

# Rechtshandbuch Arbeitsmedizinische Vorsorge

von  
Patrick Aligbe

1. Auflage

[Rechtshandbuch Arbeitsmedizinische Vorsorge – Aligbe](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](http://beck-shop.de) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit](#)



Verlag C.H. Beck München 2014

Verlag C.H. Beck im Internet:

[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 406 64852 6

dürfen keiner Weisung unterliegen. Diese Unabhängigkeit ist auch dann notwendig, wenn der die arbeitsmedizinische Vorsorge durchführende Arzt bei dem entsprechenden Betrieb angestellt ist. Insofern ist der Arzt in Anwendung seiner Fachkunde weisungsfrei. Die fachliche Weisungsfreiheit besteht hauptsächlich dem Arbeitgeber gegenüber, aber auch die Beschäftigten sind nicht berechtigt, dem Arzt fachliche Weisungen zu erteilen. Sofern Betriebsärzte nach § 2 ASiG bestellt sind, ergibt sich dies unmittelbar aus § 8 Abs. 1 Satz 1 ASiG. Aber auch außerhalb des Anwendungsbereiches des ASiG besteht Weisungsfreiheit in Anwendung der Fachkunde (vgl. auch Art. 10 ILO-Übereinkommen 161). Unabhängig hiervon gilt selbstverständlich auch für Ärzte, welche in der Arbeitsmedizin tätig sind, der Grundsatz aus dem Standesrecht, dass ein Arzt hinsichtlich seiner ärztlichen Entscheidung keine Weisung von Nichtärzten entgegennehmen darf (vgl. § 2 Abs. 4 Berufsordnung für die Ärzte Bayerns). Auch sofern im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge ein Weisungsrecht von Ärzten gegenüber Ärzten (bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis) besteht, ist der Empfänger dieser Weisung nicht von seiner ärztlichen Verantwortung (z. B. befolgen der Gebote der ärztlichen Ethik) entbunden (vgl. § 23 Abs. 2 Berufsordnung für die Ärzte Bayerns).

## XVII. Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

Obwohl die ArbMedVV in § 6 ArbMedVV den Arzt zu bestimmten Handlungen verpflichtet, so stellen Verstöße gegen § 6 ArbMedVV keine Ordnungswidrigkeit oder Straftat nach der ArbMedVV dar. § 10 ArbMedVV (siehe auch Kapitel „P“) enthält lediglich Tatbestände, welche der Arbeitgeber begehen kann. Auch ist es der Arbeitsschutzbehörde verwehrt, bei Verfehlungen eines Arztes Maßnahmen unmittelbar gegen diesen zu treffen. Dies resultiert daraus, dass § 22 ArbSchG Eingriffsmaßnahmen nur bei dem Arbeitgeber, der verantwortlichen Person und unter bestimmten Voraussetzungen auch bei den Beschäftigten zulässt. Allerdings sind die Aufsichtsbehörden befugt, durch Einzelfallanordnung dem Arbeitgeber aufzuerlegen, die arbeitsmedizinische Vorsorge nur noch durch einen zuverlässigen Arzt durchführen zu lassen und ggf. einen unzuverlässigen Mediziner zu ersetzen.

## G. Anforderungen an den Arzt

1 Die arbeitsmedizinische Vorsorge weist auch als medizinische Disziplin ihre Besonderheiten auf. Vielfach sind auch innerhalb der deutschen Ärzteschaft die genauen Tätigkeitsfelder der Arbeitsmedizin leider nicht immer hinreichend bekannt. Umso deutlicher muss jedoch hervorgehoben werden, dass dieses Spezialgebiet ohne das hierfür erforderliche Fachwissen keinen Bestand haben kann. Insbesondere sind hier Kenntnisse der besonderen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit notwendig. Der Zielrichtung der arbeitsmedizinischen Vorsorge entsprechend, auch zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beizutragen (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 ArbMedVV), umfasst das Gebiet der Arbeitsmedizin auch die Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen. Auch ist dem frühzeitigen Erkennen von arbeitsbedingten Erkrankungen eine besondere Aufmerksamkeit zu widmen. So muss der Arzt in der arbeitsmedizinischen Vorsorge in der Lage sein, beispielsweise frühzeitig die schädigenden Einwirkungen von Gefahrstoffen (z. B. Blei oder Benzol) zu erkennen.

