

01.17

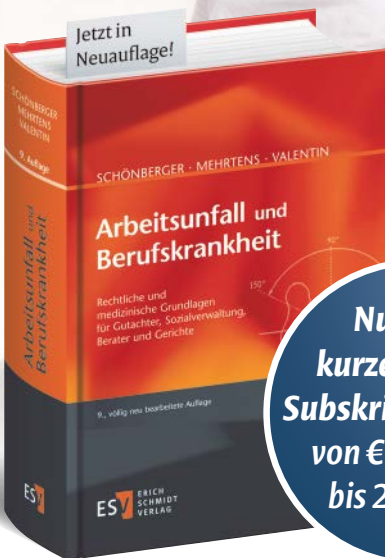
Lizenziert für BAuA.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
In Kooperation mit:



68. Jahrgang
Januar 2017
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de



Nur noch kurze Zeit zum Subskriptionspreis von € (D) 148,- bis 28.02.17

Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Rechtliche und medizinische Grundlagen für Gutachter, Sozialverwaltung, Berater und Gerichte

Von Prof. Dr. jur. Gerhard Mehrrens, Prof. Dr. med. Helmut Valentin, Dr. jur. Alfred Schönberger
9., völlig neu bearbeitete Auflage 2017, XVII, 1.397 Seiten, fester Einband, **Subskriptionspreis bis 28.02.2017 € (D) 148,-** danach € (D) 178,-. ISBN 978-3-503-16795-1

www.ESV.info/16795

BalanceGuard: Ganzheitliches Beanspruchungsmonitoring **6**
Mit Datenbrillen sicher arbeiten **9**

Anforderung an die arbeitsmedizinische Vorsorge im Betrieb **18**



Arbeitsmedizin

PETER KUJATH

Anforderung an die arbeitsmedizinische Vorsorge im Betrieb – Beiträge zu ihrer theoretischen Einordnung

Gefährdungsbeurteilung und arbeitsmedizinische Vorsorge sind Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Beide haben die Aufgabe, eigentliche Schutzmaßnahmen durch Beurteilungen zu begründen. Im vorliegenden Beitrag wird vorgeschlagen, den Begriff der individuellen Schutzmaßnahmen für solche Maßnahmen und Handlungen zu reservieren, die durch einen Bezug auf individuelle Merkmale einzelner Beschäftigter begründet werden. Kollektive Schutzmaßnahmen sind dagegen ausschließlich Maßnahmen, die mit einem Verweis auf Gefährdungen getroffen werden, die unabhängig von den Besonderheiten der dort beschäftigten Personen bestehen.

Kollektive und individuelle Arbeitsschutzmaßnahmen

Unter den eingangs genannten Voraussetzungen kann die arbeitsmedizinische Vorsorge als eine kollektive Schutzmaßnahme gedeutet werden, die dazu dient, individuelle Schutzmaßnahmen mit gesundheitlichen Besonderheiten von Beschäftigten zu begründen, die Tätigkeiten mit bekannten Gefährdungen ausüben. Die Gefährdungsbeurteilung begründet kollektive Schutz-

maßnahmen. Voraussetzung für die begründete Festlegung arbeitsmedizinischer Vorsorge ist die personenunabhängige Existenz individueller Maßnahmeoptionen.

Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zu ihrer Begründung

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von 1996 kennzeichnet die Beurteilung der Gefährdungen (Gefährdungsbeurteilung) als ein Kernelement

im Prozess des betrieblichen Arbeitsschutzes. Selbstverständlich erforderte die Festlegung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes schon immer eine Urteilsbildung. Das ArbSchG markiert diesen Beurteilungsschritt aber als eine Schlüsselstelle im Arbeitsschutz. Schutzmaßnahmen werden begründet, indem sie explizit auf die konkreten Arbeitsbedingungen zu beziehen sind.

Der Beurteilungsschritt hat selbst den Charakter einer „Maßnahme“ [1]. Diese Maßnahme muss allerdings aus begrifflichen Gründen von den Maßnahmen unterschieden werden, die ihr Ergebnis sind.

