

Neues zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Informationen für den Arbeitgeber

Am 31.10.2013 ist die 1. Änderungsverordnung zur Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) in Kraft getreten. Ziel der Verordnung ist, durch eine geänderte Terminologie und Klarstellungen weitere Rechtssicherheit zu schaffen, die Inanspruchnahme der Wunschuntersuchungen zu erhöhen und den Anhang der ArbMedVV zu aktualisieren.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist keine Eignungsuntersuchung

Die Verordnung räumt mit einigen Missverständnissen auf, denen die arbeitsmedizinische Vorsorge (AMV) bisher begegnet ist. So wird beispielsweise verdeutlicht, dass die AMV nach ArbMedVV nicht dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen sondern der Prävention dient. Die ArbMedVV stellt also keine Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchung dar, wie etwa die Fahrerlaubnisverordnung. Die ArbMedVV gilt unabhängig von solchen Vorschriften und berührt diese nicht.

Im Unterschied zu Eignungsuntersuchungen besteht die spezifische Leistung der AMV darin, individuelle Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit aufzuklären und die so gewonnenen Erkenntnisse für den betrieblichen Arbeitsschutz nutzbar zu machen. Die Erkenntnisse werden zum einen benötigt, um den Beschäftigten individuell arbeitsmedizinisch zu beraten (darauf hat er einen Rechtsanspruch gemäß § 11 Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG). Zum anderen werden sie benötigt, um die Wirksamkeit der durchgeführten Arbeitsschutzmaßnahmen zu beurteilen (dazu ist der Arbeitgeber gemäß § 3 Absatz 1 ArbSchG verpflichtet).

Ergibt die AMV, dass der Schutz unzureichend ist, schlägt der Arzt Maßnahmen zu seiner Verbesserung vor. Sind die erforderlichen Maßnahmen durchgeführt und auch wirksam, liegen Bedingungen vor, unter denen der Beschäftigte in eigener Verantwortung entscheiden kann, wie der Beschäftigte – beraten durch den Arbeitsmediziner - mit einem gegebenenfalls noch verbleibenden individuellen Risiko umgehen will. In der Folge erhält der Arbeitgeber auch keine personenbezogene Beurteilung mehr, die bisher übliche Bescheinigung „Gesundheitliche Bedenken ja / nein“ entfällt.

Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass

- ein Gesundheitsschaden infolge der Tätigkeit nicht ausgeschlossen werden kann, so hat der Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf AMV. Wünscht er die AMV, hat sie der Arbeitgeber zu ermöglichen (Wunschvorsorge).
- bestimmte gefährdende Tätigkeiten ausgeführt werden sollen, die im Anhang der ArbMedVV aufgeführt sind, hat der Arbeitgeber die AMV von sich aus anzubieten. In diesem Fall ist die Teilnahme an der AMV freiwillig (Angebotsvorsorge).
- bestimmte, ebenfalls im Anhang aufgeführte, besonders gefährdende Tätigkeiten ausgeführt werden müssen, so hat der Arbeitgeber die AMV zu veranlassen. Diese Tätigkeiten darf der Arbeitgeber nur Beschäftigten übertragen, die an der AMV teilgenommen haben, die Teilnahme ist also Tätigkeitsvoraussetzung (Pflichtvorsorge).

Impressum:

Herausgeber: Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin - LAGetSi -
Turmstraße 21, 10559 Berlin, Tel. (030) 902 545 - 400
www.lagetsil.berlin.de E-Mail: medizinischerarbeitsschutz@lagetsil.berlin.de



Wie läuft die arbeitsmedizinische Vorsorge ab?

- Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung klärt der Arbeitgeber, wegen welcher Tätigkeiten er die AMV veranlassen, anbieten oder auf Wunsch des Beschäftigten ermöglichen muss.
- Im Rahmen der Unterweisung informiert der Arbeitgeber die Beschäftigten über den Zweck der AMV sowie über die Voraussetzungen und Folgen der Wunsch-, Angebots- und Pflichtvorsorge.
- Mit der Durchführung der AMV beauftragt der Arbeitgeber vorrangig den Betriebsarzt, in jedem Falle aber einen Arbeitsmediziner oder Betriebsmediziner.
- Die AMV soll während der Arbeitszeit und nicht zusammen mit Eignungsuntersuchungen durchgeführt werden. Die Kosten der AMV trägt der Arbeitgeber.
- Der Arzt beschafft sich die zur Beurteilung der Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit erforderlichen Informationen über die Arbeitsplatzverhältnisse. Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass er sie erhält und auch den Arbeitsplatz besichtigen kann.
- Der Arzt befragt den Beschäftigten zu seiner Arbeit und zu seiner Gesundheit. Er entscheidet nach pflichtgemäßem ärztlichem Ermessen, ob beziehungsweise welche körperlichen oder klinischen Untersuchungen er dem Beschäftigten vorschlägt. Er führt die Untersuchungen durch, sofern der Beschäftigte zustimmt. Untersuchungen, die der Arzt nicht selbst durchführen kann, delegiert er an andere Ärzte.
- Der Arzt erklärt dem Beschäftigten die Befunde, erörtert mit ihm die erkannten Wechselwirkungen, erläutert die Schutzmaßnahmen und gibt Empfehlungen für das Verhalten bei der Arbeit.
- Der Arzt wertet die Erkenntnisse der AMV aus und benachrichtigt den Arbeitgeber, wenn er Anhaltspunkte für die Unwirksamkeit des Schutzregimes gefunden hat. Ergänzend schlägt er Maßnahmen zur Verbesserung des Schutzes vor.
- Der Arbeitgeber überprüft daraufhin die Gefährdungsbeurteilung, trifft die erforderlichen Maßnahmen und teilt sie dem Betriebsrat / Personalrat sowie der zuständigen Behörde mit.
- Als Nachweis der Teilnahme an der AMV stellt der Arzt eine Vorsorgebescheinigung aus, die - anders als früher - keine personenbezogene Beurteilung mehr enthält.
- Aus den Vorsorgebescheinigungen stellt der Arbeitgeber eine Vorsorgekartei zusammen, die er sowohl für die Pflicht-, als auch - das ist neu - für die Angebots- und Wunschvorsorge führt. Beim Ausscheiden des Beschäftigten händigt er diesem eine Kopie der ihn betreffenden Angaben aus.

Ergänzende Hinweise

Der Ablauf der AMV wirft zahlreiche organisatorische Fragen auf. Diese sollten zum Vermeiden von Missverständnissen unbedingt mit dem Betriebsarzt besprochen werden. Dabei sollten auch die Bußgeldtatbestände nach § 10 ArbMedVV zur Sprache kommen: Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

- eine im Anhang der ArbMedVV gelistete besonders gefährdende Tätigkeit von Beschäftigten ausüben lässt, die nicht an der AMV teilgenommen haben,
- eine Pflichtvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig veranlasst,
- eine Angebotsvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig anbietet,
- eine Vorsorgekartei nicht, nicht richtig oder nicht vollständig führt.

Strafbar macht sich, wer durch eine solche - vorsätzliche - Handlung Leben und Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet.