

# Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen

## Tipps für die betriebliche Praxis

Stand: November 2015



**Mit Inkrafttreten der novellierten Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) am 31. Oktober 2013 ergibt sich zum Thema Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen ein erheblicher Informationsbedarf in den Unternehmen. Im Folgenden finden betriebliche Akteure Informationen zur rechtlichen Einordnung und Umsetzung von Vorsorge und Eignungsuntersuchungen in den betrieblichen Alltag.**

### Unterschiedliche Ziele und Rechtsgrundlagen

Die Novelle der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge hebt an mehreren Stellen sehr deutlich hervor, dass arbeitsmedizinische Vorsorge vollständig getrennt von Eignungsuntersuchungen betrachtet werden muss. Vorsorge umfasst nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen

nach sonstigen Rechtsvorschriften oder individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen. Sie dient vielmehr dem Erkennen und Verhüten von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten, dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Kernthema der Vorsorge ist die Frage, inwiefern von der ausgeübten Tätigkeit eine Gefahr für die Gesundheit von Beschäftigten aus



Abbildung 1: Nachweis der Erfüllung körperlicher Voraussetzungen

geht. Zentrales Ziel der Neufassung der ArbMedVV ist die Stärkung des Rechtes der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung und Datenschutz. Das bedeutet, dass Beschäftigte grundsätzlich selbst darüber entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen sie persönliche Sachverhalte offenbaren wollen.

Demgegenüber beinhaltet eine Eignungsuntersuchung neben arbeitsschutzrechtlichen vor allem arbeitsrechtliche Aspekte:

- Sie zielt auf den Nachweis der Erfüllung körperlicher und gesundheitlicher Voraussetzungen von Beschäftigten für bestimmte Tätigkeiten ab.
- Sie dient im Wesentlichen der Unfallverhütung und dem Fremdschutz und ist ein Mittel der Personalauswahl.
- Bei der Forderung von Eignungsnachweisen in verschiedenen rechtlichen Vorschriften soll sie für die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber Rechtssicherheit herstellen.

Die Durchführung von Eignungsuntersuchungen ist somit vorrangig den Interessen der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers zuzuordnen. Kernthema der Feststellung der Eignung ist die Frage, inwiefern von dem untersuchten Individuum eine Gefahr für Beschäftigte und Sachmittel der Firma ausgehen können.

In der Abbildung 2 sind die wesentlichen Merkmale von Vorsorge und Eignung gegenübergestellt.

