

Arbeitsmedizinische Regel (AMR)	Mitteilungen an den Arbeitgeber nach § 6 Absatz 4 ArbMedVV	AMR Nummer 6.4
--	---	-------------------------------

Die Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) geben den Stand der Arbeitsmedizin und sonstige gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse wieder. Sie werden vom

Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed)

ermittelt oder angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) bekannt gegeben.

Diese AMR konkretisiert im Rahmen ihres Anwendungsbereichs die Anforderungen des § 6 Absatz 4 Satz 2 und 3 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Bei Einhaltung der AMR kann der Arbeitgeber insoweit davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnung erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen. Der Arzt oder die Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV hat diese AMR als dem Stand der Arbeitsmedizin entsprechende Regel zu berücksichtigen (§ 6 Absatz 1 Satz 1 ArbMedVV).

Inhalt

1. Zielsetzung
2. Begriffsbestimmungen
3. Vorschlag von Arbeitsschutzmaßnahmen
 - 3.1 Anhaltspunkte für unzureichende Arbeitsschutzmaßnahmen
 - 3.2 Mitteilung an den Arbeitgeber
4. Vorschlag eines Tätigkeitswechsels
 - 4.1 Medizinische Gründe
 - 4.2 Mitteilung an den Arbeitgeber
5. Literatur und sonstige Hinweise

1. Zielsetzung

- (1) Ziel dieser AMR ist es, die Inhalte und das Verfahren für die Mitteilungen nach § 6 Absatz 4 Satz 2 oder 3 an den Arbeitgeber zu beschreiben und zu erläutern.

Mitteilungen sind:

- der Vorschlag von Arbeitsschutzmaßnahmen;
- der Vorschlag eines Tätigkeitswechsels.

- (2) Eine Mitteilung zum Zweck des Drittschutzes muss auf eine andere Rechtsgrundlage als die ArbMedVV, zum Beispiel die Fahrerlaubnisverordnung, gestützt werden und gesondert erfolgen.

2. Begriffsbestimmungen

- (1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzmaßnahmen) sind solche, die der Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz und den Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz zu treffen verpflichtet ist. Insbesondere sind individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen.
- (2) Tätigkeitswechsel ist das Zuweisen einer anderen Tätigkeit durch den Arbeitgeber nach Maßgabe der dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen.
- (3) Medizinische Gründe sind solche Gründe, die sich aus individuellen Befunden (Strukturveränderungen und/oder Funktionsstörungen) in Bezug auf die konkreten Arbeitsplatzverhältnisse des oder der Beschäftigten ergeben und voraussichtlich dauerhaft bestehen.

3. Vorschlag von Arbeitsschutzmaßnahmen

3.1 Anhaltspunkte für unzureichende Arbeitsschutzmaßnahmen

- (1) Grundsätzlich sind die Arbeitsschutzmaßnahmen vom Arbeitgeber im Rahmen der kontinuierlichen Gefährdungsbeurteilung festzulegen und umzusetzen sowie deren Wirksamkeit zu überprüfen.
- (2) Anhaltspunkte für unzureichende Arbeitsschutzmaßnahmen ergeben sich insbesondere aus:
 - a) den Kenntnissen der Arbeitsplatzverhältnisse (siehe die Arbeitsmedizinische Regel „Erforderliche Auskünfte/Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse“ - AMR 3.1),
 - b) der Auswertung der individuellen und übergreifenden Erkenntnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge (§ 6 Absatz 4 Satz 1 ArbMedVV),
 - c) der Arbeitsplatzbegehung,
 - d) dem Arbeitsschutzausschuss,
 - e) aus einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 Absatz 2 SGB IX),
 - f) Informationen vonseiten der Beschäftigten, des Betriebs- oder Personalrats, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Aufsichtsbehörden oder der Unfallversicherungsträger.
- (3) Anhaltspunkte für unzureichende Arbeitsschutzmaßnahmen können insbesondere sein:
 - a) Es gibt eine Gefährdung, die bislang nicht bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt worden ist.
 - b) Trotz erkannter Gefährdung ist keine Arbeitsschutzmaßnahme festgelegt worden.
 - c) Die festgelegte Arbeitsschutzmaßnahme ist nicht umgesetzt worden.
 - d) Die festgelegte und umgesetzte Arbeitsschutzmaßnahme ist nicht wirksam.

3.2 Mitteilung an den Arbeitgeber

- (1) Der Arzt oder die Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV hat dem Arbeitgeber bei unzureichenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes dies mitzuteilen und eine Arbeitsschutzmaßnahme vorzuschlagen, die die Gefährdungen beseitigt. Die

Maßnahme sollte möglichst konkret benannt werden. Im Einzelfall kann zuvor eine Arbeitsplatzbegehung oder eine Rücksprache mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit notwendig werden.

- (2) Der Vorschlag einer Arbeitsschutzmaßnahme bedarf nicht der Einwilligung des oder der Beschäftigten. Dies gilt auch für den Fall einer individuell anzupassenden Maßnahme des Arbeitsschutzes. Ist der Vorschlag faktisch mit dem Vorschlag eines Tätigkeitswechsels gleichzusetzen, gilt 4.2 (insbesondere das Einwilligungserfordernis).
- (3) Die Mitteilung an den Arbeitgeber soll so erfolgen, dass sie nachvollziehbar dokumentiert ist (zum Beispiel in Schriftform).

4. Vorschlag eines Tätigkeitswechsels

4.1 Medizinische Gründe

Medizinische Gründe, die ausschließlich in der Person des oder der Beschäftigten liegen, können sich insbesondere ergeben aus:

- a) Informationen vonseiten des oder der Beschäftigten,
- b) den Kenntnissen der Arbeitsplatzverhältnisse (siehe die Arbeitsmedizinische Regel „Erforderliche Auskünfte/Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse“ - AMR 3.1),
- c) der Auswertung der individuellen und übergreifenden Erkenntnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge (§ 6 Absatz 4 Satz 1 ArbMedVV),
- d) der Arbeitsplatzbegehung.

4.2 Mitteilung an den Arbeitgeber

- (1) Ein Tätigkeitswechsel darf nur vorgeschlagen werden, wenn die Gefährdung durch Arbeitsschutzmaßnahmen nicht beseitigt werden kann.
- (2) Die vorherige Einwilligung des oder der Beschäftigten ist Voraussetzung für die Mitteilung an den Arbeitgeber.
- (3) Die Mitteilung an den Arbeitgeber soll so erfolgen, dass sie nachvollziehbar dokumentiert ist (zum Beispiel in Schrift- bzw. Textform).

5. Literatur und sonstige Hinweise

Die Literaturangaben und sonstigen Hinweise dienen allein der Information. Sie sind von der Vermutungswirkung nach § 3 Absatz 1 Satz 2 ArbMedVV ausgenommen.

[1] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Arbeitsmedizinische Regel „Erforderliche Auskünfte/Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse“ (AMR 3.1).

[2] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Arbeitsmedizinische Regel „Biomonitoring“ (AMR 6.2).

- [3] Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (Hrsg.), ICF - Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit, Stand Oktober 2005.
- [4] Ewert/Stucki: Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF), Bundesgesundheitsblatt 2007 (7), S. 953 ff.
- [5] Deventer/Ebert: ICF in der Ärztlichen Arbeit: Mehr als eine neue Klassifikation, Deutsches Ärzteblatt Jg. 106 (2009), S. A-1832 ff.