Die Unterscheidung zwischen Schutzmaßnahmen und Gefährdungsbeurteilung kann als Anwendungsfall der allgemeinen Unterscheidung zwischen „eigentlichen“ Maßnahmen und Maßnahmen zur Begründung dieser Maßnahmen betrachtet werden. Dieses allgemeine Unterscheidungsprinzip soll weiter unten für die Unterscheidung von individuellen Schutzmaßnahmen und arbeitsmedizinischer Vorsorge genutzt werden.

Mannigfaltigkeit der Rangreihungsprinzipien für Schutzmaßnahmen

Das ArbSchG schreibt weiter vor, dass Arbeitgeber bei den in der Gefährdungsbeurteilung festzulegenden Maßnahmen allgemeine Grundsätze beachten müssen (§ 4 ArbSchG). Für die Einordnung der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist der Punkt 5 („individuelle Maßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen“) von besonderer Bedeutung, denn die Begründung zur Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) fasst die arbeitsmedizinische Vorsorge unter Bezugnahme auf diesen Punkt als eine nachrangige Arbeitsschutzmaßnahme auf (BR-DS 643/08). Allerdings lässt sich das Rangfolgeprinzip im Arbeitsschutz nicht auf die Nachrangigkeit individueller Maßnahmen reduzieren. Der § 4 des ArbSchG hält weitere Prinzipien bereit, aus denen Rangreihungen abgeleitet werden können. Ein solches Prinzip ist das Gebot, Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen (Punkt 2). Auch die Reihenfolge der Grundsätze im § 4 kann als Rangordnung betrachtet werden [2, zu § 4, RN 5]. Ein weiteres, allgemein anerkanntes Prinzip ist der Vorrang von Maßnahmen, die die Arbeitsbedingungen (Verhältnisse) sicherer machen vor Maßnahmen, die am Verhalten der Beschäftigten ansetzen, etwa durch Belehrungen oder Hinweisschilder. Da alle genannten Prinzipien zu einer Rangreihung von Schutzmaßnahmen anleiten, korrespondieren sie miteinander, und es entsteht die Versuchung, die Prinzipien nur als sprachliche Ausprägungen eines einzigen Grundprinzips zu betrachten. Schnell werden die Dualismen individuell-kollektiv, Verhalten-Ver-

hältnis, persönlich-technisch, sekundär-primär übereinandergelegt und gedanklich verschmolzen. Damit werden aber alternative Zugänge verschonkt. Zum Beispiel können bestimmte technische Maßnahmen sehr hohe Anforderungen an das Verhalten der Beschäftigten stellen, so dass sie als nachrangig einzustufen sind. Oder verhaltensbasierte Maßnahmen könnten durch infrastrukturelle, also an den Verhältnissen ansetzende Maßnahmen unterstützt werden. Die relative Unabhängigkeit verschiedener Rangfolgeprinzipien erlaubt es, Arbeitsschutzkonzepte differenzierter zu strukturieren. Diese Möglichkeit kann für eine präzisere Einordnung der arbeitsmedizinischen Vorsorge und ihrer Konsequenzen genutzt werden.

Reservierung des Begriffs der individuellen Schutzmaßnahmen für individuell begründete Maßnahmen

Der Begriff der individuellen Schutzmaßnahme muss also nicht zwangsläufig mit verhaltenspräventiven, sekundären und persönlichen Maßnahmen gleichgesetzt werden. Es wird hier vorgeschlagen, nur solche Maßnahmen als individuell zu betrachten, die ergriffen werden müssen, weil ein Beschäftigter bestimmte Merkmale aufweist,

„Die relative Unabhängigkeit verschiedener Rangfolgeprinzipien erlaubt es, Arbeitsschutzkonzepte differenzierter zu strukturieren.“

aus denen sich eine Gefährdung für ihn ergibt. Demnach dienen individuelle Maßnahmen der Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Voraussetzungen und Fähigkeiten des Einzelnen. Persönliche Schutzausrüstung wäre demnach keine individuelle Maßnahme, wenn sie für alle entsprechend gefährdeten Beschäftigten angeordnet wird. Individuell wäre dagegen, wenn etwa einem Beschäftigten aufgrund seiner Überempfindlichkeit ein besonderer Atemschutz zur Verfügung gestellt wird.

Die Durchschnittsbezogenheit kollektiver Schutzmaßnahmen schafft individuelle Schutzmaßnahmen im Wartestand

Im Zentrum der theoretischen Überlegungen Erwin Gnizas steht der Gedanke, die Nachrangigkeit einer Schutzmaßnahme davon abhängig zu machen, inwieweit sie zum Erreichen ihrer Wirksamkeit die Aufmerksamkeit, die Fähigkeiten und andere Eigenschaften der betroffenen Beschäftigten in Anspruch nehmen

DER AUTOR



Dr. Peter Kujath
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

muss. Grundsätzlich traut er den Maßnahmen, die vom zu schützenden Beschäftigten abhängen, eine nur geringere Erfolgchance zu, und leitet daraus das Prinzip des Primats der Technik ab [3].

Viele Schutzmaßnahmen haben die Eigenschaft, nur dann ausreichend wirksam zu sein, wenn die zu schützenden Beschäftigten besondere Anforderungen erfüllen. Erwin Gniza hat aber in seinem Konzept ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch technische Maßnahmen, die keine außergewöhnlichen Anforderungen stellen, immer noch in nicht vollständig auflösbarer Weise von Eigenschaften und Fähigkeiten der Beschäftigten abhängen. Er spricht in diesem Zusammenhang von der „Durchschnittsbezogenheit“ des Arbeitsschutzes [4].

Auch wenn Schutzmaßnahmen das Ideal erreichen, dem durchschnittlichen Menschen gerecht zu werden, werden mit ihnen also immer noch bestimmte Annahmen über die Ausstattung der Menschen getroffen, zu deren Schutz sie dienen sollen. Sie gehen vom durchschnittlichen

getroffen werden. Zum Beispiel wäre die Bereitstellung von Steharbeitsplätzen für Bürotätigkeiten eine technische Lösung, die als kollektive Maßnahme zur Verhütung von arbeitsbedingten Haltungsschäden ergriffen werden könnte. Sie könnte aber durchaus vom Vorliegen individueller gesundheitlicher Einschränkungen abhängig gemacht werden, die zu einer besonderen Gefährdung bei langem Sitzen führen würden und wäre dann eine individuelle Maßnahme.

Gefährdungsbeurteilung führt unmittelbar nur zu kollektiven Maßnahmen

Individuelle Maßnahmen erfordern zu ihrer Festlegung genauso wie kollektive Maßnahmen eine Beurteilung. Die Beurteilung, die zu individuellen Maßnahmen führt, unterscheidet sich aber grundlegend von der Beurteilung, die kollektive Maßnahmen begründet. Bei der Festlegung der kollektiven Maßnahme wird eine Beziehung zu den Arbeitsbedingungen hergestellt, und bei individuellen Maßnahmen geht es um Eigenschaften der Person, die unter den jeweiligen Arbeitsbedingungen arbeitet.

Kollektive Maßnahmen enthalten bereits den Keim individueller Maßnahmen in sich, wenn sie durchschnittsbezogen sind, und erst recht wenn sie überdurchschnittliche Anforderungen an menschliche Möglichkeiten stellen. Sie transportieren quasi individuelle Maßnahmen „im Wartestand“. Solche Maßnahmen werden erst verwirklicht, wenn bestimmte Bedingungen beim konkreten Individuum zutreffen oder in Erscheinung treten. Zum Beispiel wird erst geimpft, wenn festgestellt ist, dass individuell kein ausreichender spezifischer Immunschutz besteht. Unter bestimmten Arbeitsbedingungen muss die systematische Ermittlung dieser Bedingungen (etwa der fehlende Immunschutz) eingefordert werden, um ein ausreichendes Maß an Arbeitsschutz zu erreichen. Als Resultat der Gefährdungsbeurteilung kann sich also neben der Festlegung der sonstigen kollektiven Schutzmaßnahmen ergeben, dass beurteilt werden muss, ob bestimmte individuelle Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind. Diese Beurteilungen identifizieren die Personen, für die die individuellen Maßnahmen zu ergreifen sind. Der Aufwand, der dafür angemessen ist, richtet sich nach der Höhe der Gefährdung selbst, und ist auch davon abhängig, welcher Zuwachs an Gesundheitsschutz (Vermeiden von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten) durch die individuellen Maßnahmen zu erwarten ist.