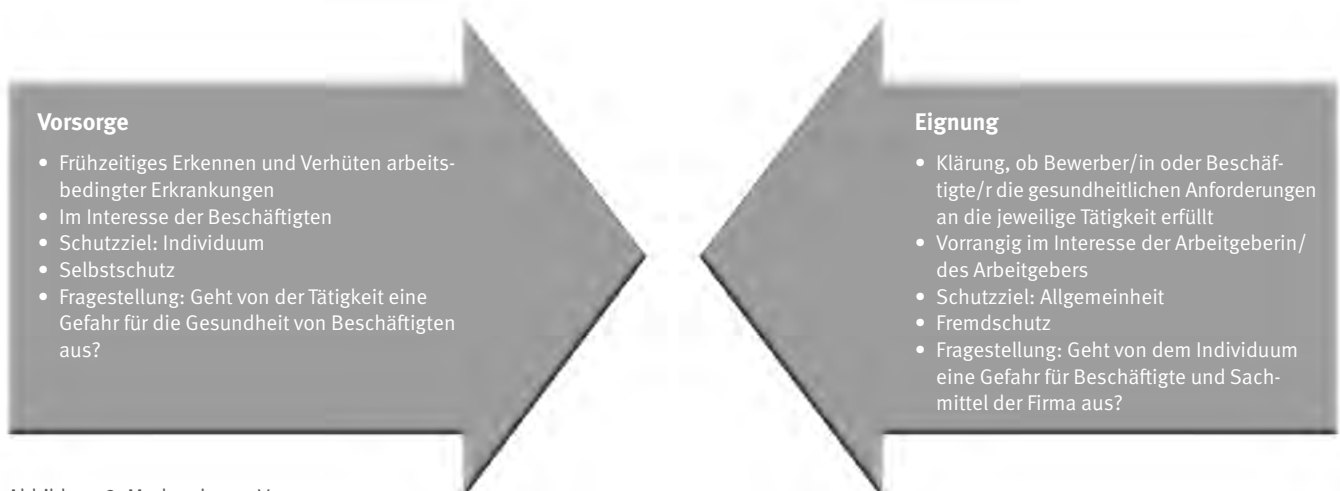


Abbildung 2: Merkmale von Vorsorge und Eignung

## Die wichtigsten Änderungen der ArbMedVV

### Neue Begriffe – Vorsorge statt Untersuchung

Die Begriffe „Pflicht-, Angebots-, Wunschuntersuchung“ wurden durch „Pflicht-, Angebots-, Wunschvorsorge“ ersetzt.

**Pflichtvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitgeberinnen bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten zu veranlassen haben. Diese Tätigkeiten sind abschließend im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) aufgeführt. Die Durchführung der erforderlichen Pflichtvorsorge ist Tätigkeitsvoraussetzung. Bei der Pflichtvorsorge muss die beziehungsweise der Beschäftigte zum entsprechenden ärztlichen Termin erscheinen, weiteres unterliegt dann der individuellen Abstimmung zwischen dem Arzt beziehungsweise der Ärztin und der beziehungsweise dem Beschäftigten. Insgesamt wird bei der Vorsorge nach ArbMedVV dem ärztlichen Beratungsgespräch einschließlich einer Besprechung der individuellen gesundheitlichen Situation besondere Bedeutung beigemessen. Die Beschäftigten sollen in erster Linie zu den Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit informiert und beraten werden. Untersuchungen dürfen ausdrücklich nicht gegen den Willen der betroffenen Beschäftigten durchgeführt werden. Den Beschäftigten wird die Entscheidung offengelassen, ob und in welchem Umfang sie sich Untersuchungen (zum Beispiel körperliche Untersuchung, Blutentnahme, EKG, Lungenfunktions-test, Röntgenuntersuchung) unterziehen möchten. Künftig rückt damit die individuelle persönliche betriebsärztliche Beratung in den Mittelpunkt der arbeitsmedizinischen Vorsorge.



Abbildung 3: Mitspracherecht des Beschäftigten bei Art und Umfang der Vorsorge

**Angebotsvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitgeberinnen bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anbieten haben. Diese Tätigkeiten sind abschließend im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) aufgeführt. Wenn die dort aufgeführten beruflichen Risikoszenarien vorliegen, müssen sie den Beschäftigten die entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten. Für die Beschäftigten ist die Teilnahme an der Angebotsvorsorge freiwillig.

**Wunschvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber den Beschäftigten nach § 11 des Arbeitsschutzgesetzes zu ermöglichen haben. Die Beschäftigten müssen den Anspruch von sich aus geltend machen. Wunschvorsorge ist nicht auf bestimmte Tätigkeiten begrenzt. Deshalb gibt es in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) auch keinen abschließenden Katalog mit Wunschvorsorgeanlässen.



Abbildung 4: Beratungsgespräch als Kern der arbeitsmedizinischen Vorsorge

## Vorsorgebescheinigung

Die von der Ärztin beziehungsweise vom Arzt auszustellende Vorsorgebescheinigung an den Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin enthält keine Rückmeldung mehr über das individuelle Untersuchungsergebnis. Es werden hier lediglich das Datum und der Anlass eines stattgefundenen arbeitsmedizinischen Vorsorgetermins angegeben sowie der nächste Zeitpunkt, an dem aus ärztlicher Sicht eine weitere arbeitsmedizinische Vorsorge angezeigt ist. Angaben, zum Beispiel zum Befund oder zu Diagnosen, sind nicht Bestandteil der Vorsorgebescheinigung. Sie unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht.

Bei jeder durchgeführten arbeitsmedizinischen Vorsorge hat der Arzt beziehungsweise die Ärztin den betroffenen Beschäftigten und den Arbeitgebern beziehungsweise Arbeitgeberinnen eine Vorsorgebescheinigung auszustellen. Angaben zum Inhalt der Vorsorgebescheinigung enthält die AMR 6.3 Vorsorgebescheinigung. In der im Unternehmen zu führenden Vorsorgekartei werden nur das Datum der stattgefundenen arbeitsmedizinischen Vorsorge sowie der Anlass aufgenommen.

