

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Welche Ziele sollten Sie erreichen?

Die Beschäftigten werden individuell von einer Betriebsärztin oder einem Betriebsarzt beraten, gegebenenfalls untersucht und über Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz informiert.

Welche Anforderungen müssen Sie erfüllen?

- Arbeitsmedizinische Vorsorge gehört zu den Maßnahmen, die aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleitet wird.
- Je nach Gefährdung müssen Sie für Ihre Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorge veranlassen oder sie ihnen anbieten. Impfungen sind Bestandteil arbeitsmedizinischer Vorsorge.
- Lassen Sie sich dazu betriebsärztlich beraten.
- Mit der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge dürfen nur Fachärztinnen oder Fachärzte für Arbeitsmedizin oder Ärztinnen oder Ärzte, die die Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin führen, beauftragt werden.



Welche arbeitsmedizinische Vorsorge ist in Beratungs- und Betreuungsstellen oder Hilfsdiensten erforderlich?

Primär unterscheidet man zwischen **Pflicht-**, **Angebots-** und **Wunschvorsorge**.

Pflichtvorsorge

Pflichtvorsorge ist von Ihnen zu veranlassen und ist Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit. Sie muss vor Aufnahme der Tätigkeit und auch danach meist in regelmäßigen Abständen veranlasst und durchgeführt werden, siehe Tabellen auf den folgenden Seiten. Nutzen Sie das „**Musteranschreiben Pflichtvorsorge**“ bei den Arbeitshilfen Nr. 4, um Ihre Beschäftigten individuell zu informieren.



Angebotsvorsorge

Sie müssen Ihren Beschäftigten die Angebotsvorsorge nachweislich und individuell anbieten. Sie können dazu das „**Musteranschreiben Angebotsvorsorge**“ bei den Arbeitshilfen Nr. 4 nutzen. Die Teilnahme ist freiwillig und die ärztliche Bescheinigung nicht Voraussetzung für die Tätigkeit. Angebotsvorsorge, wie zum Beispiel bei Feuchtarbeit oder für Bildschirmarbeitsplätze, ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung. Selbst wenn die Beschäftigten die Angebotsvorsorge nicht wahrnehmen, müssen Sie sie in regelmäßigen Abständen erneut anbieten.



Darüber hinaus müssen Sie eine Vorsorge anbieten, wenn die Vermutung besteht, dass eine Erkrankung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters durch eine Tätigkeit verursacht wurde. Dies könnte beispielsweise sein, wenn bei Beschäftigten Hautirritationen oder allergische Reaktionen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit auftreten.

Lassen Sie sich auch betriebsärztlich dazu beraten, wie Sie die Notfallversorgung nach Schnitt- und Stichverletzungen sichern können (Regelungsuntersuchungsprogramm der BGW). Halten Sie das auch in Ihrem Notfallplan fest.

Wann ist die nächste Vorsorge fällig?

Der Betriebsarzt beziehungsweise die Betriebsärztin legt aufgrund des Ergebnisses der arbeitsmedizinischen Beratung für jeden Beschäftigten fest, wann der nächste Vorsorgetermin fällig ist.

Wunschvorsorge

Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich auf Wunsch arbeitsmedizinisch beraten zu lassen, es sei denn, auf Grund der Gefährdungsbeurteilung und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen. Wunschvorsorge kommt beispielsweise in Betracht, wenn Beschäftigte einen Zusammenhang zwischen einer psychischen Störung und ihrer Arbeit vermuten. Informieren Sie Ihre Beschäftigten, dass diese Möglichkeit besteht, am besten schriftlich.

Arbeitsmedizinische Vorsorge, die in Beratungs- und Betreuungsstellen oder Hilfsdiensten relevant sein kann:

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Tätigkeiten mit erhöhter Verletzungsgefahr und Infektionsrisiko (z.B. Hepatitis B/Hepatitis C)	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Nachuntersuchung 6–12 Monate • weitere Nachuntersuchung maximal nach 24–36 Monaten • nach Schutzimpfung für die Dauer des Impfschutzes 	<ul style="list-style-type: none"> • z.B. bei Kontakt mit einer akuten Infektionskrankheit • am Ende der Tätigkeit
Bei Kontakt mit Kindern: <ul style="list-style-type: none"> • Keuchhusten • Hepatitis A • Masern • Mumps • Röteln • Windpocken 	Impfberatung und Impfangebot <ul style="list-style-type: none"> • 1. Nachuntersuchung 6–12 Monate • weitere Nachuntersuchungen maximal nach 24–36 Monaten • nach Schutzimpfung für die Dauer des Impfschutzes 	<ul style="list-style-type: none"> • z.B. bei Kontakt mit einer akuten Infektionskrankheit • am Ende der Tätigkeit
Tätigkeiten mit erhöhter körperlicher Belastung wie Bewegen von Personen und Lasten oder Arbeiten, bei denen der Rumpf lange gebeugt oder gedreht werden muss	—	Nachuntersuchung wird durch den Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin festgelegt