2 Bei arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahmen (Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge) nach der ArbMedVV muss der Arzt berechtigt sein, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ (= Facharzt für Arbeitsmedizin) oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 ArbMedVV)

### Ausnahme I:

Bei Untersuchungen anlässlich von Tätigkeiten in den Tropen, Subtropen und sonstigen Auslandsaufenthalten mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen darf die arbeitsmedizinische Vorsorge auch durch Ärzte durchgeführt werden, die zur Führung der Zusatzbezeichnung „Tropenmedizin“ berechtigt sind (§ 7 Abs. 1 Satz 1 ArbMedVV, i. V. m Teil 4 Abs. 1 Nr. 2 Anhang ArbMedVV)

### Ausnahme II:

In begründeten kann die zuständige Behörde Ausnahmen von dem Erfordernis der Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zulassen (§ 7 Abs. 2 ArbMedVV).

3 Neben der Fachkunde ist aber unabdingbare Voraussetzung, dass es sich hierbei um eine Person handelt, welche berechtigt ist, in Deutschland den ärztlichen Beruf auszuüben. Dies setzt in aller Regel eine Approbation als Arzt voraus (§ 2 Abs. 1 BÄO). Ohne Approbation ist eine vorübergehende oder auf bestimmte Tätigkeiten

beschränkte Ausübung des ärztlichen Berufes nur mit besonderer Erlaubnis zulässig (§ 2 Abs. 2 BÄO). Der Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes ist dagegen seit 1.4.2012 für den Erwerb der Approbation nicht mehr erforderlich. Die Vorschrift, welche dies ursprünglich forderte, wurde in der BÄO aufgehoben.<sup>125</sup>

## I. Fachliche Anforderungen

Um den fachlichen Anforderungen der arbeitsmedizinischen 4 Vorsorge (Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge) Rechnung zu tragen, muss der durchführende Arzt berechtigt sein, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ (= Facharzt für Arbeitsmedizin) oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 ArbMedVV). Die fachlichen Anforderungen an den Arzt gelten auch bei der Angebots- und Wunschvorsorge nach den §§ 5, 5a ArbMedVV, bei denen der Beschäftigte freiwillig an den Vorsorgemaßnahmen teilnimmt. Trotz des freiwilligen Charakters für den Beschäftigten erfüllt der Arbeitgeber seine sich aus der ArbMedVV ergebenen Verpflichtungen nur dann, wenn er die Angebots- und Wunschvorsorge durch einen Arzt mit der geforderten Qualifikation anbietet bzw. ermöglicht. Ein Arzt in Weiterbildung erfüllt somit (vorbehaltlich der noch zu behandelnden Ausnahmegenehmigungen) nicht die notwendigen Voraussetzungen, um selbständig Maßnahmen der Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge nach der ArbMedVV vorzunehmen. Dies kann nur unter Anleitung eines zur Weiterbildung berechtigten Arztes geschehen.

### 1. Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ (Facharzt für Arbeitsmedizin)

So verfügt auch der leider oft noch unterschätzte Bereich der Arbeitsmedizin über eine eigene Facharztausbildung in Deutschland. Die Weiterbildungszeit beträgt in der Regel 5 Jahre, wobei die genaue Dauer und die Inhalte der Facharztausbildung den jeweiligen Weiterbildungsordnungen in den Bundesländern zu entnehmen sind.

---

<sup>125</sup> § 3 Abs. 1 Nr. 1 BÄO wurde aufgehoben durch Art. 29 G. v. 6.12.2011 BGBI. I S. 2515.

**2. Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“**

- 6 Die fachlichen Anforderungen in der ArbMedVV werden durch den Arzt auch dann erfüllt, wenn dieser berechtigt ist, die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen. Die Weiterbildungsinhalte sind hier deutlich kürzer gefasst. Die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ steht schon seit längerer Zeit in der Kritik, auch wurde oft diskutiert, diese Kurse nicht mehr in den Weiterbildungsordnungen zu integrieren. Auch treten Forderungen auf, Ärzte mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ nur noch mit der Betreuung kleinerer Unternehmen und festgelegtem Umfang zu betrauen und die anderen anfallenden Tätigkeiten nur noch den Fachärzten für Arbeitsmedizin zu überlassen. Allerdings werden aufgrund des Mangels an qualifiziertem Arztpersonal im Bereich der Arbeitsmedizin in nächster Zeit keine tatsächlichen Änderungen zu erwarten sein. Ungeachtet der diesbezüglichen Diskussionen ist aber rein rechtlich festzustellen, dass die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ für die Durchführung der Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge nach der ArbMedVV ausreichend ist (§ 7 Abs. 1 Satz 1 ArbMedVV).