Die Beurteilung zur Begründung individueller Maßnahmen einschließlich der mit ihr verbundenen Ermittlungserfordernisse ist wiederum selbst eine Maßnahme des Arbeitsschutzes. Es handelt sich um eine kollektive Schutzmaßnah-

„Die Durchschnittsbezogenheit von Schutzmaßnahmen ist untrennbar mit der Möglichkeit verknüpft, auf Individuen zu treffen, die durch die jeweilige Maßnahme nicht geschützt sind ...“

Menschen aus und versuchen dabei, eine möglichst große Streubreite abzudecken. Die Durchschnittsbezogenheit von Schutzmaßnahmen ist untrennbar mit der Möglichkeit verknüpft, auf Individuen zu treffen, die durch die jeweilige Maßnahme nicht geschützt sind, weil sie durch ihre individuellen Eigenschaften einen Bereich außerhalb der zugrunde gelegten Streugrenzen besetzen. Ist eine Maßnahme durchschnittsbezogen, so kann aus ihr das Gebot erwachsen, jene Individuen zu identifizieren, die durch sie nicht ausreichend geschützt werden, um dann Schutzmaßnahmen zu ergreifen, die auf diese Personen zugeschnitten sind. Schutzmaßnahmen für einzelne Beschäftigte dieser Art sind prädestiniert für das Attribut „individuell“. Ihre Begründung hängt eben nicht nur von der tätigkeitsbezogenen Gefährdung ab, sondern notwendig von Bedingungen, die in der Person eines individuellen Beschäftigten liegen. Individuell können in diesem Sinne gleichermaßen technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen sein. Entscheidend ist, dass ihre Festlegung mit Merkmalen der Personen begründet wird, für die sie

me, denn ob und in welchem Ausmaß sie ergriffen wird, hängt nur von den Arbeitsbedingungen ab. Die Besonderheit dieser Maßnahme besteht darin, dass sie selbst eine Beurteilung ist, in deren Ergebnis erst die eigentliche individuelle Schutzmaßnahme festgelegt wird. Sie ist eine „Maßnahme zur Begründung von Maßnahmen“.

Das hier präzierte Prinzip der Nachrangigkeit individueller Schutzmaßnahmen muss berücksichtigen, dass diese bereits systematisch den kollektiven Schutzmaßnahmen nachgeordnet sind. Individuelle Maßnahmen sind als Möglichkeit bereits in den kollektiven Maßnahmen angelegt. Sie existieren nur im Kontext der kollektiven Maßnahmen. Genaugenommen kann deshalb eine gehaltvolle Rangreihung nur innerhalb der Gruppe der kollektiven Maßnahmen selbst ermittelt werden. Die Anwendung des Prinzips bedeutet dann, ein kollektives Schutzregime zu bevorzugen, das einen ausreichenden Schutz mit geringstem „Ballast“ an potenziellen individuellen Maßnahmen erreicht.

Die Gefährdungsbeurteilung wird also niemals direkt zur Festlegung einer konkreten individuellen Maßnahme führen. Sind im Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung individuelle Maßnahmen vorzuhalten, so sind zugleich Maßnahmen festzulegen, deren Zweck darin besteht zu beurteilen, bei wem die vorgehaltenen individuellen Maßnahmen zur Anwendung zu bringen sind.

Einordnung der arbeitsmedizinischen Vorsorge in das System der Arbeitsschutzmaßnahmen

Arbeitsmedizinische Vorsorge als kollektive Maßnahme zur Begründung individueller Maßnahmen

Der oben skizzierte Ansatz erlaubt es, die arbeitsmedizinische Vorsorge in den Arbeitsschutzprozess einzuordnen. Immer, wenn im Zuge kollektiver Maßnahmenentscheidungen solche individuellen Maßnahmen bereitgehalten werden, deren Einsatz von gesundheitlichen Besonderheiten abhängt, kommen Maßnahmen in Betracht, die in der Lage sind, eben diese Besonderheiten bei den Beschäftigten festzustellen. Für diese Feststellung ist eine arbeitsmedizinische Beurteilung erforderlich. Arbeitsmedizinische Beurteilungen verknüpfen individuelle Wechselwirkungen zwischen den Anforderungen der Tätigkeit und den gesundheitlichen Voraussetzungen der Beschäftigten mit diesen, im Grunde a priori bekannten Möglichkeiten individueller Interventionen. Arbeitsmedizinische Beurteilungen bilden den Kern der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist demnach der Gruppe der Maßnahmen zuzuordnen, deren Zweck in der Begründung von individuellen Maßnahmen durch individuelle Besonderheiten

bzw. Besonderheiten individueller Wechselwirkungen besteht. Zu dieser Gruppe gehören auch Untersuchungen, die aufgrund ihrer rechtlichen Einbettung spätestens seit 2013 nicht mehr zur arbeitsmedizinischen Vorsorge gezählt werden, z.B. arbeitsmedizinische Untersuchungen bei Tätigkeiten nach der Druckluftverordnung.