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Mahlzeitendienste/Reinigungsdienste (Arbeiten in Feuchtigkeit oder mit flüssigkeitsdichten Handschuhen)	regelmäßig mehr als 4 Stunden pro Arbeitstag	regelmäßig mehr als 2 Stunden pro Arbeitstag
Tätigkeit an Bildschirmgeräten	—	Beschäftigte <ul style="list-style-type: none"> • bis 40 Jahre nach 60 Monaten • über 40 Jahre nach 36 Monaten

Eignungsuntersuchung und Untersuchungen nach anderen Rechtsgrundlagen

Neben der arbeitsmedizinischen Vorsorge führen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte auch Eignungsuntersuchungen und Untersuchungen aufgrund von anderen Rechtsgrundlagen durch. Dabei geht es um die Beurteilung, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Anforderungen einer bestimmten Tätigkeit aus medizinischer Sicht bewältigen kann, ohne andere zu gefährden. Bei Eignungsuntersuchungen ist die betriebsärztliche Bescheinigung Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit.

Bei Untersuchungen aufgrund anderer Rechtsgrundlagen geht es um die Beurteilung aus medizinischer Sicht, ob eine Tätigkeit für einen Beschäftigten unbedenklich ist. Die Teilnahme an der Untersuchung muss den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden.

Exposition	Eignungsuntersuchung	Angebotsvorsorge
Nachtarbeit (23.00 bis 06.00 Uhr)	—	nach Arbeitszeitgesetz für Beschäftigte, die mindestens 48 Mal im Jahr mehr als 3 Stunden pro Nacht arbeiten.
	Eignungsuntersuchung für Fahrtätigkeiten, nur wenn dies im Arbeitsvertrag geregelt ist.	—

Weitere betriebsärztliche Beratungsanlässe

Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt berät auch Langzeiterkrankte bei der beruflichen Wiedereingliederung (betriebliches Eingliederungsmanagement).

Was ist bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge generell zu beachten?

Gilt die ärztliche Schweigepflicht?

Die Schweigepflicht nach der ärztlichen Berufsordnung gilt vollumfänglich auch für Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, die das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Vorsorge dokumentieren und die Beschäftigten dazu beraten.

Liegen aus medizinischer Sicht gesundheitliche Bedenken vor, die einen Tätigkeitswechsel erforderlich machen, darf der Unternehmer oder die Unternehmerin nur mit schriftlicher Einwilligung der betroffenen Person informiert werden.

Bei Eignungsuntersuchungen nach anderen Rechtsgrundlagen geht eine Bescheinigung über die Eignung an den Arbeitgeber beziehungsweise an die Arbeitgeberin.

Mitteilung an den Betrieb

Sollte es Anhaltspunkte geben, dass die Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb nicht hinreichend sind, müssen Sie über die Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge informiert werden. Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt schlägt dann entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen vor.

Dokumentation

Die verpflichtende arbeitsmedizinische Vorsorge ist zu dokumentieren:


- Nach der arbeitsmedizinischen Vorsorge erhalten Sie eine Bescheinigung mit dem nächsten Vorsorgetermin.
- Dokumentieren Sie, wann welche arbeitsmedizinische Vorsorge bei welchem Beschäftigten durchgeführt wurde. Nutzen Sie dazu das **Formblatt „Übersicht – arbeitsmedizinische Vorsorge“** bei den Arbeitshilfen Nr. 4. Dort können Sie auch die Dokumentation ablegen.



Wer trägt die Kosten?

Die Kosten für arbeitsmedizinische Vorsorge trägt das Unternehmen. Sie findet während der Arbeitszeit statt.

Gut vorgesorgt – Tipps für die Praxis

- Klären Sie zusammen mit Ihrem Betriebsarzt oder Ihrer Betriebsärztin, welche arbeitsmedizinische Vorsorge für Ihr Tätigkeitsspektrum Pflicht ist. Nutzen Sie dazu das **Formblatt „Übersicht – arbeitsmedizinische Vorsorge“** bei den Arbeitshilfen Nr. 4. 
- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die betriebsärztlichen Vorsorgetermine wahrzunehmen.
- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihren allgemeinen Impfschutz (z.B. Tetanus, Diphtherie, Gripeschutz) auffrischen zu lassen.
- Für Praktikantinnen und Praktikanten muss ein gleichwertiger Arbeitsschutz sichergestellt werden. Da sie weniger Erfahrungen mitbringen, müssen sie besonders geschützt werden. Bei Jugendlichen unter 18 Jahren ist das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten. Siehe dazu auch **Sichere Seiten „Jugendarbeitsschutz“** und **„Praktikantinnen und Praktikanten“**. 