## Mitteilung an Arbeitgeber/innen und Schweigepflicht

Die Ärztin beziehungsweise der Arzt darf grundsätzlich keine Informationen einer durchgeführten arbeitsmedizinischen Vorsorge an Dritte weitergeben. Das heißt, sie beziehungsweise er unterliegt bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge, wie allgemein im Arzt-Patienten-Verhältnis, umfassend der ärztlichen Schweigepflicht. Dies gilt auch gegenüber Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgebern.

Sollten sich im Rahmen der Vorsorge Anhaltspunkte dafür ergeben, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht ausreichen, so hat der Arzt beziehungsweise die Ärztin dies der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber mitzuteilen und Schutzmaßnahmen vorzuschlagen (ArbMedVV § 6 Abs. 4). Angaben hierzu enthält die AMR 6.4 Mitteilungen an den Arbeitgeber. Hält der Arzt beziehungsweise die Ärztin aus medizinischen Gründen, die ausschließlich in der Person des beziehungsweise der Beschäftigten liegen, einen Tätigkeitswechsel für erforderlich, so bedarf diese Mitteilung an die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber allerdings der Einwilligung durch die untersuchte Person.

## Eignungsuntersuchungen und Grundrechte

Ziel von ärztlichen Eignungs- beziehungsweise Tauglichkeitsuntersuchungen ist die Beurteilung, ob die gesundheitliche Eignung von Beschäftigten für bestimmte Arbeitsplätze oder Arbeitstätigkeiten vorliegt. Diese Eignung soll auch den Schutz Dritter und den Schutz von Sachgütern sicherstellen. Damit sind Eignungsuntersuchungen vor allem arbeitsrechtlich begründet, sollen aber auch die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers zum Ausdruck bringen. Die rechtlichen Grundlagen von Eignungsuntersuchungen berühren wesentliche Aspekte verfassungsmäßiger Grundrechte wie etwa das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, auf körperliche Unversehrtheit und, als Ausdruck des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Hinter der informationellen Selbstbestimmung wird das Recht des beziehungsweise der Einzelnen verstanden, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung von personenbezogenen Daten zu bestimmen. Insbesondere können Eignungsuntersuchungen mit dem Grundrecht auf freie Wahl von Beruf und Arbeitsplatz kollidieren.

Die genannten Grundrechte können allerdings durch Gesetze und Verordnungen eingeschränkt werden. Eignungsuntersuchungen mit der möglichen Rechtsfolge, Personen aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend oder dauerhaft auszuschließen, bedürfen daher zu ihrer rechtskonformen Anwendung abgesicherter Rechtsgrundlagen.



## Verhältnismäßigkeitsprinzip

Eignungsuntersuchungen haben immer den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen, unverhältnismäßige Eignungsuntersuchungen sind rechtswidrig. Verhältnismäßigkeit von Eignungsuntersuchungen ist dann gegeben, wenn sie geeignet, erforderlich und angemessen sind. Die überprüften Gesundheitsparameter müssen für die Ausübung der Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende Anforderung darstellen. Überwiegen nach Abwägung der unterschiedlichen Rechtsgüter die mit der Eignungsuntersuchung verfolgten berechtigten Interessen der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers die Interessen der Beschäftigten, ist sie angemessen, auch wenn Grundrechte der Beschäftigten eingeschränkt werden. Geeignet ist die Untersuchung, wenn damit die gesundheitliche Eignung für bestimmte Tätigkeiten tatsächlich festgestellt werden kann. Gibt es keine mildere geeignete Maßnahme zum Nachweis der Eignung als die Untersuchung, ist sie auch erforderlich. Auch das Bundesdatenschutzgesetz verlangt bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung persönlicher Gesundheitsdaten die aufgezeigte Verhältnismäßigkeit.

