

B45



**Arbeitsmedizinische
Vorsorge und
Eignungsuntersuchung**

- 03 Einleitung**
- 04 Arbeitsmedizinische Vorsorge**
- 05** Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- 07** Durchführung und Kosten der arbeitsmedizinischen
 Vorsorge
- 08** Ablauf der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- 10** Arbeitsmedizinischen Vorsorge in Landwirtschaft,
 Forstwirtschaft und Gartenbau
- 19 Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen**
- 20** Eignung- und Tauglichkeitsuntersuchungen in
 Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau
- 22 Anhang**
- 22** Anhang 1: Fristen für die Veranlassung/das Angebot
 arbeitsmedizinischer Vorsorge (AMR 2.1)
- 26** Anhang 2: Muster einer Vorsorgebescheinigung nach
 AMR 6.3
- 27** Anhang 3: Literaturverzeichnis

Einleitung

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist neben der Verhältnis- und Verhaltensprävention ein wichtiger Bestandteil einer modernen Prävention und kann aus verschiedenen Anlässen erfolgen.

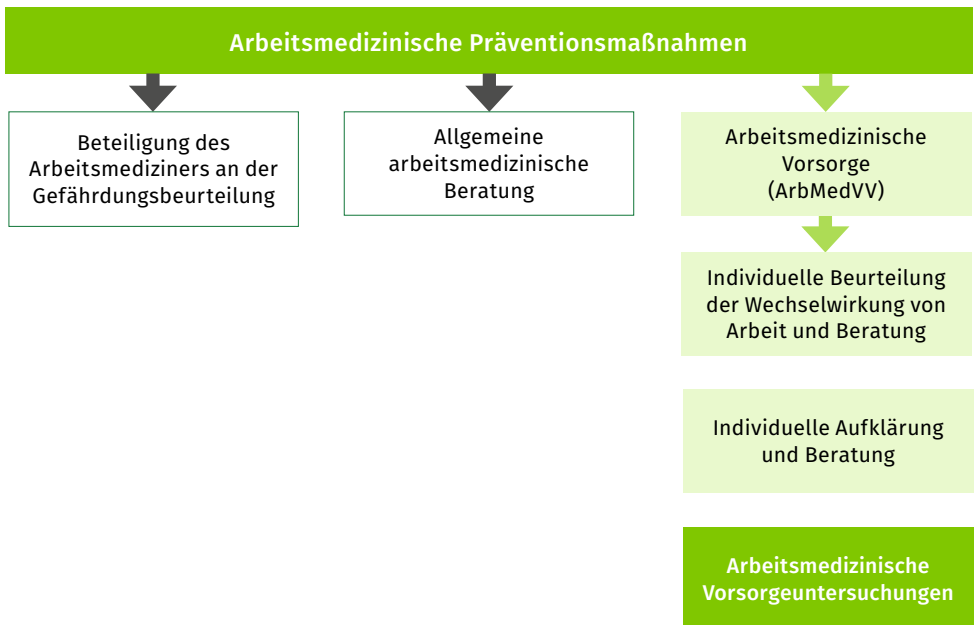
Für arbeitsmedizinische Untersuchungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge und als Bestandteil der arbeitsmedizinischen Prävention dient die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) als Rechtsgrundlage. Hier sind die einzelnen Anlässe zur arbeitsmedizinischen Vorsorge geregelt, die auch für die Arbeitnehmer in Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau gelten. Ziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist es, arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden frühzeitig zu erkennen und arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten zu verhüten, d. h. zu beurteilen, ob die beschäftigte Person durch die Tätigkeit einen Gesundheitsschaden erlangen kann. Sie dient somit ausschließlich dem Schutz der Arbeitnehmer selbst, die im Rahmen der so genannten Wunschvorsorge auch selbst Vorsorgeanlässe begründen können.

Anhand von Beispielen wird in dieser Information aufgezeigt, welche Anlässe nach ArbMedVV in Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau zur Auslösung von Pflicht- oder Angebotsvorsorge führen können. Neu aufgenommen wurde die Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten mit wesentlich erhöhten Belastungen des Muskel-Skelett-Systems und eine Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung. Auch wurde für Tätigkeiten mit einigen krebserzeugenden, keimzellmutagenen oder reproduktionstoxischen Stoffen die Grundlage für eine Pflichtuntersuchung geschaffen.

Im Gegensatz zur arbeitsmedizinischen Vorsorge dient die Eignungsuntersuchung bzw. Tauglichkeitsuntersuchung der Feststellung der Eignung bzw. Tauglichkeit für eine Tätigkeit und beinhaltet auch den Schutz Dritter und von Sachgütern. Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen müssen gesondert von der arbeitsmedizinischen Vorsorge betrachtet werden und sind nicht in der ArbMedVV geregelt.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die arbeitsmedizinische Vorsorge dient der individuellen Beurteilung der Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit, der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen sowie der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht. Sie ist immer eine individuelle Maßnahme des Arbeitsschutzes. Auf der Grundlage einer guten Anamnese beurteilt sie die individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit. Sie bietet eine individuelle Aufklärung und Beratung der Arbeitnehmer und beinhaltet gegebenenfalls auch eine Untersuchung. Die Notwendigkeit einer Untersuchung ist somit bei einer arbeitsmedizinischen Vorsorge nicht immer per se gegeben und abhängig von der ärztlich festgestellten Notwendigkeit.



Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Die arbeitsmedizinische Vorsorge soll so erfolgen, dass Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Privatleben und deren Auswirkungen auf die Gesundheit bewertet werden. Entscheidend für die Vorsorge sind der Bezug zur Tätigkeit und die Wechselwirkung mit der Arbeit. Weitere Erläuterungen hierzu sind in der Arbeitsmedizinischen Regel 3.3 „Ganzheitliche arbeitsmedizinische Vorsorge unter Berücksichtigung aller Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen“ beschrieben.

Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört gemäß § 3 Abs. 1 ArbMedVV, dass er auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen und dabei die Vorschriften der ArbMedVV einschließlich des Anhangs und die nach § 9 Abs. 4 ArbMedVV bekannt gegebenen Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen hat. Er muss dem Arzt zudem Auskünfte zu den Arbeitsplatzverhältnissen sowie zur Gefährdungsbeurteilung und Anlass der Untersuchung erteilen sowie die Begehung des Arbeitsplatzes ermöglichen. Somit muss die Gefährdungsbeurteilung dem Arzt immer vorliegen, bevor eine arbeitsmedizinische Vorsorge erfolgt.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV kann bei besonders gefährdenden Tätigkeiten als Pflichtvorsorge und bei gefährdenden Tätigkeiten als Angebotsvorsorge sowie als Wunschvorsorge erfolgen. Nach §§ 4 und 5 ArbMedVV hat der Arbeitgeber bei der Pflichtvorsorge die arbeitsmedizinische Vorsorge zu veranlassen und bei der Angebotsvorsorge anzubieten. Nach § 11 Arbeitsschutzgesetz sowie § 5a ArbMedVV sind zudem den Arbeitnehmern Wunschuntersuchungen zu ermöglichen.

