 Weitere **Ausnahmeregelungen** können, die Zustimmung der zuständigen Behörde vorausgesetzt (vgl. § 7 Abs. 2 ArbMedVV), insbesondere bei einer Tätigkeit im Ausland erforderlich sein, um durch die Einbeziehung von örtlichen Ärzten oder Ärztinnen in Vorsorgemaßnahmen unverhältnismäßige Untersuchungskosten zu vermeiden und um deren bessere Kenntnis der örtlichen Arbeitsabläufe und Umstände berücksichtigen zu können.

7. Maßnahmen nach der arbeitsmedizinischen Vorsorge

- 306 Im Fall von § 6 Abs. 4 S. 2 ArbMedVV, dh wenn sich aus der Auswertung der Erkenntnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge Anhaltspunkte dafür ergeben, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes für den Beschäftigten nicht ausreichen, hat der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen (§ 8 Abs. 1 S. 1 ArbMedVV).
- 307 Wird ein **Tätigkeitswechsel** vorgeschlagen, so hat der Arbeitgeber nach Maßgabe der dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen dem oder der Beschäftigten eine andere Tätigkeit zuzuweisen (§ 8 Abs. 1 S. 2 ArbMedVV).
- 308 Dem Betriebs- oder Personalrat und der zuständigen Behörde sind die getroffenen Maßnahmen **mitzuteilen** (§ 8 Abs. 2 ArbMedVV).
- 309 Halten der oder die Beschäftigte oder der Arbeitgeber das Ergebnis der Auswertung nach § 6 Abs. 4 ArbMedVV für **unzutreffend**, so entscheidet auf Antrag die zuständige Behörde (§ 8 Abs. 3 ArbMedVV).

8. Vorsorgeanlässe (Anhang zur ArbMedVV); genetische Untersuchungen

- 310 Der Anhang zur ArbMedVV enthält die **Vorsorgeanlässe für Pflicht- und Angebotsuntersuchungen**. Diese beziehen sich auf (Anhang Teil 1–4):
- Tätigkeiten mit Gefahrstoffen,
 - Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen einschließlich gentechnischen Arbeiten mit humanpathogenen Organismen,
 - Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen (insbesondere Hitze- und Kältebelastung, Exposition durch Lärm, Vibrationen, optische Strahlung und physische Belastungen),
 - Sonstige Tätigkeiten (insbesondere Belastungen der Augen und des Sehvermögens bei Bildschirmarbeit).

Gem. § 20 Abs. 1 GenDG dürfen im Rahmen arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen grundsätzlich **keine** genetischen Untersuchungen oder Analysen vorgenommen bzw. Ergebnisse von bereits vorgenommenen Untersuchungen oder Analysen entgegengenommen oder verwendet werden. § 20 Abs. 2 S. 1 GenDG lässt gegenüber diesem Grundsatz

Ausnahmen nur für diagnostische genetische Untersuchungen durch Genproduktanalyse im Rahmen arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen zu, soweit diese zur Feststellung genetischer Eigenschaften erforderlich sind, die für schwerwiegende Erkrankungen oder schwerwiegende gesundheitliche Störungen, die bei einer Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz oder mit einer bestimmten Tätigkeit entstehen können, ursächlich oder mitursächlich sind. Dabei wird aber der Grundsatz unterstrichen, dass genetische Untersuchungen als Bestandteil arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen **nachrangig** zu anderen Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind (§ 20 Abs. 2 S. 2 GenDG). Eine **Verordnungsermächtigung** in § 20 Abs. 3 GenDG lässt für eng begrenzte und an Bedingungen geknüpfte Fragen Regelungsspielraum zu. Ein **arbeitsrechtliches Benachteiligungsverbot** vervollständigt den im GenDG festgelegten Rechtsschutz der Beschäftigten (vgl. § 21 GenDG).