## Rechtsgrundlagen für Eignungsuntersuchungen

Eignungsuntersuchungen bedürfen immer einer Rechtsgrundlage. Die arbeitsmedizinische Vorsorge umfasst gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 5 ArbMedVV ausdrücklich nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen. Daher kann diese Verordnung nicht als Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen herangezogen werden. Nach aktueller Rechtsauffassung sind weder die DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen (zum Beispiel G 25, G 41) noch die Hinweise auf allgemeine Eignungsanforderungen in Unfallverhütungsvorschriften oder etwa § 7 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) als wirksame Rechtsgrundlagen für Eignungsuntersuchungen



Abbildung 5: In bestimmten Fällen sind Eignungsuntersuchungen gesetzlich vorgeschrieben

anzusehen. Demgegenüber sind für bestimmte Arbeitsbereiche, Tätigkeiten und Personengruppen Eignungsuntersuchungen auf der Grundlage spezieller Gesetze oder Verordnungen ausdrücklich vorgeschrieben und führen daher kaum zu Rechtsunsicherheiten. Die Verhältnismäßigkeit solcher Eignungsuntersuchungen steht angesichts ihrer Rechtsgrundlage in Gesetzen und Verordnungen außer Frage.

Beispiele für solche Rechtsgrundlagen sind die Fahrerlaubnisverordnung (FeV), die Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TFV), die Eisenbahn-Bau- und Betriebsordnung (EBO), die Straßenbahn-Bau- und Betriebsordnung (BOStrab) oder die Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung (LuftVZO). In Ergänzung zu diesen klar definierten Rechtsvorschriften erwähnt die ArbMedVV ausdrücklich individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen als mögliche Legitimation für Eignungsuntersuchungen.

Die Vereinbarungen zu Eignungsuntersuchungen können in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen festgelegt werden und sollen aus Sicht der Vertragspartner als arbeitsrechtliche Rechtsgrundlage für die Durchführung von Eignungsuntersuchungen dienen. Sämtliche diesbezüglichen Vertragswerke haben immer den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Vertragsklauseln in diesen Vereinbarungen haben die Vorgaben des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) zu Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu berücksichtigen. Eine Vertragsklausel im Arbeitsvertrag darf demnach die Beschäftigten nicht unangemessen benachteiligen und muss klar und verständlich sein (§ 307 BGB). Bei Betriebsvereinbarungen haben Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Verhältnismäßigkeit zu achten (§ 75 BetrVG). Beispiele für tarifvertragliche Regelungen sind der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) und der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).



Abbildung 6: Die Schweigepflicht gilt auch gegenüber dem Unternehmen

## Einstellungsuntersuchungen

Der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin kann vor Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses Eignungsuntersuchungen durchführen lassen. Neben dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für die konkret vorgesehenen arbeitsvertraglich festgelegten Tätigkeiten werden häufig auch allgemeine Gesundheitsprognosen zur absehbaren Entwicklung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit erwartet. Hier gibt es inhaltliche Überschneidungen mit den Anliegen personalärztlicher Untersuchungen. Die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber muss an diesen Einstellungsuntersuchungen nicht teilnehmen, es besteht keine Duldungspflicht, doch wird es bei einer Ablehnung in der Regel nicht zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrages kommen. Das Ergebnis der Einstellungsuntersuchung kann dem Bewerber beziehungsweise der Bewerberin schriftlich von der Ärztin beziehungsweise vom Arzt mitgeteilt werden. Er beziehungsweise sie reicht es dann an die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber als Vertragspartner

weiter. Vor einer direkten Weitergabe des Ergebnisses, beispielsweise mit der Beurteilung „geeignet“ oder „nicht geeignet“, an Arbeitgeber sollte dem Arzt beziehungsweise der Ärztin eine wirksame schriftliche Einwilligung der untersuchten Person vorliegen (§ 4a Bundesdatenschutzgesetz). Wirksam ist diese Einwilligung dann, wenn die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber über die Art der Untersuchung, ihre Ziele und die möglichen Rechtsfolgen der Ergebnisweitergabe angemessen informiert wurde.



Abbildung 7: Aufklärung über Risiken

## Eignungsuntersuchungen im Beschäftigungsverhältnis

Während einer laufenden Beschäftigung lassen sich in Abhängigkeit von den Rechtsgrundlagen unterschiedliche Beweggründe für Eignungsuntersuchungen abgrenzen.