**II. Ausnahmen von den Fachanforderungen Arbeitsmedizin/  
Betriebsmedizin**

- 7 Unter bestimmten Voraussetzungen können die Maßnahmen der Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge auch durch Personen durchgeführt werden, welche weder über die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ noch die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ verfügen.

**1. Auslandsaufenthalte der Beschäftigten**

- 8 Bei Tätigkeiten in den Tropen, Subtropen und sonstigen Auslandsaufenthalten mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen (Pflichtvorsorge nach § 4 Abs. 1 ArbMedVV i. V. m. Teil 4 Abs. 1 Nr. 2 Anhang ArbMedVV) dürfen mit den arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahmen auch Ärzte beauftragt werden, welche zur Führung der Zusatzbezeichnung „Tropenmedizin“ berechtigt sind (§ 7 Abs. 1 Satz 1 ArbMedVV i. V. m. Teil 4 Abs. 1 Nr. 2 Anhang ArbMedVV). Diese Ausnahmeregelung resultiert daraus,

dass die Zusatz-Weiterbildung „Tropenmedizin“ sich speziell mit den besonderen Lebensumständen, Krankheitserregern und Umweltbedingungen in tropischen, subtropischen Bereichen und Ländern mit besonderer klimatischer oder gesundheitlicher Belastung befasst und somit dieser Bereich auch die diesbezüglichen Tätigkeiten der im Ausland Beschäftigten abdeckt. Auch für diesen Arzt gelten dann die Pflichten nach § 6 ArbMedVV.

## 2. Ausnahmen in begründeten Einzelfällen

Ferner kann die zuständige Behörde in begründeten Einzelfällen Ausnahmen zulassen (§ 7 Abs.2 ArbMedVV). Zur Vermeidung unverhältnismäßiger Benachteiligungen ist es nach dieser Regelung den zuständigen Arbeitsschutzbehörden möglich, die Durchführung der Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge auch Personen zu überlassen, welche nicht über die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ verfügen. Es muss sich allerdings immer zwingend um Personen handeln, welche berechtigt sind, den ärztlichen Beruf auszuüben (in Deutschland: Approbation oder Erlaubnis nach der BÄO). Lediglich von den Fachanforderungen können hier Ausnahmen zugelassen werden. Sofern seitens der Behörden Ausnahmen stattgegeben werden, so müssen sich diese auf begründete Einzelfälle beschränken. Eine pauschale Verfügung, dass beispielsweise für bestimmte Regionen aufgrund Facharztmangel andere Ärzte mit den Untersuchungen betraut werden können, ist daher unzulässig.

Derartige Ausnahmefälle können sich beispielsweise bei Auslandsaufenthalten der Beschäftigten ergeben. In diesen Fällen könnte die zuständige Behörde beispielsweise einer im Inland ansässigen Firma insofern eine Ausnahme gem. § 7 Abs.2 ArbMedVV gestatten, als dass die Firma ihre im Ausland tätigen Beschäftigten durch einen ortsansässigen Arzt arbeitsmedizinisch untersuchen lässt, welcher den fachlichen deutschen Anforderungen an sich nicht genügt. Dies gilt selbstverständlich nur dann, sofern die im Ausland tätigen Beschäftigten auch tatsächlich dem Anwendungsbereich des deutschen Arbeitsschutzrechtes diesbezüglich unterliegen (also keine „Ortskräfte“). Eine diesbezügliche Ausnahme ist beispielsweise dann geboten, wenn durch die Einbeziehung eines örtlich ansässigen Arztes unverhältnismäßige Untersuchungskosten vermieden werden können (z.B. Einfliegen eines Facharztes für Arbeitsmedizin). Auch kann hier Berücksichtigung finden, dass der örtlich ansässige Arzt eventuell über bessere

Kenntnisse der örtlichen Arbeitsabläufe und Arbeitsumstände verfügt.<sup>126</sup>