Ausschlaggebend, welche Art der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu erfolgen hat, sind die im Anhang der ArbMedVV aufgeführten Anlässe, die hier für Pflicht- und Angebotsvorsorge abschließend aufgeführt sind.

Die Darstellung auf der nächsten Seite gibt einen Überblick über die Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Pflichtvorsorge

- Vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer bei bestimmten, besonders gefährdenden Tätigkeiten **zu veranlassen**.
- Die Tätigkeiten sind als Anlässe im Anhang der ArbMedVV aufgeführt.
- Der Arbeitgeber darf die Tätigkeit nur ausüben lassen, wenn eine Pflichtvorsorge erfolgt ist.

Angebotsvorsorge

- Vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern bei bestimmten, gefährdenden Tätigkeiten **anzubieten**.
- Die Tätigkeiten sind als Anlässe im Anhang der ArbMedVV aufgeführt.
- Das Angebot muss vor Aufnahme der gefährdenden Tätigkeit erfolgen (AMR 2.1 „Fristen“*)
- Zu weiteren Informationen siehe auch Arbeitsmedizinische Regel – AMR 5.1 „Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge“*

Wunschvorsorge

- Vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern über den Anhang der ArbMedVV hinaus bei allen Tätigkeiten auf Wunsch **zu gewähren**, außer wenn nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist (Beweispflicht beim Arbeitgeber)
- Zu weiteren Informationen siehe auch Arbeitsmedizinische Empfehlung – AME „Wunschvorsorge“*

*Arbeitsmedizinische Regeln (AMR) und Arbeitsmedizinische Empfehlungen (AME) werden vom Ausschuss für Arbeitsmedizin erarbeitet. Sie geben den Stand der Arbeitsmedizin und sonstige gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse wieder. AMR konkretisieren die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) und erlangen über die Bekanntgabe im Gemeinsamen Ministerialblatt Vermutungswirkung. Das heißt, Arbeitgeber, die sich an die AMR halten, können davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der ArbMedVV erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer erreichen.

Durchführung und Kosten der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorge dürfen nur Ärzte durchführen, die Fachärzte für Arbeitsmedizin sind oder die Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin führen. Ist ein Betriebsarzt oder Arbeitsmediziner nach § 2 des Arbeitssicherheitsgesetzes bestellt, soll der Arbeitgeber vorrangig diesen auch mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragen. Dabei können sie z. B. Hör- und Sehtests auch von Assistenzpersonal durchführen lassen. Die arbeitsmedizinische Beurteilung der entsprechenden Tests und die Gesamtbeurteilung müssen jedoch immer durch den Arzt erfolgen. Für besondere Untersuchungsinhalte bzw. -verfahren, die z. B. eine spezielle Ausrüstung erfordern, kann der Arzt andere Ärzte, insbesondere weitere Fachärzte hinzuziehen. Aktuelle Listen mit regional tätigen Arbeits- und Betriebsmedizinern sind auf der Internetseite der SVLFG einsehbar.

Die Kosten für die eigentliche arbeitsmedizinische Vorsorge sowie gegebenenfalls damit verbundenen Fahrtkosten des Arbeitnehmers trägt der Arbeitgeber. Ebenso verhält es sich mit dem Arbeitsausfall für die Dauer der Vorsorge und die damit z. B. verbundenen Wegezeiten. Auf Grundlage der freien Arztwahl können Arbeitnehmer Vorsorgeuntersuchungen auch bei einem anderen als vom Arbeitgeber bestimmten Arzt durchführen lassen. Kosten und Arbeitsausfall, die über das hinausgehen, was das Aufsuchen des vom Arbeitgeber bestimmten Arztes verursacht hätte, muss der Arbeitgeber nicht akzeptieren.



Ablauf der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Die arbeitsmedizinische Vorsorge beinhaltet in erster Linie die Durchführung einer Anamnese (Vorgeschichte zu Beschwerden, Erkrankungen), insbesondere einer Arbeitsplatzanamnese (Vorgeschichte zu Beschwerden, Erkrankungen mit Arbeitsplatzbezug). Auf dieser Grundlage und in Kenntnis der Gefährdungen aus der Gefährdungsbeurteilung wird der jeweilige Arbeitnehmer aufgeklärt und beraten. Wird durch den Arbeits- oder Betriebsmediziner das Erfordernis einer Untersuchung für eine gute Aufklärung und Beratung gesehen, wird diese dem Arbeitnehmer angeboten. Vor der Durchführung einer Untersuchung werden Arbeitnehmer immer über Inhalte, Zweck und Risiken der Untersuchung aufgeklärt, sodass sie im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts entscheiden können, ob diese Untersuchung durchgeführt werden soll.

Gegen den Willen von Arbeitnehmern kann keine Untersuchung durchgeführt werden. Dies gilt auch für Impfungen (siehe AMR 6.5) oder ein Biomonitoring (siehe AMR 6.2) als Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge, welches jeweils seitens des Arbeits- oder Betriebsmediziners bei Indikation angeboten wird.



Die erste arbeitsmedizinische Vorsorge muss innerhalb von drei Monaten vor Aufnahme der jeweiligen Tätigkeit veranlasst oder angeboten werden. In der AMR 2.1 (Anhang 1) sind die unterschiedlichen Fristen für die Wiederholung der arbeitsmedizinischen Vorsorge sowie Hinweise zu nachgehender Vorsorge als eine besondere Form der Angebotsvorsorge nach § 5 Abs. 3 ArbMedVV aufgeführt. Die Frist für die nächste Vorsorge wird dann entsprechend der AMR 2.1 vom Arbeits- oder Betriebsmediziner festgelegt und in der ärztlichen Vorsorgebescheinigung (Muster in Anhang 2) dokumentiert, die in der Vorsorgekartei vom Arbeitgeber zu führen ist.

In der Vorsorgebescheinigung wird nur angegeben, wann und aus welchem Anlass ein Vorsorgetermin stattgefunden hat und wann ein weiterer Vorsorgetermin ansteht. Sie enthält keine Aussagen zu gesundheitlichen Bedenken zur Ausübung einer Tätigkeit. Es gilt für die arbeitsmedizinische Vorsorge immer die ärztliche Schweigepflicht.

Weitere Hinweise zur Vorsorgebescheinigung sind in der AMR 6.3 beschrieben.