- Unter den Rahmenbedingungen spezieller Rechtsvorschriften in Gesetzen und Verordnungen für bestimmte Berufe und Tätigkeiten kommt es zu wiederkehrenden Untersuchungen der Beschäftigten mit dem Ziel, für einen bestimmten Zeitraum die gesundheitliche Eignung nachzuweisen. Auch hier besteht keine Duldungspflicht für die Beschäftigten, doch wird bei fehlendem Nachweis der Eignung die Tätigkeit aufgrund der Rechtslage nicht mehr ausgeführt werden dürfen. Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber würde sich sonst nicht rechtskonform verhalten. Auch bei einem innerbetrieblichen Tätigkeitswechsel können für Beschäftigte erstmals und dann regelmäßig wiederkehrend auf Grundlage der dafür gültigen Gesetze und Verordnungen Eignungsuntersuchungen durchgeführt werden.
- Auch auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen sind Eignungsuntersuchungen im Hinblick auf die konkret ausgeübten Tätigkeiten begründbar, wenn der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit erfüllt ist. Unter diesen Voraussetzungen werden regelmäßig wiederkehrende Eignungsuntersuchungen, ausdrücklich auch ohne begründeten Zweifel an der Eignung, für zulässig gehalten. Durchaus gibt es zu dieser Konstellation eine rege arbeitsrechtliche Diskussion, deren weiterer Verlauf zu beobachten sein wird.
- Der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin kann bei konkret begründetem Zweifel an der gesundheitlichen Eignung von Beschäftigten, ganz unabhängig von den schon genannten Rechtsgrundlagen, die weite-

re Ausübung der Tätigkeiten vom positiven Ergebnis einer Eignungsuntersuchung abhängig machen. Hier wird die Untersuchung meist mit der Fürsorgepflicht von Arbeitgebern (§ 618 BGB) und die Mitwirkungspflicht von Beschäftigten mit arbeitsvertraglichen Nebenpflichten wie der allgemeinen Treuepflicht begründet (§ 241 BGB).

## Datenweitergabe und Rechtsfolgen bei Eignungsuntersuchungen

Für alle Eignungsuntersuchungen im laufenden Arbeitsverhältnis gilt der Grundsatz, dass die Beschäftigten der Weitergabe der Ergebnisse an die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber wirksam zugestimmt haben müssen. Das Ergebnis besteht in der schriftlichen ärztlichen Stellungnahme, ob der beziehungsweise die Beschäftigte geeignet ist oder nicht. Befunde und Diagnosen werden nicht mitgeteilt. Ein Automatismus der Ergebnisweitergabe seitens der ärztlichen Untersuchenden an den Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin gibt es angesichts des Gebots der ärztlichen Schweigepflicht ausdrücklich nicht. Die Ergebnisweitergabe erfolgt entweder an die untersuchte Person, die es als Arbeitsvertragspartner der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber selbst zur Verfügung stellt oder alternativ durch den Arzt beziehungsweise die Ärztin, der beziehungsweise die dafür jedoch die schriftliche Einwilligung der Beschäftigten benötigt.

Den Beschäftigten wird bei Eignungsuntersuchungen zu verdeutlichen sein, dass bei negativem Ausgang ein innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel anstehen könnte oder im schlimmsten Fall die Kündigung ausgesprochen wird. Aufgrund der unterschiedlichen Rechtsfolgen verlangt § 3 Abs. 3 der ArbMedVV, dass arbeitsmedizinische Vorsorge nicht zusammen mit Untersuchungen durchgeführt werden, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen, es sei denn, betriebliche Gründe erfordern dies. In jedem Fall ist die untersu-

	Vorsorge	Eignung
Ziel der Untersuchung	Beantwortung der Frage, ob die Belastungen am Arbeitsplatz der/des Beschäftigten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen; Tätigkeitsvoraussetzung gemäß ArbMedVV bei besonders gefährdenden Tätigkeiten	Beantwortung der Frage, ob ein/e Arbeitnehmer/in die gesundheitlichen Voraussetzungen für eine bestimmte Tätigkeit erfüllt (Entscheidungsgrundlage für personalführende Maßnahmen)
Rechtsbereich	Arbeitsschutzrecht	Arbeitsrecht i. V. m. § 7 DGUV Vorschrift 1
Grundlage für die Untersuchung	ArbMedVV	Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesetze, Verordnungen
Mitwirkungspflicht der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers	ja, bei Pflichtvorsorge gem. ArbMedVV	ja, i. S. arbeitsvertraglicher Nebenpflicht
Konsequenz für Arbeitnehmer/in bei fehlender Mitwirkung (Verweigerung der Vorsorge/Untersuchung)	Eine abgelehnte Pflichtvorsorge erlaubt keine Beschäftigung an Arbeitsplätzen mit besonders gefährdenden Tätigkeiten. Das Ablehnen von Angebotsvorsorge ist ohne arbeitsrechtliche Konsequenz möglich. Das Recht, körperliche Untersuchungen abzulehnen, bleibt davon unberührt.	Keine Pflicht für Arbeitgeber/in zur Beschäftigung bei fehlendem Nachweis der Eignung.