Der Entschluss, arbeitsmedizinische Vorsorge oder vergleichbare Untersuchungen zu veranlassen, anzubieten oder zu ermöglichen, basiert allein auf der Kenntnis der Arbeitsbedingungen und auf allgemeinen Erkenntnissen über Gefährdungen von Menschen, die unter diesen Bedingungen tätig sein sollen. Diese Untersuchungen sind deshalb keine individuellen Schutzmaßnahmen. Die Besonderheit dieser Maßnahmen liegt vielmehr darin, dass sie ggf. individuelle Maßnahmen im Einzelfall begründen sollen. Die kollektive Maßnahme „arbeitsmedizinische Vorsorge“ impliziert die Existenz von individuellen Schutzmaßnahmen und individuell schützenden Verhaltensweisen, die solange im Wartestand verbleiben, bis sie durch eine entsprechende ärztliche Mitteilung an den Arbeitgeber abgerufen werden bzw. durch eine ärztlich Beratung beim Beschäftigten motiviert werden.

Andere Maßnahmen zur Begründung individueller Maßnahmen

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist die prominenteste Maßnahme, die dazu dient, individuelle Schutzmaßnahme durch Beurteilung individueller Besonderheiten zu begründen. Im Arbeitsschutz gibt es jedoch weitere Maßnahmen, die diesem Zweck dienen. Viele Schutzmaßnahmen sind für bestimmte Personengruppen, die anhand äußerlicher Merkmale vom Arbeitgeber selbst identifiziert werden können, nicht ausreichend. Zum Beispiel kann es erforderlich sein, Frauen im gebärfähigen Alter von bestimmten Tätigkeiten mit fruchtschädigenden Substanzen auszuschließen. Oder: Wenn die Wirksamkeit bestimmter Schutzmaßnahmen von den Fertigkeiten der Beschäftigten abhängen, so liegt es nahe, die Übertragung der gefährlichen Aufgabe vom Vorliegen dieser Fertigkeit abhängig zu machen, und dies individuell zu prüfen.

Formen von individuellen Maßnahmen und Handlungen, die durch arbeitsmedizinische Vorsorge begründet werden

Die ArbMedVV normiert Maßnahmen die in der Folge von Mitteilungen des Arztes aufgrund seiner Auswertungen der Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu treffen sind (Maßnahmen nach der Vorsorge). Darunter fallen auch solche Maßnahmen, die folgen müssen, wenn der Arzt Anhaltspunkte für generelle Arbeitsschutzmängel äußert.

► **Tätigkeitswechsel und andere individuelle Maßnahmen des Arbeitgebers:**

Von besonderem Interesse ist zunächst die Reaktion auf die Mitteilung¹, dass für den Beschäftigten ein Tätigkeitswechsel erforderlich ist. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall dem Beschäftigten „nach Maßgabe der dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen“ (§ 8 ArbMedVV) eine andere Tätigkeit zuzuweisen. Dies ist eine Extremform einer individuellen Schutzmaßnahme, die nur in Ausnahmefällen zum Einsatz kommen sollte. Varianten sind möglich. Zum Beispiel kann der Tätigkeitswechsel befristet sein. Die Empfehlung des Arztes kann auch in der Anwendung diffe-

► **Maßnahmen und Handlungen außerhalb des Arbeitsschutzes:**

Auch wenn die arbeitsmedizinische Vorsorge von sehr spezifischen Fragen geleitet wird, die auf die Handlungsmöglichkeiten von Arbeitgebern und Beschäftigten bei besonderen individuellen Gefährdungen zielen, muss sich der beauftragte Arzt in jedem Einzelfall einen Überblick über die gesundheitliche Situation verschaffen können, deren Grenzen aus ärztlich-methodischen Gründen nicht beliebig eng gezogen werden dürfen. Schon deshalb bleibt es nicht aus, dass dem Arzt auch Dinge auffallen, die keine Relevanz für die Fragen des Arbeitsschutzes haben, oder dass der Arzt zu allgemeinen gesundheitlichen Fragen um Rat gebeten wird. Vom Arzt wird erwartet, dass er die medizinisch erforderlichen Empfehlungen in angemessenem Umfang erteilt und medizinische Auffälligkeiten nicht einfach auf sich beruhen lässt, nur weil sie seinen Untersuchungsauftrag nicht berühren. Positive Effekte, die sich so erzielen lassen, sind aber Nebeneffekte der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Sie lassen sich nicht zu ihrer Begründung oder Rechtfertigung heranziehen.

„Arbeitsmedizinische Beurteilungen verknüpfen individuelle Wechselwirkungen zwischen den Anforderungen der Tätigkeit und den gesundheitlichen Voraussetzungen der Beschäftigten mit ... im Grunde a priori bekannten Möglichkeiten individueller Interventionen.“

renzierter Schutzmaßnahmen bestehen, die auf die gesundheitlichen Probleme des Betroffenen zugeschnitten sind. Am häufigsten dürfte die Empfehlung sein, das Intervall bis zur nächsten Vorsorge für den Beschäftigten zu verkürzen. Diese Empfehlung ist nach der ArbMedVV sogar auf der Vorsorgebescheinigung selbst niederzulegen und bedarf nicht der Einwilligung des Beschäftigten.

► **Handlungen des Beschäftigten aufgrund individueller Beratung:**

Erweist es sich als erforderlich, aufgrund individueller Besonderheiten die Exposition zu reduzieren, sind auch Handlungen des Beschäftigten selbst Gegenstand der ärztlichen Beratung. Hinzu kommen Möglichkeiten, bei besonderer individueller Gefährdung, Ressourcen aufzubauen und beginnende Erkrankungen behandeln zu lassen. Auch eigene berufsbiographische Entscheidungen können Folge einer ärztlichen Empfehlung sein, die auf medizinischen Tatsachen beruht, die in der Person des Betroffenen liegen. Nicht zuletzt sind viele mögliche Arbeitgebermaßnahmen nicht ohne das mitwirkende Handeln des Beschäftigten denkbar.

Empfehlungen bei unzureichenden Arbeitsschutzmaßnahmen und Nutzen für die Gefährdungsbeurteilung

Bei systematischen arbeitsmedizinischen Untersuchungen wie etwa bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge kann sich herausstellen, dass die ergriffenen Schutzmaßnahmen für die Tätigkeit, die Anlass für die Vorsorge war, nicht ausreichen. Unter anderem kann die arbeitsmedizinische Vorsorge selbst nicht ausreichend sein oder es gibt Hinweise auf ungeeignete Schutzkleidung usw. Eine solche Feststellung ergibt sich zwar bei der Untersuchung konkreter Beschäftigter, sie gilt aber unabhängig von den medizinischen Besonderheiten dieser Personen. Derartige Erkenntnisse begründen Empfehlungen für Schutzmaßnahmen, die für alle vergleichbaren Tätigkeiten vom Arbeitgeber anzuordnen sind.

Die begriffliche Trennung von Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen führt zu theoretischen Schwierigkeiten, wenn eine Schutzmaßnahme zugleich ein Element der Gefährdungsbeurteilung sein soll. Die Arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine besondere kollektive Arbeitsschutzmaßnahme. Diente sie vorrangig dem Zweck, Erkenntnisse zu sammeln, die Grundlage für Festlegung von kollektiven Maßnahmen sein sollen, würde sie ihren Status als Schutzmaßnahme verlieren. Arbeitsmedizinische Vorsorge setzt Gefährdungen bestimmter Art schon voraus. Weitere Erkenntnisse über unzureichende Schutzmaßnahmen sind in dieser Sichtweise ein Nebenprodukt der Vorsorge. Keinesfalls darf

¹ Die Mitteilung an den Arbeitgeber, dass ein Tätigkeitswechsel erforderlich ist, erfordert die Einwilligung des betroffenen Beschäftigten (ArbMedVV § 6 Abs. 4).

auf die Nutzung dieses Nebenproduktes verzichtet werden. Ein logischer Fehler entstünde aber, wenn arbeitsmedizinische Vorsorge allein mit der Möglichkeit begründet wird, Beiträge zur Gefährdungsbeurteilung zu liefern.