K. Persönliche Schutzausrüstung: PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV)

I. Allgemeines

Mit der PSA-BV⁵¹ ist eine **einheitliche staatliche Rechtsvorschrift** für die Auswahl, **311** Bereitstellung und Benutzung von persönlicher Schutzausrüstungen (PSA) im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit geschaffen worden.

Der **Anwendungsbereich** der PSA-BV bezieht sich auf die Bereitstellung von PSA **312** durch den Arbeitgeber sowie die Benutzung von PSA durch Beschäftigte bei der Arbeit (vgl. § 1 Abs. 1 PSA-BV). Weiterhin kann zwischen einem sachlichen (→ Rn. 325 ff.) und einem persönlichen (→ Rn. 331) Anwendungsbereich unterschieden werden.

Mit der PSA-BV werden die allgemeinen Vorschriften des ArbSchG durch **spezielle 313** **Vorschriften** in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Benutzung von PSA ergänzt. Umgekehrt sind bei der betrieblichen Umsetzung der PSA-BV die allgemeinen Vorschriften des ArbSchG zu beachten. In der betrieblichen Praxis und bei deren Unterstützung durch die Arbeitsschutzakteure ist es daher notwendig, beide Rechtsvorschriften im Kontext und nicht isoliert voneinander anzuwenden, was sich insbesondere aus § 2 PSA-BV ergibt (im Einzelnen → Rn. 336).

Pflichten des Arbeitgebers oder Pflichten und Rechte der Beschäftigten zur Gewähr- **314** leistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit **nach sonstigen Rechtsvorschriften** iSv § 2 Abs. 4 ArbSchG (zB UVV), die sich auf die Benutzung von PSA beziehen, bleiben unberührt, dh diese sind ggf. iVm den Forderungen der PSA-BV anzuwenden.

Konkretisierende Regelungen zu PSA in Bezug auf spezifische Tätigkeiten bzw. Gefähr- **315** dungen enthalten **Arbeitsschutzverordnungen** nach §§ 18, 19 ArbSchG. Dies bezieht sich insbesondere auf:

- Gefährdungen durch Lärm bzw. Vibrationen (§ 8 LärmVibrationsArbSchV),
- Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (§ 7 OStrV),
- Tätigkeiten mit Gefahrstoffen (§§ 7, 9, 10, 13, 14, Anhang 1 GefStoffV),
- Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (§§ 8, 9, 11, 14 BioStoffV),
- Gefährdungen infolge physischer Belastungen (Anhang LasthandhabV).

Konkretisierungen der allgemein gehaltenen Schutzziele und Bestimmungen der **316** PSA-BV beinhalten die §§ 29–31 DGUV Vorschrift 1.⁵² Diese Konkretisierungen beziehen sich auf Bereitstellung und Benutzung von PSA sowie auf besondere Unterweisungen.

⁵¹ Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-Benutzungsverordnung – PSA-BV) vom 4.12.1996 (BGBl. I 1841), zuletzt geändert durch Art. 2 zur Änderung der Gefahrstoffverordnung und anderer Arbeitsschutzverordnungen vom 4.12.2024 (BGBl. I Nr. 384).

⁵² Vgl. zum nicht realisierten Entwurf für eine UVV „PSA“ [VBG 101] Berger BG 1997, 218 f.