Allerdings muss der Arbeits- oder Betriebsmediziner die Erkenntnisse aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge zur Fortentwicklung des individuellen und betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes nutzen. Hierzu muss er über den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers Bescheid wissen und die Arbeitsverhältnisse kennen. Teilt der Arbeits- oder Betriebsmediziner aufgrund seiner gewonnenen Erkenntnisse dem Arbeitgeber z. B. mit, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht ausreichen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und unverzüglich Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Einen Vorschlag für einen z. B. Tätigkeitswechsel kann gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht nur mit Einwilligung der Arbeitnehmer erfolgen.

Die „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung stellen die Arbeitsgrundlage für den Arbeits- oder Betriebsmediziner bei der Durchführung der unterschiedlichen Vorsorge. Sie sind jedoch keine verbindliche Rechtsgrundlage und der Arzt muss im Einzelfall auf Grundlage der ärztlichen Kompetenz entscheiden, welche Untersuchungen angezeigt sind.

Arbeitsmedizinische Vorsorge in Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau

Kaum eine Arbeit beinhaltet eine so große Vielfalt wie Tätigkeiten in der Landwirtschaft, Forstwirtschaft und im Gartenbau. Dies bringt mit sich, dass auch Gesundheitsgefahren vorkommen können.

In der nachfolgenden Tabelle sind **Beispiele** von Gefährdungen mit entsprechenden Anlässen für eine arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV dargestellt. Die Entscheidung trifft der Arbeitgeber auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung. So können für Arbeitsplätze auch mehrere Vorsorgeanlässe gleichzeitig bestehen. Gegebenenfalls ist hierbei die Zuhilfenahme von z. B. Herstellerangaben, Handlungshilfen für Gefährdungsbeurteilungen, Messwerten sowie Erkenntnissen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Arbeits- oder Betriebsmediziners notwendig. Bei der Tabelle besteht keine Gewähr für Vollständigkeit.

Am Ende einer Tätigkeit, bei der nach Teil 2 Abs. 1 des Anhangs der ArbMedVV eine Pflichtvorsorge zu veranlassen war, hat der Arbeitgeber eine Angebotsvorsorge anzubieten.

Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern sowie ehemaligen Arbeitnehmern nach Maßgabe des Anhangs der ArbMedVV nach Beendigung bestimmter Tätigkeiten, bei denen nach längeren Latenzzeiten Gesundheitsstörungen auftreten können, nachgehende Vorsorge anzubieten. Am Ende des Arbeitsverhältnisses überträgt der Arbeitgeber diese Verpflichtung auf den zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger und überlässt ihm die erforderlichen Unterlagen in Kopie, sofern der oder die Arbeitnehmer eingewilligt hat/haben. Dies gilt für Tätigkeiten mit Exposition gegenüber einem Gefahrstoff, sofern der Gefahrstoff ein krebserzeugender oder keimzellmutagener Stoff der Kategorie 1A oder 1B oder ein krebserzeugendes oder keimzellmutagenes Gemisch der Kategorie 1A oder 1B im Sinne der Gefahrstoffverordnung ist oder die Tätigkeiten mit dem Gefahrstoff als krebserzeugende Tätigkeiten oder Verfahren der Kategorie 1A oder 1B im Sinne der Gefahrstoffverordnung bezeichnet werden.

Die Organisation der nachgehenden Vorsorge nach beruflicher Tätigkeit mit silikogenem, asbestfaserhaltigem oder künstlichem mineralischem Faserstaub der Kategorie 1A oder 1B (z. B. Aluminiumsilikatwolle) wird für die Unfallversicherungsträger von der Gesundheitsvorsorge (GVS) bei der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) in Augsburg als zentrale Dienstleistungseinrichtung ausgeführt und den Personen angeboten.

Anlass	Bsp. Arbeitsverfahren/-bereiche	Vorsorge	
		Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Asbest (E ASB)	Abbruch, Sanierungs- oder Instandhaltungsmaßnahmen, zulässige Ausführung nur durch Betriebe mit Sachkundennachweis (siehe TRGS2) 519)	Tätigkeiten, bei denen wiederholte Exposition nicht ausgeschlossen werden kann	Bei Tätigkeiten mit Asbest, wenn eine Exposition nicht ausgeschlossen werden kann und der Arbeitgeber keine Pflichtvorsorge zu veranlassen hat.
Staubbelastung (E STB)	Überschreitung des allgemeinen Staubgrenzwertes für alveolengängigen (A-Staub) und einatembaren (E-Staub) Staub möglich bei Tätigkeiten mit stark staubendem Material: • Tierhaltung, z. B. in der Geflügel- und Schweinehaltung • Natursteinbearbeitung mit handgeführten Maschinen und Geräten im Trockenverfahren	Tätigkeiten mit Staubbelastung, wenn der AGW ³⁾ von $> 1,25 \text{ mg/m}^3$ für A-Staub bzw. $> 10 \text{ mg/m}^3$ für E-Staub nicht eingehalten wird	Tätigkeiten bei denen eine Belastung mit A- und E-Staub nicht ausgeschlossen werden kann
Benzol (E BNZ)	Umgang mit benzolhaltigen Kraftstoffen und Gemischen, insbesondere Abfüll- und Umfüllvorgänge (außer: Sonderkraftstoff)	Bei Tätigkeiten, wenn eine wiederholte Exposition oder Gesundheitsgefährdung durch Hautkontakt nicht ausgeschlossen werden können.	Tätigkeiten, bei denen eine Exposition gegen Benzol nicht ausgeschlossen werden kann und der Arbeitgeber keine Pflichtvorsorge zu veranlassen hat.
Lärm (E LRM)	• Aufenthalt im Schweinestall • Motorsägearbeiten (schon ab wenigen Minuten pro Tag können obere Auslösewerte erreicht werden!) • Arbeiten mit Buschholzhammer • Grünpflege • Fahren mobiler Land- und Forstmaschinen	Tätigkeiten mit Lärmexposition, wenn obere Auslösewerte Lex 8h $\geq 85 \text{ dB(A)}$ LpC peak $\geq 137 \text{ dB(C)}$	Tätigkeiten mit Lärmexposition, wenn die unteren Auslösewerte Lex 8h $> 80 \text{ dB(A)}$ LpC peak $> 135 \text{ dB(C)}$