Fazit: Anforderungen an die arbeitsmedizinische Vorsorge im Betrieb

Die Gefährdungsbeurteilung verknüpft die konkreten Gefährdungen an den Arbeitsplätzen mit kollektiven Maßnahmen des Arbeitsschutzes, die unabhängig von den Besonderheiten der Personen zu treffen sind, die dort tätig sind. Wenn diese kollektiven Maßnahmen nicht völlig unabhängig von gesundheitlichen Besonderheiten der Beschäftigten ausreichend schützend wirken, sind individuelle Maßnahmen (z.B. Einzelanpassungen des Arbeitsplatzes, Impfungen, Tätigkeitswechsel, Verhaltensänderungen) bereitzustellen. Über diese Bereitstellungen wird im Prinzip bereits in der Gefährdungsbeurteilung entschieden. Auch muss darüber entschieden werden, ob und inwieweit Maßnahmen ergriffen werden müssen, die die Anwendungsbedingungen der bereitgestellten individuellen Maßnahmen erheben (arbeitsmedizinische Untersuchungen, arbeitsmedizinische Vorsorge). Die Entscheidung über die Bereitstellung individueller Maßnahmen und die Erhebung ihrer Anwendungsbedingungen wird vereinfacht, wenn es sich um Tätigkeitsbedingungen handelt, die als Anlässe für Angebots- oder Pflichtvorsorge nach der ArbMedVV oder als Anlässe von Untersuchungen in anderen Arbeitsschutzvorschriften ausgewiesen sind.

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine kollektive Schutzmaßnahme, weil die Entscheidung, ob und in welcher Ausprägung sie eingesetzt wird, nicht von personenbezogenen Faktoren abhängt. Über die arbeitsmedizinische Vorsorge im Betrieb wird deshalb in der Gefährdungsbeurteilung entschieden.

Zweck der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist die Begründung von individuellen Maßnahmen des Arbeitsschutzes, die für Beschäftigte aufgrund ihrer gesundheitlichen Besonderheiten ergriffen werden müssen, sowie die Begründung von Handlungen, die Beschäftigte aufgrund gesundheitlicher Besonderheiten zu ihrem eigenen Schutz vornehmen können. Deshalb erfordert die Festlegung arbeitsmedizinischer Vorsorge immer auch die Festlegung von betrieblichen Prozeduren zur Umsetzung der in Frage kommenden individuellen Maßnahmen sowie die Unterrichtung der Beschäftigten, für die Vorsorge vorgesehen ist, über mögliche Ergebnisse der Vorsorge mit Bezug auf ihr eigenes Handeln. Derartige betriebliche Regelungen können unter dem bekannten Begriff „Vorsorgeplan“ [5] zusammengefasst werden. ■

Der vorliegende Artikel stellt eine gekürzte Fassung eines Beitrags dar, der im Band 12 der Tagungsbandreihe „Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium“, Hrsg. von Ralf Pieper und Karl-Heinz Lang, in der Schriftenreihe des Instituts für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. (ASER) erscheinen wird (vgl. www.institut-aser.de).

LITERATUR

- [1] BMA: Gemeinsame Grundsätze zur Erstellung von Handlungshilfen – Bek. des BMA vom 1. September 1997 – Illo 1-34502/4. BArbBl, 1997(11): S. 74.
- [2] Pieper, R.: Arbeitsschutzgesetz: Basiskommentar mit der neuen Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung. 5., überarb. und aktual. Aufl. 2010, Frankfurt am Main: Bund-Verl.
- [3] Gniza, E.: Sicherheit schaffen ist besser als Vorsicht fordern. AS aktuell, 1992(4): S. 14–16.
- [4] Gniza, E.: Die Problematik der Arbeitssicherheit vom Menschen aus betrachtet (Schluß) – Teil 2. Arbeit und Sozialfürsorge, 1953(7): S. 203–205.
- [5] Gensch, R.W.: Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen. In: Leitfaden Arbeitsmedizin. Ein Handbuch für Betriebsärzte, Personalräte und Gewerkschafter. G. Elsner (Hrsg.). 1998, VSA-Verlag: Hamburg. S. 63–86.