

Informationsbrief

Zweite Ausgabe November 2013

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen,
geschätzte Auftraggeber,

am 31. Oktober 2013 ist die novellierte Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) in Kraft getreten. Die Unternehmen / Betriebe sind angehalten, sich mit den Neuerungen der ArbMedVV vertraut zu machen, da sie wesentliche Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten/-ärztinnen haben werden.

1. Was kann und was soll der Betriebsarzt/die Betriebsärztin tun?
2. Was ändert sich konkret in der arbeitsmedizinischen Vorsorge?
3. Auf was soll der Arbeitgeber in Zukunft achten?

Warum wurde die ArbMedVV erneuert?

Seit 2009 regelt die ArbMedVV, wie die betriebliche medizinische Vorsorge organisiert werden soll. Da sich in den letzten Jahren der Stand der Technik in Bereichen, die für die Arbeitsmedizin von Bedeutung sind, verändert hat, sah sich die Bundesregierung veranlasst, Änderungen der bestehenden ArbMedVV vorzunehmen. Ein weiterer Grund zur Anpassung war, dass sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite Unsicherheiten herrschen, wenn es um die Untersuchungen durch den Betriebsarzt geht; folgende Fragen stehen dabei im Vordergrund:

- “Muss ich als Arbeitnehmer zum Betriebsarzt gehen, welche Untersuchungen kann ich ausschlagen/verweigern?”
- Welche Informationen darf der Betriebsarzt/die Betriebsärztin an den Arbeitgeber weitergeben?
- “Können die Untersuchungsergebnisse dafür verwendet werden, um mir zu kündigen?”

Die novellierte ArbMedVV soll hierbei Klarheit schaffen.

Was ändert sich in der arbeitsmedizinischen Vorsorge?

1. Es geht nicht um die Eignungsuntersuchung

Der wesentliche Punkt der novellierten ArbMedVV ist, dass deutlicher zwischen den Eignungsuntersuchungen, der arbeitsmedizinischen Vorsorge und den weiteren Angeboten des Betriebsarztes unterschieden wird. Eine Eignungsuntersuchung hat das klare Ziel, die Eignung der Person für die jeweilige berufliche Anforderung festzustellen. Wenn die Eignung nicht gegeben sein sollte, kann der/die Betreffende in dem vorgesehenen Tätigkeitsbereich nicht eingesetzt werden bzw. die entsprechende Arbeit nicht mehr fortführen.

Alle weiteren Untersuchungen wie die **Vorsorgeuntersuchungen** und Angebote des Betriebsarztes dienen der individuellen Aufklärung der Beschäftigten, um frühzeitig Gesundheitsstörungen zu erkennen und dürfen nicht zur Feststellung der Eignung genutzt werden. Auch die Beratung zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit ist ein Teil der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Wichtig ist, dass die Beschäftigten die entsprechenden Informationen erhalten und dass kein genereller Untersuchungszwang besteht: Hierbei soll die Akzeptanz für die arbeitsmedizinische Vorsorge bei den Beschäftigten erhöht werden.

2. Klassische Gefährdungen sind nicht alles

Die Neuerungen in der ArbMedVV verdeutlichen, dass die arbeitsmedizinische Vorsorge nicht nur die klassischen Gesundheitsgefährdungen wie Infektionsgefährdung durch Biostoffe, Gefahrstoff- oder Lärmexposition betrachtet, sondern auch die zunehmenden psychischen Belastungen behandelt. In Zukunft werden diese ein wichtiges Untersuchungsfeld in der Arbeitsmedizin sein. Wenn z.B. Beschäftigte einen Zusammenhang zwischen einer psychomentalen Störung und ihrer Arbeit vermuten, kann der/die Betriebsarzt/-ärztin die erste Anlaufstelle sein.

3. Neue Namen, mehr Transparenz

Einzelne Bezeichnungen werden in der Verordnung geändert, um für Klarheit zu sorgen: So wird nicht mehr von Pflicht- oder Angebotsuntersuchungen gesprochen, ab 31. Oktober 2013 heißt es **Pflichtvorsorge** und **Angebotsvorsorge** oder Wunschvorsorge.

