

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 ihnen entsprechende Angebote machen. Impfungen sind Bestandteil arbeitsmedizinischer Vorsorge.
- Lassen Sie sich dazu von Ihrer Betriebsärztin oder Ihrem Betriebsarzt beraten.
- Nur Ärztinnen und Ärzte mit der erforderlichen Fachkunde und der Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin können mit der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragt werden.



Welche arbeitsmedizinische Vorsorge ist in Ihrer Praxis erforderlich?

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

Pflichtvorsorge

Die Pflichtvorsorge wird von der Arbeitgeberin beziehungsweise vom Arbeitgeber veranlasst 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

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen 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, muss sie in regelmäßigen Abständen erneut angeboten werden.



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

Je nachdem, wie das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Beratung ausfällt, wird festgelegt, wann der nächste Vorsorgetermin fällig ist.

Wunschvorsorge

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich auf Wunsch arbeitsmedizinisch beraten zu lassen, es sei denn, aufgrund 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 auch auf eigenen Wunsch eine arbeitsmedizinische Vorsorge möglich ist.

Arbeitsmedizinische Vorsorge, die in Therapeutischen Praxen, für Hebammen und Entbindungspfleger, Heilpraktikerinnen und -praktiker sowie Podologinnen und Podologen relevant sein kann:

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Tätigkeiten mit erhöhter Verletzungsgefahr und Infektionsrisiko (z.B. Hepatitis B/Hepatitis C)	<ul style="list-style-type: none"> • erste 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
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"> • erste 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
Feuchtarbeit (Arbeiten in Feuchtigkeit oder mit flüssigkeitsdichten Handschuhen)	regelmäßig mehr als 4 Stunden pro Arbeitstag	regelmäßig mehr als 2 Stunden pro Arbeitstag

Für Beschäftigte, die Patientenakten elektronisch führen, Rechnungen und Korrespondenz am Computer bearbeiten:

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Tätigkeiten 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 -ärzte auch Eignungsuntersuchungen und Untersuchungen aufgrund anderer Rechtsgrundlagen durch. Dabei geht es um die Beurteilung, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter 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. Insofern müssen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an der Untersuchung ermöglichen.

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Häufige Teilnahme am Straßenverkehr	Eignungsuntersuchung für Fahrtätigkeiten, nur wenn dies im Arbeitsvertrag geregelt ist.	—

Weitere Beratungsanlässe

Ein weiterer Anlass für die betriebsärztliche Beratung ist die berufliche Wiedereingliederung Langzeiterkrankter, das sogenannte betriebliche Eingliederungsmanagement.

Was ist bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge generell zu beachten?

Gilt die ärztliche Schweigepflicht?

Die Schweigepflicht nach der ärztlichen Berufsordnung gilt auch für die betriebsärztliche Betreuung vollumfänglich. Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt dokumentiert das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Vorsorge und berät die Beschäftigten dazu.

Liegen aus medizinischer Sicht gesundheitliche Bedenken vor, die einen Tätigkeitswechsel erforderlich machen, ist die schriftliche Einwilligung des betroffenen Beschäftigten nötig, bevor der Betrieb darüber informiert wird.

Erfolgt eine Eignungsuntersuchung aufgrund anderer Rechtsgrundlagen, erhalten Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber eine entsprechende Bescheinigung.

Mitteilung an die Unternehmerin und den Unternehmer

Sollte es Anhaltspunkte geben, dass die Arbeitsschutzmaßnahmen in Ihrer Praxis nicht hinreichend sind, müssen Sie über die Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge informiert werden. Betriebsärztin oder Betriebsarzt schlagen dann entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen vor.

Dokumentation

Die verpflichtende arbeitsmedizinische Vorsorge ist zu dokumentieren:

- Nach der betriebsärztlichen Untersuchung wird eine Bescheinigung mit dem Datum der nächsten Vorsorge ausgestellt. Informiert werden sowohl Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitgeberin als auch die untersuchte Person.
- 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. Die Vorsorgekartei ist ebenso wie die Personalunterlagen aufzubewahren und dem Beschäftigten eine Kopie auszuhändigen, wenn das Arbeitsverhältnis endet.



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 Ihrer Betriebsärztin beziehungsweise Ihrem Betriebsarzt, 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 Vorsorgetermine wahrzunehmen.
- Empfehlen Sie Ihren Beschäftigten, ihren Impfschutz (z.B. Tetanus, Diphtherie, Grippe) auffrischen oder vervollständigen 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 Seite „Jugendarbeitsschutz“** und **„Praktikantinnen und Praktikanten“**.