Anlass	Bsp. Arbeitsverfahren/-bereiche	Vorsorge	
		Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Tätigkeiten mit Stoffen, die obstruktive Atemwegserkrankungen auslösen können (E OAE)	Atemwegssensibilisierende Stoffe: Gefahrstoffe und biologische Arbeitsstoffe mit sensibilisierender Wirkung auf die Atemwege (Gefahr der Allergieentstehung)		Tätigkeiten mit Exposition gegen über atemwegssensibilisierend wirkenden Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen entsprechend ArbMedVV Teil 1 (2) und Teil 2 (2)
	Hohe Belastung durch Getreide- und Futtermittelstäube möglich, z. B.: • Futtermittelherstellung • offene Absack- und Umfüllanlagen	Tätigkeiten mit Belastung durch Getreide- und Futtermittelstäuben bei einer Luftkonzentration > 4 mg/m ³	Tätigkeiten mit Belastung durch Getreide- und Futtermittelstäube bei einer Luftkonzentration > 1 mg/m ³
Gefährdung der Haut (E GHA)	Feuchtarbeit: Umgang mit Wasser oder wässrigen Flüssigkeiten, Tragen von flüssigkeitsdichten Handschuhen, z. B.: • Melken • Erntearbeiten im Gemüsebau und Pilzzucht • Floristik, Zierpflanzenbau, Grünpflege	Tätigkeiten mit Feuchtarbeit von regelmäßig ≥ 4 Std. je Tag	Tätigkeiten mit Feuchtarbeit von regelmäßig > 2 Std. je Tag
	Hautsensibilisierende Stoffe: Gefahrstoffe und biologische Arbeitsstoffe mit sensibilisierender Wirkung auf die Haut (Gefahr der Allergieentstehung)		Tätigkeiten mit Exposition gegenüber hautsensibilisierend wirkenden Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen entsprechend ArbMedVV Teil 1 (2) und Teil 2 (2)

Anlass	Bsp. Arbeitsverfahren/-bereiche	Vorsorge	
		Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Atemschutzgeräte (E ASG)	Tragen von Atemschutz bei z. B. Tätigkeiten mit hoher Staubbelastung im Stall, Umgang mit Chemikalien (Biozide, Pflanzenschutzmittel), die entsprechende Schutzmaßnahmen erfordern Beispiel Atemschutzgeräte: Gruppe 1: Gerätegewicht bis 3 kg und Atemwiderstand bis 5 mbar (z. B. Filtergeräte mit Partikelfilter der Partikelfilterklassen P1 und P2 ; partikelfiltrierende Halbmasken, FFP 1, FFP 2 oder FFP 3 (Herstellerangaben beachten); gebläseunterstützte Filtergeräte mit Voll- oder Halbmaske; Druckluft-Schlauchgeräte und Frischluft-Druckschlauchgeräte, jeweils mit Atemanschlüssen mit Ausatemventilen) Gruppe 2: Gerätegewicht zwischen 3 und 5 kg oder Atemwiderstand über 5 mbar (z. B. Filtergeräte mit Partikelfiltern der Partikelfilterklasse P3, Filtergeräte mit Gasfiltern und Kombinationsfiltern aller Filterklassen; Regenerationsgeräte unter 5 kg; Frischluft-Saug-schlauchgeräte; Strahlerschutzgeräte und Schutzanzüge in Verbindung mit Schlauch- oder Filtergeräten; Leichtgeräte) Gruppe 3: Gerätegewicht über 5 kg (z. B. frei tragbare Isoliergeräte wie Behältergeräte mit Druckluft; Regenerationsgeräte über 5 kg)	Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppen 2 und 3 erfordern	Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1 erfordern Keiner Gerätegruppe, die eine arbeitsmedizinische Vorsorge erfordert, zuzuordnen sind: a) Atemschutzgeräte mit einem Gerätegewicht bis 3 kg und keinem Atemwiderstand, denn diese belasten den Träger so wenig, dass eine Gesundheitsgefährdung durch das Tragen nicht zu befürchten ist; b) Atemschutzgeräte mit einem Gerätegewicht bis 3 kg und Atemwiderstand bis 5 mbar, die weniger als 30 Minuten pro Tag getragen werden; c) Fluchtgeräte und Selbstretter, die Personen ausschließlich für Flucht und Selbstrettung tragen und deren Gerätegewicht maximal 5 kg beträgt.

Anlass	Bsp. Arbeitsverfahren/-bereiche	Vorsorge	
		Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Toluol und Xylol (E TLX)	Umgang mit Substanzen, die Toluol oder Xylol als Lösemittel enthalten	Tätigkeiten mit Toluol oder Xylol, bei denen AGW ³⁾ überschritten wird oder eine Gesundheitgefährdung durch Hautkontakt nicht ausgeschlossen werden kann. AGW Toluol = 190 mg/m ³ AGW Xylol = (alle Isomere) 220 mg/m ³	Bei Tätigkeiten mit Toluol und Xylol (alle Isomere), wenn eine Exposition nicht ausgeschlossen werden kann und der Arbeitgeber keine Pflichtvorsorge zu veranlassen hat.
Aromatische Nitro- und Aminoverbindungen (E ANA)	Umgang mit Substanzen, die aromatische Nitro- und Aminoverbindungen enthalten, wie z. B. einige Pflanzenschutzmittel	Tätigkeiten mit Überschreitung des jeweiligen stoffbezogenen AGW ³⁾ , falls vorhanden (siehe TRGS ²⁾ 900)	Tätigkeiten mit aromatischen Nitro- und Aminoverbindungen, wenn eine Exposition nicht ausgeschlossen werden kann und der Arbeitgeber keine Pflichtvorsorge zu veranlassen hat.
Bildschirm-tätigkeit (E TBS)	Bildschirmarbeitsplatz	entfällt	Tätigkeiten an Bildschirmgeräten
Schweißen/Trennen von Metallen (E STM)	Schweißen und Trennen von Metallen: hohe Konzentrationen, insbesondere in geschlossenen Räumen ohne Absaugung	Tätigkeiten mit Luftkonzentration Schweißbrauche > 3 mg/m ³	Tätigkeiten mit Luftkonzentration Schweißbrauche ≤ 3 mg/m ³
Krebserzeugende und keimzellmutagene Stoffe allgemein (E KEG)	Umgang mit Gefahrstoffen nach Anhang Teil 1 Abs. 1 Nr. 1 ArbMedVV oder ein Gemisch der Kategorie 1A oder 1B im Sinne der Gefahrstoffverordnung (siehe auch Anhang Teil 1 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b ArbMedVV) • verschiedene Pflanzenschutzmittel • verschiedene Biozide • Begasung (z. B. Formaldehyd)	z. B. Tätigkeiten, bei denen wiederholte Exposition nicht ausgeschlossen werden kann, der AGW nach der Gefahrstoffverordnung nicht eingehalten werden kann, der Gefahrstoff hautresorptiv ist und eine Gefährdung durch Hautkontakt nicht ausgeschlossen werden kann.	z. B. Tätigkeiten, bei denen Exposition nicht ausgeschlossen werden kann und der Arbeitgeber keine Pflichtvorsorge zu veranlassen hat.