Tabelle 1: Unterschiede zwischen Vorsorge und Eignung

chende Ärztin beziehungsweise der untersuchende Arzt verpflichtet, die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen den Beschäftigten offenzulegen. Die Tabelle 1 fasst die Unterschiede von Vorsorge und Eignungsuntersuchungen zusammen.

Wichtig erscheint der Hinweis, dass die DGUV-Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen (G-Untersuchungen) sowohl für die arbeitsmedizinische Vorsorge als auch für Eignungsuntersuchungen verwendet werden können. Bisher wurden diese Grundsätze wegen der früheren Nomenklatur häufig ausschließlich mit arbeitsmedizinischer Vorsorge in Verbindung gebracht. Auch räumt der Verordnungsgeber mittlerweile ein, dass im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge auch Eignungsaspekte eine Rolle spielen können, ohne dass es sich im rechtlichen Sinn um Eignungsuntersuchungen handelt (zum Beispiel im Rahmen von Untersuchungen nach G 26, G 35).

Herausgeber:



**VBG**  
Ihre gesetzliche Unfallversicherung  
www.vbg.de

Deelbögenkamp 4  
22297 Hamburg  
Postanschrift: 22281 Hamburg  
Artikelnummer: 30-13-5389-8  
Fotos: iStock

Realisation:  
Jedermann-Verlag GmbH  
www.jedermann.de

Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung der VBG  
Version 1.1/2015-12

www.vbg.de

## Wir sind für Sie da!

**Kundendialog der VBG:** 040 5146-2940

**Notfall-Hotline für Beschäftigte im Auslandseinsatz:**

+49 40 5146-7171

### Seminarbuchungen:

**online:** www.vbg.de/seminare

**telefonisch in Ihrer VBG-Bezirksverwaltung:** Montag bis Donnerstag 8–17 Uhr, Freitag 8–15 Uhr

**Service-Hotline für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:**

0180 5 8247728 (0,14 €/Min. aus dem Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 €/Min.)

### Für Sie vor Ort –

#### die VBG-Bezirksverwaltungen:

##### Bergisch Gladbach

Kölner Straße 20

51429 Bergisch Gladbach

Tel.: 02204 407-0 • Fax: 02204 1639

E-Mail: BV.BergischGladbach@vbg.de

Seminarbuchung unter Tel.:

02204 407-165

##### Berlin

Markgrafenstraße 18 • 10969 Berlin

Tel.: 030 77003-0 • Fax: 030 7741319

E-Mail: BV.Berlin@vbg.de

Seminarbuchung unter Tel.:

030 77003-109

##### Bielefeld

Nikolaus-Dürkopp-Straße 8

33602 Bielefeld

Tel.: 0521 5801-0 • Fax: 0521 61284

E-Mail: BV.Bielefeld@vbg.de

Seminarbuchung unter Tel.:

0521 5801-165

##### Dresden

Wiener Platz 6 • 01069 Dresden

Tel.: 0351 8145-0 • Fax: 0351 8145-109

E-Mail: BV.Dresden@vbg.de

Seminarbuchung unter Tel.:

0351 8145-167

##### Duisburg

Wintgensstraße 27 • 47058 Duisburg

Tel.: 0203 3487-0 • Fax: 0203 2809005

E-Mail: BV.Duisburg@vbg.de

Seminarbuchung unter Tel.:

0203 3487-106

##### Erfurt

Koenbergstraße 1 • 99084 Erfurt

Tel.: 0361 2236-0 • Fax: 0361 2253466

E-Mail: BV.Erfurt@vbg.de

Seminarbuchung unter Tel.:

0361 2236-415

##### Hamburg

Sachsenstraße 18 • 20097 Hamburg

Tel.: 040 23656-0 • Fax: 040 2369439

E-Mail: BV.Hamburg@vbg.de

Seminarbuchung unter Tel.:

