

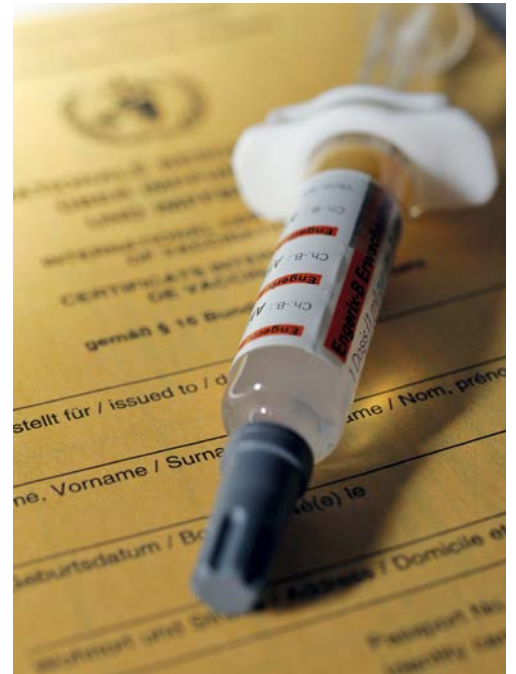
Arbeitsmedizinische Vorsorge

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 anbieten. Impfungen sind Bestandteil von arbeitsmedizinischer Vorsorge.
- Lassen Sie sich von Ihrer Betriebsärztin oder Ihrem Betriebsarzt beraten.
- Nur Fachärztinnen oder Fachärzte für Arbeitsmedizin 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 oder 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 Tabelle auf der nächsten Seite. 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 arbeitsmedizinische 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 auch 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 Vorsorge ausfällt, wird festgelegt, wann der nächste Vorsorgetermin fällig ist.

Wunschvorsorge

Jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin hat das Recht, sich auf Wunsch arbeitsmedizinisch untersuchen 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 auch auf eigenen Wunsch eine arbeitsmedizinische Vorsorge möglich ist.

Arbeitsmedizinische Vorsorge, die in zahnmedizinischen Praxen relevant sein kann:

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Feuchtarbeit (Arbeiten in Feuchtigkeit oder mit flüssigkeitsdichten Handschuhen)	regelmäßig <ul style="list-style-type: none"> • mehr als 4 Stunden pro Arbeitstag • weitere Nachuntersuchung maximal nach 36 Monaten 	regelmäßig mehr als 2 Stunden pro Arbeitstag
Tätigkeiten mit erhöhter Verletzungsgefahr und Infektionsrisiko (z.B. Hepatitis B/Hepatitis C)	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Nachuntersuchung nach maximal 12 Monaten • weitere Nachuntersuchung maximal nach 36 Monaten 	<ul style="list-style-type: none"> • z.B. bei Kontakt mit einer akuten Infektionskrankheit • am Ende der Tätigkeit
Infektionsgefahr bei Kontakt mit Kindern unter 6 Jahren: <ul style="list-style-type: none"> • Keuchhusten • Masern • Mumps • Röteln • Windpocken 	Impfberatung und Impfangebot <ul style="list-style-type: none"> • 1. Nachuntersuchung nach maximal 12 Monaten • weitere Nachuntersuchung maximal nach 36 Monaten 	<ul style="list-style-type: none"> • z.B. bei Kontakt mit einer akuten Infektionskrankheit • am Ende der Tätigkeit
Tätigkeiten an Bildschirmgeräten	—	Beschäftigte <ul style="list-style-type: none"> • regelmäßige Nachuntersuchungen nach maximal 36 Monaten

Eignungsuntersuchung und Untersuchungen nach anderen Rechtsgrundlagen

Neben der arbeitsmedizinischen Vorsorge führen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte auch Eignungsuntersuchungen und Untersuchungen aufgrund anderer Rechtsgrundlagen durch. Dabei geht es um die Beurteilung, ob eine Person 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 eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter unbedenklich ist. Sie müssen Ihren Beschäftigten die Teilnahme an der Untersuchung ermöglichen.

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Röntgenstrahlung • Personen der Kategorie B (siehe StrlSchV)	auf Verlangen der Behörde	—
• Kurierfahrten (häufige Teilnahme am Straßenverkehr)	Eignungsuntersuchung für Fahrtätigkeiten, nur wenn dies im Arbeitsvertrag geregelt ist	—

Weitere betriebsärztliche Beratungsanlässe

Der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin 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 Betriebsärzte und Betriebsärztinnen, die das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Vorsorge dokumentieren und die Beschäftigten dazu beraten.

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 den Betrieb

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

Dokumentation

Die verpflichtende arbeitsmedizinische Vorsorge ist zu dokumentieren:

- Nach der Teilnahme an der arbeitsmedizinischen Vorsorge wird eine Bescheinigung mit dem Datum der nächsten Vorsorge ausgestellt. Informiert werden sowohl der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin als auch die Beschäftigten.



- Dokumentieren Sie, wann welche arbeitsmedizinische Vorsorge bei wem 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 den Beschäftigten ist eine Kopie auszuhändigen, etwa, wenn sie kündigen.

Wer trägt die Kosten?

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

Gut vorgesorgt – Tipps für die Praxis



- Verschaffen Sie sich einen Überblick über anstehende arbeitsmedizinische Vorsorge. Nutzen Sie dazu das **Formblatt „Übersicht – arbeitsmedizinische Vorsorge“** bei den Arbeitshilfen Nr. 4.

- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vorsorgetermine bei der Betriebsärztin oder beim Betriebsarzt wahrzunehmen.

- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 Seiten „Jugendarbeitsschutz“** sowie **„Praktikantinnen und Praktikanten“**.