- Die **Pflichtvorsorge** muss vom Arbeitgeber veranlasst werden. Dabei ist die Teilnahme des/der Beschäftigten Pflicht. Wenn er/sie ablehnt, muss ihm/ihr die Beschäftigungsaufnahme oder Weiterbeschäftigung mit der entsprechenden Tätigkeit verwehrt werden; z.B. bei Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung muss nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G42 arbeitsmedizinisch untersucht und müssen die erforderlichen Impfungen – sofern keine Krankenkassenleistung – vom Arbeitgeber veranlasst (und auch bezahlt) werden.
- Bei bestimmten Gefährdungen (siehe Anhang der ArbMedVV) muss die **Angebotsvorsorge** angeboten werden. Der/Die Beschäftigte kann ohne Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis darüber entscheiden, ob das Angebot angenommen wird; z.B. bei Tätigkeiten am Bildschirm (Bildschirmarbeitsplatzverordnung) ist eine Untersuchung nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G37 anzubieten (siehe auch 5.).
- Eine Wunschvorsorge muss auf Wunsch des/der Beschäftigten ermöglicht werden.

4. Dokumentation

Der Arbeitgeber muss für alle Vorsorgearten dokumentieren, **wann** und aus welchem **Anlass** die arbeitsmedizinische Vorsorge stattfand. Der/Die Betriebsarzt/-ärztin hat die Pflicht, die Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu dokumentieren und dem/der Beschäftigten eine Ausfertigung der Bescheinigung auszuhändigen – mit dem Hinweis “diese gut zu verwahren” – und auf Bitten, die Untersuchungsergebnisse dem/der Untersuchten zur Verfügung zu stellen.

5. Aktualisierter Anhang

Im Anhang der ArbMedVV sind die gefährdenden Tätigkeiten aufgeführt, die – nach dem neuesten

Stand von Wissenschaft und Technik – entweder eine Pflicht- oder eine Angebotsvorsorge erfordern. Neu mit aufgenommen wurden die Gefährdungen für das Muskel-Skelett-System (Lastenhandhabung, Zwangshaltungen etc.), die nun eine Angebotsvorsorge erfordern.

Was muss der Betrieb im Zuge der Aktualisierung der ArbMedVV tun?

Die für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) im Unternehmen/Betrieb oder der Praxis Verantwortlichen sollten sich mit den sie betreffenden Änderungen im Einzelnen vertraut machen, um die arbeitsmedizinische Vorsorge in Abstimmung mit dem/der Betriebsarzt/-ärztin anzupassen. Werden Anpassungen vorgenommen, sollten die Verantwortlichen nicht versäumen, die Beschäftigten darüber zu informieren. Bei der Kommunikation sollte herausgestellt werden, dass die Arbeitsmedizin nicht ausschließlich die Pflicht des Arbeitgebers ist, sondern die Beschäftigten vor möglichen Gesundheitsrisiken und -schäden, die in Verbindung mit der Arbeit entstehen (können), bewahrt werden sollen.

Wenn Sie wissen möchten, welche Auswirkungen die Neuerungen in der ArbMedVV für Ihr Unternehmen/Ihren Betrieb oder Ihre Praxis haben, können wir Sie dabei unterstützen, auch bei der (Neu-) Organisation Ihrer betrieblichen arbeitsmedizinischen Vorsorge und der Gefährdungsbeurteilung.



BGW Kooperationspartner
und Multiplikator
BG Verkehr anerkannter
Moderator

Arbeits- und Verkehrsmedizinische Untersuchungsstelle
- Betriebsarzt-Praxis - Dr. med. G. Bandomer -
Mühlenkamp 43, 22303 Hamburg

Unternehmer/Innen-SCHULUNG gem. DGUV u. BG Vorschriften:
Alternative bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische
Betreuung (sog. alternatives Unternehmer-MODELL)

„...selbst ist das Unternehmen...“

Telefon 0 40. 27 80 63 47 Fax 0 40. 27 80 63 48
betriebsarzt@dr-bandomer.de www.dr-bandomer.de; www.av-2.de