

Arbeitsmedizinische Vorsorge!

Welchem Zweck dient sie und muss sie auch für Lehrerinnen und Lehrer gemacht werden?

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist für die Betriebe der Wirtschaft keine Unbekannte. Im Gegenteil, die Betriebe nutzen dieses Instrument schon lange, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern.

Zudem gehört die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem Arbeitsschutzgesetz zu den Pflichtaufgaben der Unternehmen. Dies gilt bereits seit 1997 auch für den Bereich der Schulen und sollte schon längst in deren Alltag angekommen sein. Nach § 13 ArbSchG gelten die Schulleiter als Unternehmer und können somit vom Kultusministerium in die Verantwortung genommen werden.

Bei bestimmten Tätigkeiten kann eine Gefährdungsbeurteilung nur in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmediziner durchgeführt werden. Durch bestimmte Arbeitsverfahren werden Gefahrstoffe erst freigesetzt, die nach Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge eventuell eine Pflichtvorsorge oder eine Angebotsvorsorge auslösen können. (z.B. Die beim Schweißen entstehenden Dämpfe) Siehe [Arbeitsschutzgesetz § 5 / § 9 / § 11 und § 12.](#)

Die arbeitsmedizinische Vorsorge wurde bereits im Jahr 2008 in einer Verordnung festgeschrieben, in der festgelegt wurde, bei welchen Tätigkeiten arbeitsmedizinische Vorsorge durch den Betriebsarzt zu erfolgen hat.

Diese Vorsorge beinhaltet ein Gespräch mit dem Mitarbeiter und einer eventuellen arbeitsmedizinischen Untersuchung. In diesem Gespräch soll der Mitarbeiter auf mögliche Gesundheitsgefahren bei seiner Tätigkeit und mögliche Untersuchungen hingewiesen werden.

Dieses Gespräch ist nach dem Arbeitsschutzgesetz als Unterweisung zu sehen und muss vom Betriebsarzt entsprechend in einer Vorsorgekartei nachgewiesen werden.

Die Vorsorge wird zudem in die verschiedenen Bereiche Pflichtvorsorge, Angebotsvorsorge und Wunschvorsorge aufgeteilt. Was bedeutet dies?

Pflichtvorsorge:

Diese Vorsorge muss bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden. Diese Tätigkeiten sind im Anhang der ArbMedVV (Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge) konkret aufgeführt.

Wird Pflichtvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig veranlasst, droht dem Arbeitgeber ein Bußgeld und unter bestimmten Umständen sogar eine Strafe.

Der Arbeitgeber darf in diesem Fall eine Arbeit nur ausführen lassen, wenn zuvor eine Pflichtvorsorge durchgeführt worden ist! (z.B. Lärm, Schweißen, ...) Siehe § 4 und §10 ArbMedVV

Angebotsvorsorge:

Diese Vorsorge muss bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten angeboten werden. Diese sind im Anhang der ArbMedVV (Verordnung zur arbeits-medizinischen Vorsorge) konkret aufgeführt.

Wird Angebotsvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig veranlasst, drohen dem Arbeitgeber ein Bußgeld und unter bestimmten Umständen sogar eine Strafe. Siehe § 5 und § 10 ArbMedVV

Wunschvorsorge:

Die Wunschvorsorge ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge, die der Arbeitgeber den Beschäftigten über den Anhang zur ArbMedVV hinaus bei allen Tätigkeiten zu ermöglichen hat. Dieser Anspruch entfällt, wenn nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist.

Wird die Wunschvorsorge nicht ermöglicht, kann die zuständige Behörde gegenüber dem Arbeitgeber eine vollziehbare Anordnung erlassen und bei Zuwiderhandlungen ein Bußgeld verhängen. Siehe § 5a ArbMedVV

Quelle: BG RCI und Jedermannverlag GmbH Heidelberg

Die [Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge](#) kann unter folgendem Link nachgelesen werden.

<https://www.gesetze-im-internet.de/arbmedvv/ArbMedVV.pdf>

In der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge wird unter §9 der Ausschuss für Arbeitsmedizin genannt. Dieser erstellt [Arbeitsmedizinische Empfehlungen](#) (AME) und [Arbeitsmedizinische Regeln](#) (AMR) und ist in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zu finden.

Arbeitgeber, die sich an diese Arbeitsmedizinischen Empfehlungen und an diese Arbeitsmedizinischen Regeln halten, können davon ausgehen, die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen.