040 23656-165

##### Ludwigsburg

Martin-Luther-Straße 79

71636 Ludwigsburg

Tel.: 07141 919-0 • Fax: 07141 902319

E-Mail: BV.Ludwigsburg@vbg.de

Seminarbuchung unter Tel.:

07141 919-354

##### Mainz

Isaac-Fulda-Allee 3 • 55124 Mainz

Tel.: 06131 389-0 • Fax: 06131 371044

E-Mail: BV.Mainz@vbg.de

Seminarbuchung unter Tel.:

06131 389-180

##### München

Barthstraße 20 • 80339 München

Tel.: 089 50095-0 • Fax: 089 50095-111

E-Mail: BV.Muenchen@vbg.de

Seminarbuchung unter Tel.:

089 50095-165

##### Würzburg

Riemenschneiderstraße 2

97072 Würzburg

Tel.: 0931 7943-0 • Fax: 0931 7842-200

E-Mail: BV.Wuerzburg@vbg.de

Seminarbuchung unter Tel.:

0931 7943-407

### BG-Akademien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

#### Akademie Dresden

Königsbrücker Landstraße 4c

01109 Dresden

Tel.: 0351 88923-0 • Fax: 0351 88349-34

E-Mail: Akademie.Dresden@vbg.de

Hotel-Tel.: 0351 457-3000

#### Akademie Gevelinghausen

Schloßstraße 1 • 59939 Olsberg

Tel.: 02904 9716-0 • Fax: 02904 9716-30

E-Mail: Akademie.Olsberg@vbg.de

Hotel-Tel.: 02904 803-0

#### Akademie Lautrach

Schloßstraße 1 • 87763 Lautrach

Tel.: 08394 92613 • Fax: 08394 1689

E-Mail: Akademie.Lautrach@vbg.de

Hotel-Tel.: 08394 910-0

#### Akademie Storkau

Im Park 1 • 39590 Tangermünde/OT Storkau

Tel.: 039321 531-0 • Fax: 039321 531-23

E-Mail: Akademie.Storkau@vbg.de

Hotel-Tel.: 039321 521-0

#### Akademie Untermerzbach

ca. 32 km nördlich von Bamberg

Schlossweg 2, 96190 Untermerzbach

Tel.: 09533 7194-0 • Fax: 09533 7194-499

E-Mail: Akademie.Untermerzbach@vbg.de

Hotel-Tel.: 09533 7194-100

#### Klinik für Berufskrankheiten

Münchner Allee 10 • 83435 Bad Reichenhall

Tel.: 08651 601-0 • Fax: 08651 601-1023

E-Mail: bg-klinik@vbg.de

www.bgklinik-badreichenhall.de

#### Bei Beitragsfragen:

Tel.: 040 5146-2940

E-Mail: kundendialog@vbg.de

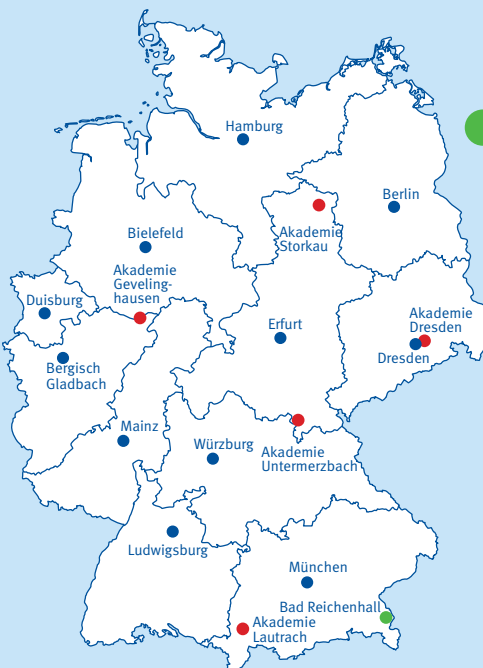
#### VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Deelbögenkamp 4 • 22297 Hamburg

Tel.: 040 5146-0 • Fax: 040 5146-2146

E-Mail: kundendialog@vbg.de

www.vbg.de



So finden Sie Ihre VBG-Bezirksverwaltung:

www.vbg.de/standorte aufrufen und die Postleitzahl Ihres Unternehmens eingeben.

www.vbg.de