Anlass	Bsp. Arbeitsverfahren/-bereiche	Vorsorge	
		Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung (E INF)	FSME-Virus (Frühsommer-Meningoenzephalitis) in Endemiegebieten (aktuelle Endemiegebiete siehe unter www.rki.de) Exposition gegenüber Zecken u. a. gegeben bei • Waldarbeiten • Grünpflege • Jagd	Tätigkeiten mit Exposition gegenüber FSME-Virus in Endemiegebieten: auf Freiflächen, in Wäldern, Parks und Gartenanlagen, Tiergärten, Zoos, wenn regelmäßige Tätigkeit in niedriger Vegetation oder direkter Kontakt zu frei lebenden Tieren besteht	Tätigkeiten mit Exposition gegenüber FSME-Virus, sofern kein Anlass zur Pflichtvorsorge
	Borrelien (Vorkommen in ganz Deutschland) Exposition gegenüber Zecken u. a. gegeben bei: • Waldarbeiten • Grünpflege • Jagd	Tätigkeiten mit Exposition gegenüber Borrelien auf Freiflächen, in Wäldern, Parks und Gartenanlagen, Tiergärten und Zoos, wenn regelmäßige Tätigkeit in niedriger Vegetation oder direkter Kontakt zu frei lebenden Tieren besteht	Tätigkeiten mit Exposition gegenüber Borrelien, sofern kein Anlass zur Pflichtvorsorge
	Tollwutvirus Exposition z. B. • bei Jagd (Aufbrechen von Wild) • wenn Gebiet mit Wildtollwut	Tätigkeiten mit Exposition gegenüber Tollwutvirus in tollwutgefährdeten Bezirken, wenn Tätigkeiten mit regelmäßigem Kontakt zu frei lebenden Tieren	Tätigkeiten mit Exposition gegenüber Tollwutvirus, sofern kein Anlass zur Pflichtvorsorge

Anlass	Bsp. Arbeitsverfahren/-bereiche	Vorsorge	
		Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
	- Bei Umgang mit erkrankten Tieren (z. B. Viren-, Bakterien-, Pilz- und Wurmkrankheiten) sowie Tätigkeiten mit Kontakt zu Ausscheidungen dieser Tiere (z. B. Gülle) - Umgang mit verschimmeltem Gut mit infektiöser Wirkung (z. B. Aspergillus) - zu allergischer Wirkung von Pilzen und Pilzsporen siehe TRBA⁴⁾ 406 - Ausgesetzt sein gegenüber benutzten Fixerbestecken (Grünpflege) - Aufsammeln verendeter Tiere im Straßenbegleitgrün - Vogelgrippe - Kontakt zu Leichen (Tanatologen/Tanatopraktiker, Leichenschau in Krematorien, Friedhofspersonal bei Exhumierungsarbeiten) - Begehen von Abwasserkanälen (GaLaBau, Kommune) (Siehe auch ArbMedVV Anhang Teil 2 (1) und (2))⁵⁾	z. B. Chlamydien in Einrichtungen zur Aufzucht und Haltung von Vögeln und Geflügel: regelmäßige Tätigkeit mit Kontaktmöglichkeit zu infizierten oder krankheitsverdächtigen Tieren bzw. erregerhaltigen/kontaminierten Gegenständen, wenn Übertragungsweg gegeben	Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung durch z. B.: - Chlamydien - Influenza (einschließlich Vogelgrippe (H5N1), Schweinegrippe) - Salmonellen - Yersinien - MRSA - Kälberflechte - Schimmelpilze (z. B. Aspergillus) und Pilzsporen - Bandwürmer - Hepatitis A-Virus - Hepatitis B-Virus - Hantavirus
Hartholzstaub (E HHS)	Belastung durch einatembaren Hartholzstaub bei der Holzbearbeitung, insbesondere in geschlossenen Räumen wie Holzwerkstätten (siehe auch TRGS²⁾ 906 und 553)	Bei Tätigkeiten mit einer Exposition gegenüber Hartholzstaub, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert nach der Gefahrstoffverordnung nicht eingehalten wird.	Bei Tätigkeiten mit Hartholzstaub, wenn eine Exposition nicht ausgeschlossen werden kann und der Arbeitsplatzgrenzwert eingehalten wird. Bei Exposition gegenüber atemwegssensibilisierend oder hautsensibilisierend wirkenden Hartholzstäuben.

1) DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen

2) TRGS: Technische Regeln für Gefahrstoffe

Anlass	Bsp. Arbeitsverfahren/-bereiche	Vorsorge	
		Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Belastungen des Muskel-Skelett-Systems einschließlich Vibrationen (E MSB)	Belastung durch Hand-Arm-Vibration durch handgeführte Maschinen wie: • Heckenschere • Motorsäge	Tätigkeiten mit Exposition durch Hand-Arm-Vibration, wenn Expositionsgrenzwert $A(8h) \geq 5 \text{ m/s}^2$	Tätigkeiten mit Exposition durch Hand-Arm-Vibration, wenn Auslösewert $A(8h) > 2,5 \text{ m/s}^2$
	Belastung durch Ganzkörpervibration beim Fahren und Bedienen von z. B.: • Schleppern • Maschinen auf Baustellen • Aufsitzmähnern	Tätigkeiten mit Exposition durch Ganzkörpervibration, wenn Expositionsgrenzwert $A(8h) \geq 1,15 \text{ m/s}^2$ in X- und Y-Richtung und $A(8h) \geq 0,8 \text{ m/s}^2$ in Z-Richtung	Tätigkeiten mit Exposition durch Ganzkörpervibration, wenn Auslösewert $A(8h) > 0,5 \text{ m/s}^2$
	• Heben, Halten und Tragen von Lasten • Ziehen oder Schieben von Lasten • Repetitive manuelle Tätigkeiten • Arbeiten in erzwungenen Körperhaltungen im Knien, in langdauerndem Rumpfbeugen oder -drehen oder in vergleichbaren Zwangshaltungen • Arbeiten in Rumpfbeugehaltung • Arbeiten über Kopf- bzw. Schulterniveau • Arbeiten im Knien oder Hocken • Langdauerndes Stehen • Erzwungenes Sitzen		Tätigkeiten mit wesentlich erhöhten körperlichen Belastungen, die mit Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelett-System verbunden sind. Notwendig, wenn die Wahrscheinlichkeit einer körperlichen Überbeanspruchung möglich oder wahrscheinlich ist (Anhang der AMR 13.2)

3) AGW: Arbeitsplatzgrenzwert

4) TRBA: Technische Regeln für biologische Arbeitsstoffe

5) Gemäß ArbMedVV hat der Arbeitgeber bei als impfpräventabel gekennzeichneten biologischen Arbeitsstoffen (z. B. FSME, Tollwutvirus) zu veranlassen, dass im Rahmen der Pflichtvorsorge nach entsprechender ärztlicher Beratung ein Impfangebot unterbreitet wird.

Anlass	Bsp. Arbeitsverfahren/-bereiche	Vorsorge	
		Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Natürliche optische Strahlung (Sonnenstrahlung) (E NOS)	Belastung durch UV-Strahlung bei allen Arbeiten im Freien möglich Auszug aus der Arbeitsmedizinischen Regel AMR 13.3: (1) Arbeitgeber haben Beschäftigten eine Angebotsvorsorge unter folgenden Voraussetzungen, die alle erfüllt sein müssen, anzubieten: Bei Tätigkeiten im Freien • im Zeitraum April bis September • zwischen 10 Uhr und 15 Uhr MEZ (entspricht 11 Uhr bis 16 Uhr MESZ) • ab einer Dauer von insgesamt mindestens einer Stunde pro Arbeitstag • an mindestens 50 Arbeitstagen. (2) Bei Tätigkeiten im Schatten (zum Beispiel durch Einhausung oder andere Verschattungsmaßnahmen), die dort dauerhaft und ununterbrochen ausgeübt werden, ist eine Angebotsvorsorge aufgrund der geringeren Intensität der UV-Strahlung erst ab einer Dauer von insgesamt mindestens zwei Stunden anzubieten. Die übrigen in Absatz 1 genannten Kriterien bleiben davon unberührt.	entfällt	Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr am Tag

Bei einigen Vorsorgeanlässen wie zum Beispiel **Asbest, Benzol, aromatische Nitro- und Aminoverbindungen** sowie bei **Hartholzstaub** ist nach dem Ausscheiden aus der Tätigkeit eine nachgehende Vorsorge anzubieten.

Weitere Erläuterungen hierzu und zu allen weiteren Vorsorgeanlässen sind in den "DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen" zu finden. Das Gesamtwerk wird direkt von der DGUV angeboten und steht zum kostenlosen Download unter <https://publikationen.dguv.de/praevention/allgemeine-informationen/4783/dguv-empfehlungen-fuer-arbeitsmedizinische-beratungen-und-untersuchungen> bereit.



Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen

Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen sind gutachtliche Untersuchungen, die bei gefährdenden Tätigkeiten im Auftrag des Unternehmers durchgeführt werden.

Sie dienen neben dem Schutz der Versicherten dem Schutz Dritter sowie dem Schutz von Sachgütern. Auch für diese Untersuchungen ist das Vorliegen einer aktuellen Gefährdungsbeurteilung die Grundlage. Der Unternehmer darf von einer Bewerberin oder einem Bewerber eine gesundheitliche Untersuchung verlangen, soweit diese in einer Rechtsvorschrift (z. B. UVV, VSG, Verordnung) geregelt bzw. angeordnet ist.

Im Unterschied zur arbeitsmedizinischen Vorsorge muss bei Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen von Seiten des Versicherten der Nachweis der gesundheitlichen Eignung für die beruflichen Anforderungen bei einer gefährdenden Tätigkeit erbracht werden.

Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen müssen grundsätzlich getrennt von der arbeitsmedizinischen Vorsorge durchgeführt werden. Sofern dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, muss der Versicherte vor der Untersuchung vom Arzt über die unterschiedlichen Zwecke aufgeklärt werden. Auch hinsichtlich der Bescheinigung ist eine klare Trennung notwendig. Das Ergebnis einer Eignungsuntersuchung darf zudem nicht auf der Vorsorgebescheinigung vermerkt werden. Kostenträger für die Untersuchungen ist der Unternehmer.

Auch die Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen sollten grundsätzlich durch den Betriebsarzt bzw. einen Facharzt für Arbeitsmedizin durchgeführt werden, da Kenntnisse zu den Arbeitsplätzen und der Gefährdungsbeurteilung vorhanden sein müssen.

Umfang und Inhalt der Untersuchung legt der Arbeits- oder Betriebsmediziner entsprechend der Gefährdung fest. Dabei richtet sich der Betriebsarzt nach den DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen, die als allgemein anerkannte Regeln der Arbeitsmedizin gelten.

Versicherte können die Untersuchung ablehnen oder dem Arzt die Weitergabe des Untersuchungsurteils an den Unternehmer zur Wahrung der Schweigepflicht untersagen. Der Arzt teilt dem Unternehmer in diesen Fällen mit, dass er die Fragestellung nicht beantworten kann.

Zwar kann eine Nicht-Eignung oder Nicht-Tauglichkeit einen Tätigkeitsausschluss für die gefährdende Tätigkeit zur Folge haben, es erfolgt aber immer eine individuelle, das heißt auf die zu untersuchende Person bezogene ärztliche Betrachtung und Beurteilung, da keine allgemeingültigen Kriterien für eine Nicht-Eignung festgelegt sind.

Nach erfolgter Eignungs- oder Tauglichkeitsuntersuchung erhält der Versicherte eine Bescheinigung über das festgestellte Ergebnis mit der Bitte um Weiterleitung an den Unternehmer. Eine Weiterleitung durch den Betriebsarzt an den Unternehmer ist aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht nicht ohne die Erlaubnis der untersuchten Person möglich.

Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen können bei Einstellung für eine gefährdende Tätigkeit erfolgen. Weitere Anlässe können im Verlauf einer gefährdenden Tätigkeit das Auftreten gesundheitlicher Beschwerden, mehrwöchige Erkrankungen oder körperliche und geistige Beeinträchtigungen sein, welche Anlass zu einer Drittgefährdung oder zur Gefährdung von Sachgütern geben. Grundsätzlich ist auch der Fortbestand der gefährdenden Tätigkeit als Anlass zu werten.

Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen in Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau

Regelungen zur Eignung- bzw. Tauglichkeit finden sich speziell für gefährliche Baumarbeiten in § 2 der VSG 4.2 „Gartenbau, Obstbau und Parkanlagen“ bzw. für gefährliche Forstarbeiten in § 1 der VSG 4.3 „Forsten“, sodass sich Untersuchungen zur Feststellung der Eignung hierüber begründen lassen.

Hinsichtlich gefährlicher Baumarbeiten und Forstarbeiten kann die Untersuchung zur Feststellung der Eignung/Tauglichkeit in Anlehnung an die DGUV Empfehlungen „Arbeiten mit Absturzgefahr“ und „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ erfolgen. Zu bescheinigen ist jedoch die Eignung bzw. Tauglichkeit für zum Beispiel gefährliche Baumarbeiten.

Auch bei Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen gilt, dass die DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen lediglich eine Empfehlung darstellen und den Arzt bei der Auswahl der jeweiligen Untersuchungsinhalte unterstützen sollen. Sie sind keine verbindliche Rechtsgrundlage und der Arzt muss im Einzelfall auf Grundlage der ärztlichen Kompetenz entscheiden, welche Untersuchungen mit Blick auf die gefährdende Tätigkeit angezeigt sind.

	Empfohlene gesundheitliche Voraussetzungen/ Kriterien für die Eignung/ Tauglichkeit	Empfehlung zum Untersuchungsinhalt	Anlässe zu Nachweis der Eignung/ Tauglichkeit durch ärztliche Untersuchung
Gefährliche Forstarbeiten wie zum Beispiel • Besteigen von Bäumen einschließlich Arbeiten in der Baumkrone unter Zuhilfenahme von Zugangstechnik • Fällung von Gehölzen über 20 cm Brusthöhendurchmesser • Arbeiten mit Motorsägen • Aufarbeitung von Windwürfen, Wind- und Schneebruch	• körperliche und psychische Eignung • Schwindelfreiheit • gute Sehfähigkeit • gute Hörfähigkeit • Seilklettertechnik: hohe körperliche Fitness	DGUV Empfehlungen „Arbeiten mit Absturzgefahr“ (E ABS Eignung) und „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ (E FSÜ Eignung)	• Bei Aufnahme der gefährdenden Tätigkeit (z. B. im Rahmen der Einstellung) • Wiederholung bei Fortbestehen der gefährdenden Tätigkeit bei begründetem Verdacht auf Nicht-Eignung (z. B. bei gesundheitlichen Beschwerden, nach mehrwöchiger Erkrankung, bei körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung)
Gefährliche Forstarbeiten wie zum Beispiel • Arbeiten mit Motorsägen und Freischneidegeräten • Aufarbeiten von Windwürfen, Wind- oder Schneebruch • Besteigen von Bäumen • Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen • Seilarbeiten			

Anhang 1: Fristen für die Veranlassung/ das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge (AMR 2.1)

Bekanntmachung in:
GMBI Nr. 28, 20. Juli 2016, S. 558
Überschrift korrigiert in:
GMBI Nr. 20, 18. Juli 2025, S. 405

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Bekanntmachung von Arbeitsmedizinischen Regeln

**hier: AMR Nr. 2.1 "Fristen für die Veranlassung/das Angebot
arbeitsmedizinischer Vorsorge"**

– Bek. d. BMAS v. 10.05.2016 – IIIb1-36628-15/7 –

Gemäß § 9 Absatz 4 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die anliegende vom Ausschuss für Arbeitsmedizin beschlossene Arbeitsmedizinische Regel bekannt. Die Bekanntmachung berücksichtigt die Änderungen der ArbMedVV durch die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 23.10.2013 (BGBl. I, S. 3882 ff.). Mit dieser Bekanntmachung verliert die Bekanntmachung vom 30.10.2012 (GMBI. S. 1285 ff.; Korrektur GMBI. 2013, S. 372 und S. 906 f. sowie GMBI. 2014, S. 1339) ihre Gültigkeit.

Arbeitsmedizinische Regel (AMR)	Fristen für die Veranlassung/ das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge	AMR Nummer 2.1
---------------------------------------	---	----------------------

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 von § 4 Absatz 1 Satz 1 und 2, § 5 Absatz 1 Satz 1 und 2, Absatz 3 Satz 1 sowie § 6 Absatz 3 Nummer 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. Vorbemerkungen und Zielsetzung
2. Begriffsbestimmungen
3. Festlegung der Frist

Bekanntmachung in:
GMBI Nr. 28, 20. Juli 2016, S. 558
Überschrift korrigiert in:
GMBI Nr. 20, 18. Juli 2025, S. 405

1. Vorbemerkungen und Zielsetzung

- (1) Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, arbeitsbedingte Gefährdungen zu ermitteln, zu bewerten und Schutzmaßnahmen abzuleiten (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen. Nach § 3 Absatz 1 Satz 1 ArbMedVV hat der Arbeitgeber auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen.
- (2) Der Arbeitgeber hat Pflicht- bzw. Angebotsvorsorge nach Maßgabe des Anhangs der ArbMedVV in regelmäßigen Abständen zu veranlassen bzw. anzubieten (§ 4 Absatz 1 Satz 1 und 2, § 5 Absatz 1 Satz 1 und 2, Absatz 3 Satz 1 ArbMedVV). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, arbeitsmedizinische Vorsorge auch dann regelmäßig anzubieten, wenn der oder die Beschäftigte ein früheres Angebot ausgeschlagen hat (§ 5 Absatz 1 Satz 3 ArbMedVV).
- (3) Der Arzt oder die Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV ist verpflichtet, in der Vorsorgebescheinigung anzugeben, wann eine weitere arbeitsmedizinische Vorsorge aus ärztlicher Sicht angezeigt ist (§ 6 Absatz 3 Nummer 3 ArbMedVV).
- (4) Ziel dieser AMR ist es, Fristen für die Pflicht- und Angebotsvorsorge nach Aufnahme der Tätigkeit oder deren Beendigung (nachgehende Vorsorge) festzulegen. Zugleich sollen Hinweise gegeben werden, welche Kriterien abweichende Fristen für einen weiteren Vorsorgetermin begründen.
- (5) Bei Änderung der Gefährdung ist die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und arbeitsmedizinische Vorsorge gegebenenfalls unabhängig von zuvor festgelegten Fristen zu veranlassen bzw. anzubieten.
- (6) Die Form des Angebots wird in der AMR 5.1, die Vorsorgebescheinigung in der AMR 6.3, die Mitteilung des Arztes an den Arbeitgeber nach § 6 Absatz 4 ArbMedVV in der AMR 6.4 konkretisiert.

2. Begriffsbestimmungen

- (1) Die Frist ist der Zeitraum zwischen zwei Vorsorgeterminen oder zwischen zwei Angeboten für eine arbeitsmedizinische Vorsorge.
- (2) Nachgehende Vorsorge ist eine besondere Form der Angebotsvorsorge (vgl. § 5 Absatz 3 ArbMedVV).

3. Festlegung der Frist

- (1) Die erste Vorsorge muss innerhalb von drei Monaten vor Aufnahme der Tätigkeit veranlasst oder angeboten werden.
- (2) Die zweite Vorsorge muss
 - a) bei Tätigkeiten mit Exposition gegenüber atemwegssensibilisierend oder hautsensibilisierend wirkenden Gefahrstoffen (nach Gefährdungsbeurteilung „H334“ oder „H317“ im Sinne der CLP-

Bekanntmachung in:
GMBI Nr. 28, 20. Juli 2016, S. 558
Überschrift korrigiert in:
GMBI Nr. 20, 18. Juli 2025, S. 405

Verordnung) bzw. sensibilisierend oder toxisch wirkenden biologischen Arbeitsstoffen sowie bei Feuchtarbeit spätestens sechs Monate,

- b) bei Tätigkeiten in Tropen, Subtropen und sonstigen Auslandsaufenthalten mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen spätestens 24 Monate,
- c) bei allen nicht in Buchstabe a oder b genannten Vorsorgeanlässen spätestens zwölf Monate

nach Aufnahme der Tätigkeit veranlasst bzw. angeboten werden.