- 317 Anders als zB in der BetrSichV, der ArbStättV oder der GefStoffV sieht die PSA-BV derzeit **keinen staatlichen Ausschuss** zur Beratung des BMAS vor. Der **Fachbereich „PSA“ der DGUV**⁵³ legt vor diesem Hintergrund die grundlegenden Vorschriften zu PSA aus, wie zB durch die Regelungen der DGUV Vorschrift 1. Entsprechend den Aufgabenbereichen der Sachgebiete des FB PSA⁵⁴ werden neben Regeln (DGUV Regel) auch Informationen (DGUV Information), Leitlinien⁵⁵ und sonstige Publikationen⁵⁶ erarbeitet und herausgegeben⁵⁷.
- 318 Regelmäßige Informationen zur **Entwicklung des Stands der Technik** und sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse insbesondere im Rahmen der Tätigkeit des FB PSA der DGUV liefert die Fachzeitschrift „sicher ist sicher“.⁵⁸ Zu verweisen ist außerdem auf die Tätigkeit der „Kommission Arbeitsschutz und Normung“ (KAN).⁵⁹
- 319 Die gewählte **betriebliche Interessenvertretung** der Beschäftigten (Betriebs- bzw. Personalrat) hat die Einhaltung der PSA-BV zu **überwachen** und sich für ihre Durchführung **einzusetzen** (§§ 80 Abs. 1 Nr. 1, 89 BetrVG bzw. §§ 68 Abs. 1 Nr. 2, 81 BPersV). Bei allen Regelungen der PSA-BV, die dem Arbeitgeber einen Entscheidungsspielraum lassen, greift die **Mitbestimmung** des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bzw. des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG.
- 320 Zur Erfüllung der Verpflichtungen nach der PSA-BV steht dem Arbeitgeber, ausgehend von seiner allgemeinen Verpflichtung zur Bereitstellung einer geeigneten **Arbeitsschutzorganisation** und der erforderlichen Mittel (vgl. § 3 Abs. 2 ArbSchG), die Sach- und Handlungskompetenz der von ihm zu bestellenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte zur Verfügung. Ergänzend ist auf die Aufgaben der vom Arbeitgeber nach § 22 SGB VII, DGUV Vorschrift 1 zu bestellenden Sicherheitsbeauftragten hinzuweisen.
- 321 **Kosten**, die dem Arbeitgeber aufgrund von Arbeitsschutzmaßnahmen nach der PSA-BV entstehen, dürfen nicht den Beschäftigten auferlegt werden (vgl. § 3 Abs. 3 ArbSchG).

II. Zielsetzung

- 322 **Ziel** der PSA-BV ist die Sicherung und Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes bei der Arbeit im Hinblick auf die Benutzung von PSA (§ 1 Abs. 1 PSA-BV; vgl. § 1 Abs. 1 S. 1 ArbSchG). Die allgemeinen Pflichten des Arbeitgebers und die Pflichten und Rechte der Beschäftigten nach dem ArbSchG sind entsprechend dieser Zielsetzung in Bezug auf die Benutzung von PSA bei der Arbeit umzusetzen. In diesem Kontext ist insbesondere auf die Verpflichtung des Arbeitgebers hinzuweisen, bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes iSv § 2 Abs. 1 ArbSchG von der **Nachrangigkeit individueller Schutzmaßnahmen** gegenüber anderen Maßnahmen auszugehen (vgl. § 4 Nr. 5 ArbSchG). Dabei sind der Stand der Technik und sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen (vgl. § 4 Nr. 3 ArbSchG). Immer dann, wenn durch andere, vorrangige Maßnahmen des Arbeitsschutzes kein ausreichender Schutz der Beschäftigten sichergestellt ist, haben die Arbeitgeber – ob zB in einem Stahlwerk, auf einer Baustelle oder in einem Krankenhaus – geeignete PSA bereitzustellen.

⁵³ Vgl. <http://www.dguv.de/fb-psa/Wir-%C3%BCber-uns/index.jsp>.

⁵⁴ <http://www.dguv.de/fb-psa/Sachgebiete/index.jsp>.

⁵⁵ <http://www.dguv.de/fb-psa/PSA-Regelwerke/Leitlinien-zu-PSA/index.jsp>.

⁵⁶ <http://www.dguv.de/fb-psa/Publikationen/index.jsp>.

⁵⁷ <http://www.dguv.de/fb-psa/PSA-Regelwerke/index.jsp>.

⁵⁸ <http://www.sisdigital.de/inhalt.html>.

⁵⁹ <http://www.kan.de>.