

Managementsysteme, Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement,
Organisationsberatung, Projektsteuerung, Forschung & Entwicklung

uve • Informationsbrief

Achtzehnte Ausgabe November 2013

Liebe Geschäftsfreunde,



© Flown/ pixelio.de

bereits im April 2013 hat die Bundesregierung die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegte Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) verabschiedet. Am 31. Oktober 2013 ist die novellierte ArbMedVV nun in Kraft getreten.

Die Betriebe sind angehalten sich mit den Neuerungen der ArbMedVV vertraut zu machen, da sie deutliche Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten haben werden.

- Was kann und was soll ein Arbeitsmediziner tun?
- Was ändert sich konkret in der arbeitsmedizinischen Vorsorge?
- Auf was soll der Arbeitgeber in Zukunft achten?

Diesen Fragen sind wir nachgegangen. In der heutigen Ausgabe des uve-Informationsbriefes geben wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Änderungen der neuen ArbMedVV.

Warum wird die ArbMedVV erneuert?

Seit 2008 regelt die ArbMedVV, wie die betriebliche medizinische Vorsorge organisiert werden soll. Da sich in den letzten fünf Jahren der Stand der Technik in Bereichen, die für die Arbeitsmedizin von Bedeutung sind, verändert hat, sah sich die Bundesregierung gezwungen, Änderungen in der bestehenden ArbMedVV vorzunehmen. Ein weiterer Grund zur nötigen Anpassung ist, dass sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite Unsicherheiten herrschen, wenn es um die Untersuchungen durch den Betriebsarzt geht:

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

Die novellierte ArbMedVV soll hierbei Abhilfe schaffen.

Was ändert sich in der arbeitsmedizinischen Vorsorge?

1.) Es geht nicht um die Eignungsuntersuchung.

Ein zentraler Punkt der novellierten ArbMedVV ist, dass deutlicher zwischen den Eignungsuntersuchungen und den weiteren Angeboten des Betriebsarztes unterschieden wird. Die **Eignungsuntersuchung** hat das klare Ziel, die Eignung der Person für die jeweilige berufliche Anforderung festzustellen. Wenn die Eignung nicht vorliegen sollte, kann der Betreffende in dem vorgesehenen Tätigkeitsbereich nicht eingesetzt werden bzw. die entsprechende Arbeit nicht mehr fortführen.

Alle weiteren Untersuchungen wie Vorsorgeuntersuchungen bzw. Angebote des Betriebsarztes dürfen nicht zur Feststellung der Eignung genutzt werden. Sie dienen vielmehr der individuellen Aufklärung der Beschäftigten, um frühzeitig Gesundheitsstörungen zu erkennen. Auch die Beratung zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit ist ein Schwerpunkt in der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Wichtig ist hierbei, dass die Beschäftigten die entsprechenden Informationen erhalten und dass kein genereller Untersuchungszwang herrscht. So können Missverständnisse vermieden und die Akzeptanz 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 Gefahrstoff- oder Lärmexpositionen betrachtet, sondern auch die zunehmenden psychischen Belastungen ins Visier nimmt. In Zukunft werden sie ein wichtiges Untersuchungsfeld der Arbeitsmedizin sein. Wenn z. B. Beschäftigte einen Zusammenhang zwischen einer psychischen Störung und ihrer Arbeit vermuten, ist der Betriebsarzt die erste Anlaufstelle.

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, denn die Arbeitsmedizin bietet nicht nur Untersuchungen an. In Zukunft heißt es **Pflichtvorsorge** oder **Angebotsvorsorge**.

Was bedeutet das für den Arbeitgeber?

- Die **Pflichtvorsorge** muss veranlasst werden. Dabei ist die Teilnahme des Beschäftigten Pflicht. Wenn er ablehnt, wird ihm die Beschäftigungsaufnahme oder Weiterbeschäftigung mit der entsprechenden Tätigkeit verwehrt.
- Bei bestimmten Gefährdungen (siehe Anlage ArbMedVV) muss die **Angebotsvorsorge** angeboten werden. Der Beschäftigte kann ohne Konsequenzen für sein Arbeitsverhältnis darüber entscheiden, ob er das Angebot wahrnimmt.
- Die **Wunschvorsorge** muss auf Wunsch des Beschäftigten ermöglicht werden.

4.) Dokumentation gewährleisten.

Der Arbeitgeber muss für alle Vorsorgearten dokumentieren, wann und aus welchem Anlass die arbeitsmedizinische Vorsorge stattfand. Hingegen hat der Betriebsarzt die Pflicht, die Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge festzuhalten und auf Wunsch dem Beschäftigten auszuhändigen. Der Arbeitgeber erhält vom Betriebsarzt eine Vorsorgebescheinigung mit Angaben über Zeitpunkt, Anlass, festgestellte Einschränkungen für den Arbeitsbereich und Empfehlung für eine weitere Vorsorge.

5.) Aktualisierter Anhang.

Im Anhang der ArbMedVV sind sowohl die besonders gefährdenden Tätigkeiten festgehalten,

die eine Pflichtvorsorge erfordern, als auch die Gefährdungen aufgelistet, welche eine Angebotsvorsorge bedingen. Es wurden zahlreiche Aktualisierungen im Anhang vorgenommen, um diesen an den neuen Stand der Wissenschaft anzupassen. Beispielsweise wurden die Gefährdungen für das Muskel-Skelett-System (Lastenhandhabung, Zwangshaltungen, etc.) aufgenommen, die nun eine Angebotsvorsorge erfordern.

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

Ihr Betrieb sollte sich mit den Änderungen im Einzelnen vertraut machen, um die eigene arbeitsmedizinische Vorsorge in Abstimmung mit dem Arbeitsmediziner anzupassen. Werden Anpassungen vorgenommen, sollte Ihr Betrieb nicht vergessen, Ihre Belegschaft darüber zu informieren. Der Fokus der Kommunikation sollte darauf liegen, dass die Arbeitsmedizin nicht die reinen Interessen des Arbeitgebers vertritt, sondern die Beschäftigten vor möglichen Gesundheitsrisiken in Verbindung mit der Arbeit bewahren will.

Wenn Sie wissen möchten, welche Auswirkungen die Neuerungen in der ArbMedVV für Ihre Organisation haben, finden wir es für Sie heraus. Wir unterstützen Sie bei der Neuorganisation Ihrer betrieblichen arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Sprechen Sie uns an! Wir helfen Ihnen gern!

Kontakt

Dr. Hamid Saberi

Geschäftsführer

☎ 030 315 82 486

☎ 030 315 82 400

✉ h.saberi@uve.de

Wir freuen uns über Ihr Interesse!

Impressum:

uve GmbH für Managementberatung

Kalkkreuthstraße 4, 10777 Berlin

V.i.S.d.P.: Dr. Hamid Saberi

Homepage: www.uve.de