- 11 In Anlehnung an § 18 ASiG kann der Ausnahmetatbestand nach § 7 Abs.2 ArbMedVV auch für Ärzte angewandt werden, welche noch nicht über die erforderliche Fachkunde verfügen, diese aber in einer zu bestimmenden Zeit noch erwerben werden.
- 12 Die Entscheidung über die Zulassung einer Ausnahme nach § 7 Abs.2 ArbMedVV stellt eine Amtshandlung im Sinne der Kostengesetze der Länder dar, für welche Kosten (Gebühren und Auslagen) erhoben werden können. Ob tatsächlich Kosten seitens der zuständigen Behörde erhoben werden, ist von den jeweiligen landesrechtlichen Regelungen abhängig. So enthält beispielsweise die Allgemeine Verwaltungsgebührenordnung für Nordrhein-Westfalen (AVerwGebO NRW) eine entsprechende Gebührenziffer (Tarifstelle Nr. 1.1.7.1 AVerwGebO NRW; Entscheidung über die Zulassung einer Ausnahme nach § 7 Abs.2 ArbMedVV: 50–3000 Euro).

### III. Verbot der Arbeitgeberfunktion des Arztes

- 13 Dem Arbeitgeber ist es verwehrt, bei seinen Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen der Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge nach der ArbMedVV durchzuführen (§ 7 Abs. 1 Satz 2 ArbMedVV). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber über die eigentlich erforderlichen fachlichen Voraussetzungen verfügt (z.B. Facharzt für Arbeitsmedizin). Diese im Rahmen der arbeitsmedizinischen Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge zwingend einzuhaltende Vorschrift dient der Vermeidung von Interessenkolissionen. Hiermit soll vermieden werden, dass die Beschäftigten dem Arbeitgeber im Rahmen der Beratungen und Untersuchungen intime Lebensdetails offenbaren müssen. In diesen Fällen wäre regelmäßig davon auszugehen, dass bestimmte für die ärztliche Beurteilung relevante Informationen seitens des Beschäftigten zurückgehalten werden. Weiterhin muss vermieden werden, dass der Arbeitgeber die im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge gewonnenen Erkenntnisse gezielt zur Personalauswahl einsetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die arbeitsmedizinische Vorsorge nach der ArbMedVV allein gesundheitlichen Zwecken zu dienen hat und grundsätzlich keine Auswahlkriterien für eine Eignungsprüfung liefern dürfen (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 ArbMedVV). Weiterhin werden bei ärztlichen Untersuchungen in der Regeln zwangsläufig immer mehr medizinische Daten

---

<sup>126</sup> Vgl. auch BR-Drs. 643/08, S.37.

erhoben, als letztendlich zur Beurteilung der Vorsorgemaßnahmen erforderlich sind. Auch dieses „Mehrwissen“ darf dem Arbeitgeber nicht zugänglich gemacht werden.

Das Verbot, die Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge beim Beschäftigten durchzuführen („Arbeitgeberverbot“), gilt nicht nur für den Arbeitgeber selber. Das Verbot umfasst vielmehr sämtliche Personen, die gegenüber dem Beschäftigten eine Arbeitgeberfunktion wahrnehmen. Somit ist es allen Personen mit entsprechenden Personalentscheidungsbefugnissen (z. B. Abteilungsleiter) verwehrt, bei ihren Mitarbeitern Maßnahmen der Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge durchzuführen. Das Verbot der Arbeitgeberfunktion gilt dagegen nicht für die sog. „weiteren Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge“ nach § 3 Abs. 1 Satz 4 ArbMedVV (z. B. Gesundheitstage, Rückentraining etc.).

## IV. Fehlende Fachkenntnis, Anerkennungen oder Ausrüstungen

Obwohl die fachliche Weiterbildung im Rahmen der arbeitsmedizinischen Fortbildung ein umfassendes Wissen in Bezug auf die Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit vermittelt, kann es dennoch (wie in anderen medizinischen Disziplinen auch) vorkommen, dass die arbeitsmedizinische Beurteilung von speziellen Befunden aus anderen Fachgebieten abhängig ist. Hier seien insbesondere fachärztliche Befunde aus dem Bereich der Kardiologie oder Pneumologie benannt. In diesen Fällen hat der untersuchende Arzt zu entscheiden, ob die weiteren und ihm fehlenden ärztlichen Erkenntnisse zwingend in die arbeitsmedizinische Beurteilung mit einfließen müssen. Ist dies der Fall und verfügt der Arzt für bestimmte Untersuchungsmethoden nicht über die erforderlichen Fachkenntnisse, so hat er einen Arzt hinzuzuziehen, der diese Anforderungen erfüllt (§ 7 Abs. 1 Satz 3 ArbMedVV). Dies entspricht von der Systematik her der im Arztwesen üblichen „Mitbehandlung“ auf dem Überweisungswege.