In der Praxis muss ein Schulleiter bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung entsprechend der möglichen Gefährdungen den Rat bzw. die Unterstützung des Arbeitsmediziners einholen.

Ein Beispiel aus der Praxis, wie es nicht sein darf

In einer Beruflichen Schule wurde auf Anregung des Personalrats eine Angebotsvorsorge nach ArbMedVV, Anhang, Teil 4 Nr. 2 Tätigkeiten an Bildschirmen angeregt.

Alle Beschäftigten wurden befragt, ob sie an so einer Angebotsvorsorge teilnehmen wollen. Für die 29 Lehrerinnen und Lehrer wurde mit dem zuständigen Arbeitsmediziner des BAD ein Termin ausgemacht und entsprechend bekanntgegeben. 3 Tage vor dem Termin wurde diese Vorsorge vom KM unterbunden. Die Begründung lautete: Nur in Einzelfällen sei es möglich, eine Vorsorge anzubieten, wenn gesundheitliche Beschwerden da sind.

Aus Sicht eines Personalrates ein klarer Verstoß gegen bestehende Gesetze und Verordnungen.

Doch wer verstößt in so einem Fall gegen geltendes Recht? Der Schulleiter, der seiner unternehmerischen Organisationspflicht nach § 13 ArbSchG nachkommt, oder das KM?

Zurzeit wird ein EDV-Tool entwickelt, um die möglichen Vorsorgeformen an den Schulen zu erfassen. Dieses Tool braucht natürlich wieder lange Zeit bis es erstellt ist, funktioniert und durch alle Gremien hindurch an die Schulen kommt.

Fraglich wird die Vorgehensweise des KM, wenn man betrachtet, dass die Schulleiter dafür verantwortlich gemacht werden. Wenn diese dann aber die Problematik lösen und entsprechende Vorsorge veranlassen wollen, werden sie durch die Rahmenverträge, die das KM bzw. die RP'n mit dem BAD abgeschlossen haben ausgebremst werden.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge zählt nach dem Arbeitssicherheitsgesetz nicht zur Grundversorgung, und muss grundsätzlich zusätzlich zu den Einsatzzeiten der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ erfolgen. Umso mehr ist

verwunderlich, dass das KM noch keine weitere Mittel für diese Maßnahmen bereitgestellt hat. Ist die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei vollen Kassen im Landeshaushalt nicht mehr wert?

Warum greift man nicht auf schon bestehende Tools zurück? Unter dem Dach der DGUV sind alle Berufsgenossenschaften zusammengefasst. Dort findet man viele Hilfen, die bei den Problemen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz für den Arbeitsalltag Erleichterung schaffen.

Zur Erfassung, welche Vorsorge bei welchen Tätigkeiten angeboten werden muss, soll oder auch kann, gibt es bei der BG RCI [Checklisten](#). Diese dienen zur schnellen Entscheidung, ob Pflicht- oder Angebotsvorsorge bei verschiedenen Tätigkeiten veranlasst werden müssen.

Die Checklisten findet man unter folgendem Link:

https://www.bgrci.de/fileadmin/BGRCI/Downloads/DL_Praevention/kurz_und_buendig/KB_011-2_Arbeitsmedizinische_Vorsorge_nach_ArbMedVV_-_Teil_2_Ermittlung_der_Vorsorgeanlaesse.pdf

Der Deutsche Bundestag hat sich bereits im Jahr 2014 mit der gesetzlichen Regelung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge befasst. Die Wissenschaftlichen Dienste geben in diesem Schreiben den Sachstand wieder. Dort wird auf Anwendungsbereich, Umfang, Fristen, Konsequenzen bei Nichtbeachtung und sonstige Vorschriften eingegangen. Siehe hier [WD](#).

Was in diesem Bereich fehlt, ist die Kontrolle durch die verantwortlichen Organe wie:

Unfallkasse, Gewerbeaufsicht, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft.

Solange diese Kontrolle fehlt, wird im Landeshaushalt weiterhin Geld gespart. Dieses Geld zahlt man durch Frühpensionierungen von Lehrerinnen und Lehrern aus gesundheitlichen Gründen um ein Vielfaches drauf.

Gesunderhaltung am Arbeitsplatz ist nicht nur Pflicht für die Arbeitgeber, sondern auch Menschenrecht!