- (3) Jede weitere Vorsorge einschließlich nachgehender Vorsorge muss spätestens 36 Monate nach der vorangegangenen Vorsorge veranlasst bzw. angeboten werden.
- (4) Die in Absatz 1 bis 3 festgelegten Fristen sind Maximalfristen, d.h. diese Fristen dürfen nicht überschritten werden. Zulässig sind allein kürzere Fristen. Die Fristen sind zu verkürzen, wenn dies vom Arzt oder der Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV aus arbeitsmedizinischer Sicht für notwendig gehalten wird.
- (5) Kürzere Fristen können bezogen auf einen oder mehrere Arbeitsplätze nach Beratung durch den Arzt oder die Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV bereits in der Gefährdungsbeurteilung generell festgelegt werden. Diese Festlegung ist für die individuelle Angabe des Arztes oder der Ärztin in der Vorsorgebescheinigung nicht bindend.
- (6) Der Arzt oder die Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV muss für die Angabe in der Vorsorgebescheinigung (vgl. AMR 6.3) die Frist für die weitere arbeitsmedizinische Vorsorge des oder der Beschäftigten individuell festlegen. Die Festlegung der Frist ist insbesondere abhängig von
 - a) den individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer oder psychischer Gesundheit bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz und den Beschäftigten oder die Beschäftigte;
 - b) den Erkenntnissen des Arztes oder der Ärztin, die ihm oder ihr vor der Vorsorge zu den Arbeitsplatzverhältnissen mitgeteilt werden (siehe AMR 3.1, vor allem aktuelle Gefährdungsbeurteilung) oder die er oder sie sich verschafft hat;
 - c) der Auswertung der arbeitsmedizinischen Vorsorge (§ 6 Absatz 4 Satz 1 ArbMedVV);
 - d) den Erkenntnissen zur Früherkennung von arbeitsbedingten Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten und der individuellen Exposition (Risikokonstellation);
 - e) der Möglichkeit eines Biomonitorings im Sinne von § 6 Absatz 2 Satz 1 ArbMedVV oder den Ergebnissen des Biomonitorings (vgl. AMR 6.2).
- (7) Ergibt sich aus Absatz 6 Satz 2 Buchstabe b bis e, dass die Fristen nach Absatz 2, 3 oder 5 Satz 1 unabhängig von dem oder der konkreten Beschäftigten zu lang sind, so hat der Arzt oder die Ärztin dies dem Arbeitgeber mitzuteilen und generell kürzere Fristen für arbeitsmedizinische Vorsorge bei

Bekanntmachung in:
GMBI Nr. 28, 20. Juli 2016, S. 558
Überschrift korrigiert in:
GMBI Nr. 20, 18. Juli 2025, S. 405

den entsprechenden Tätigkeiten vorzuschlagen (§ 6 Absatz 4 Satz 2 ArbMedVV, AMR 6.4).

- (8) Werden mehrere gefährdende und/oder besonders gefährdende Tätigkeiten im Sinne der ArbMedVV ausgeführt, ist für die Pflicht- und/oder Angebotsvorsorge eine einheitliche Frist anzustreben (ganzheitlicher Ansatz der arbeitsmedizinischen Vorsorge).
- (9) Hat der oder die Beschäftigte die Angebotsvorsorge ausgeschlagen, gilt für die nächste Vorsorge die Maximalfrist, sofern in der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 5 generell keine kürzere Frist festgelegt worden ist. Führt der oder die Beschäftigte Tätigkeiten aus, die mehrere Vorsorgeanlässe der ArbMedVV betreffen, ist die kürzeste für eine Pflicht- oder Angebotsvorsorge festgelegte Frist für das erneute Angebot maßgeblich (vgl. Absatz 8).
- (10) Die Angabe, wann eine erneute arbeitsmedizinische Vorsorge aus ärztlicher Sicht angezeigt ist, ist Bestandteil der Vorsorgebescheinigung im Sinne des § 6 Absatz 3 Nummer 3 ArbMedVV (siehe AMR 6.3), die dem Arbeitgeber und dem oder der Beschäftigten ausgestellt wird.

Anhang 2: Muster einer Vorsorgebescheinigung nach AMR 6.3

[ggf. Kopfbogen des Arztes oder der Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV]

Vorsorgebescheinigung

nach § 6 Absatz 3 Nummer 3 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

für Herrn/Frau

Name: _____
Vorname: _____
Geburtsdatum: _____
Privatanschrift: _____

beschäftigt bei _____
Anschrift des _____
Arbeitgebers: _____
ggf. Personalnr.: _____

Arbeitsmedizinische Vorsorge am:

Anlass*	Art (Pflicht/Angebot/ Wunsch)	Nächster Termin**
1.		
2.		
...		

* eindeutige Nennung der Tätigkeit (bei Pflicht/Angebot Anhang ArbMedVV maßgeblich)

** Datum (Monat/ Jahr): n.n. = nicht notwendig

Unterschrift
[ggf. Stempel des Arztes oder der Ärztin im Sinne
des § 7 ArbMedVV; ggf. Zusatz „Im Auftrag“]

Anhang 3: Literaturverzeichnis

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Leitmerkalmethode zur Beurteilung von Heben, Halten, Tragen, 2001

<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Physische-Belastung/pdf/LMM-Heben-Halten-Tragen.pdf>

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Leitmerkalmethode zur Beurteilung von Ziehen, Schieben, 2002

<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Physische-Belastung/pdf/LMM-Ziehen-Schieben.pdf>

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Leitmerkalmethode zur Erfassung von Belastungen bei manuellen Arbeitsprozessen, 2012

<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Physische-Belastung/pdf/LMM-Manuelle-Arbeit.pdf>

DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen, Herausgeber Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), September 2024 (2. redaktionell überarbeitete Auflage)

Bildquellen

Titel: Studio 72/Shutterstock.com

Seite 7: Koldunov/Shutterstock.com

Seite 8: Peakstock/Shutterstock.com

B45



SVLFG

**Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau (SVLFG)**

Weißensteinstraße 70 – 72
34131 Kassel

www.svlfg.de

E-Mail: info_praevention@svlfg.de

Telefon: 0561 785-0

Folge uns auf Social Media:



[svlfg_de](https://www.instagram.com/svlfg_de)



[svlfg.de](https://www.facebook.com/svlfg.de)

Stand: 11/2025