Eine weitere Funktion des § 7 Abs. 1 Satz 3 ArbMedVV ist es ferner, den Wegfall der vor Inkrafttreten der ArbMedVV üblichen „Ermächtigungen“ (zu den Ermächtigungen siehe unten) zu kompensieren. Während früher für bestimmte Untersuchungen spezielle Ermächtigungen seitens der Unfallversicherungsträger eingefordert wurden, sind diese seit dem Inkrafttreten der ArbMedVV 2008 in deren Anwendungsbereich von Rechts wegen obsolet. Für sämtliche arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahmen nach der ArbMedVV

sind folglich keine Ermächtigungen mehr notwendig. Stattdessen fordert die ArbMedVV in § 7 Abs. 1 Satz 3 die zur jeweiligen Vorsorgemaßnahme erforderliche Fachkenntnis. Ggf. ist diese über einen anderen Arzt konsiliarisch einzuholen.

- 17 So hat sich beispielsweise der Arzt auch bei arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahmen anlässlich von Tätigkeiten in den Tropen, Subtropen und sonstigen Auslandsaufenthalten mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen (Pflichtvorsorge gem. § 4 Abs. 1 ArbMedVV i. V. m. Teil 4 Abs. 1 Nr. 2 Anhang ArbMedVV) die notwendigen Kenntnisse über die Arbeitsplatzverhältnisse zu verschaffen (§ 6 Abs. 1 Satz 2 ArbMedVV). Dies erfordert in der Regel spezielles Fachwissen aus der Tropenmedizin. Vor dem Inkrafttreten der ArbMedVV wurde daher für diese Vorsorgemaßnahmen („G35“ Arbeitsaufenthalt im Ausland) eine besondere Ermächtigung vorausgesetzt. Diese ist seit Inkrafttreten der ArbMedVV am 24.12.2008 nicht mehr erforderlich. Nunmehr ist jeglicher Arzt mit der Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ berechtigt, eine derartige Vorsorgemaßnahme vorzunehmen. Verfügt der Arzt aber nicht über die erforderlichen Fachkenntnisse im Hinblick auf die Auslandsreisen, so hat er einen Arzt hinzuzuziehen, welcher über diese Fachkenntnisse verfügt (§ 7 Abs. 1 Satz 3 ArbMedVV).
- 18 Gleiches gilt, sofern die fehlenden Ausrüstungen nicht vorhanden sind. Auch in diesen Fällen hat der untersuchende Arzt einen weiteren Arzt hinzuzuziehen, welcher über die entsprechenden Ausrüstungen verfügt (§ 7 Abs. 1 Satz 3 ArbMedVV). Gemeint sind mit Ausrüstung weniger die notwendigen Gerätschaften wie z. B. ein EKG, eine Fahrradergometer oder ein Spirometer (Gerätschaft zum Test der Lungenfunktion). Diese können bei jedem Mediziner mit einem arbeitsmedizinischen Praxisbetrieb erwartet werden. Vielmehr sollen mit dieser Vorschrift die Ausrüstungen erfasst werden, welche aus Kostengründen und aus Gründen des Anschaffungs- und Erhaltungsaufwandes nicht in jeder Praxis/jedem überbetrieblichen Dienst erwartet werden können. Dies betrifft beispielsweise Röntgenapparaturen (z. B. für Röntgenaufnahmen des Brustkorbes bei Exposition gegenüber Stäuben). In diesen Fällen ist gem. § 7 Abs. 1 Satz 3 ArbMedVV beispielsweise eine entsprechende Röntgenpraxis hinzuzuziehen.
- 19 In Bezug auf die fehlenden Fachkenntnisse, Anerkennungen und Ausrüstungen ist aber noch anzumerken, dass sich § 7 Abs. 1 Satz 3 ArbMedVV nur an Ärzte richtet, welche die Grundvoraussetzungen nach § 7 Abs. 1 Satz 1 ArbMedVV erfüllen (Facharzt für Arbeitsmedizin, Arzt mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“). Unzulässig wäre es daher, wenn beispielsweise ein Arzt aus einem