

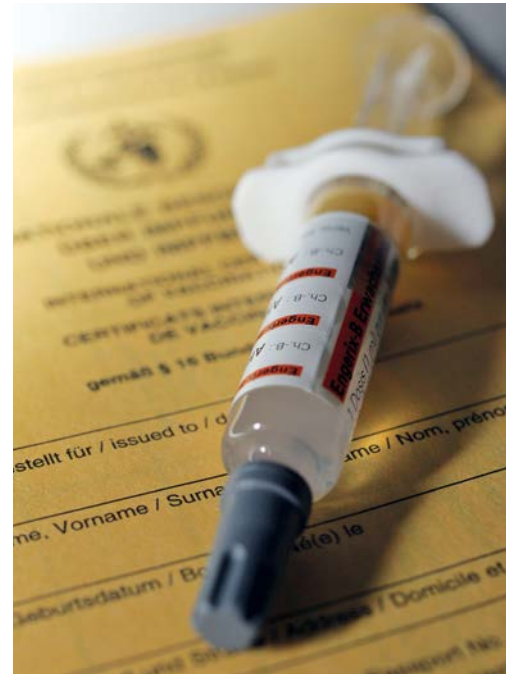
# Arbeitsmedizinische Vorsorge

## 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 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. Auch wenn Sie selbst über die entsprechenden Qualifikationen verfügen, dürfen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht selbst betriebsärztlich betreuen, da deren Persönlichkeitsrechte gewahrt bleiben müssen.



## Welche arbeitsmedizinische Vorsorge ist in Ihrer Praxis erforderlich?

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

### Pflichtvorsorge

Die Pflichtvorsorge ist von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber 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. Nutzen Sie das „**Musteranschreiben Angebotsvorsorge**“ bei den Arbeitshilfen Nr. 4. Die Teilnahme ist freiwillig und die ärztliche Bescheinigung nicht Voraussetzung für die Tätigkeit. Angebotsvorsorge, zum Beispiel bei Feuchtarbeit oder für Bildschirmarbeitsplätze, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung. Selbst wenn die Beschäftigten die Angebotsvorsorge nicht wahrnehmen, muss sie in regelmäßigen Abständen angeboten werden.



Darüber hinaus müssen Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen eine Vorsorge anbieten, wenn sie vermuten, dass eine Erkrankung des Beschäftigten durch die Tätigkeit verursacht wurde. Dies könnte beispielsweise sein, wenn bei Beschäftigten Hautirritationen oder allergische Reaktionen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit auftreten oder wenn Blut einer anderen Person in eine Wunde des Beschäftigten gelangt.

Lassen Sie sich von Ihrem Betriebsarzt oder Ihrer Betriebsärztin auch 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?

Je nachdem, wie das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Beratung ausfällt, wird für jeden Beschäftigten festgelegt, 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. Über das Recht auf Wunschvorsorge müssen Sie Ihre Beschäftigten nachweislich informieren.

## Arbeitsmedizinische Vorsorge, die in ärztlichen Praxen relevant sein kann:

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Feuchtarbeit (Arbeiten in Feuchtigkeit oder mit flüssigkeitsdichten Handschuhen)	regelmäßig mehr als 4 Stunden pro Arbeitstag <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Nachuntersuchung nach maximal 6 Monaten</li> <li>• Nachuntersuchung nach maximal 36 Monaten</li> </ul>	regelmäßig mehr als 2 Stunden pro Arbeitstag <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Nachuntersuchung nach maximal 6 Monaten</li> <li>• Nachuntersuchung nach maximal 36 Monaten</li> </ul>
Tätigkeiten mit erhöhter Verletzungsgefahr und Infektionsrisiko (z.B. HBV/HCV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Nachuntersuchung nach maximal 12 Monaten</li> <li>• weitere Nachuntersuchung maximal nach 36 Monaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• z.B. bei Kontakt mit einer akuten Infektionskrankheit</li> <li>• am Ende der Tätigkeit</li> <li>• 1. Nachuntersuchung nach maximal 12 Monaten</li> <li>• regelmäßige Nachuntersuchungen nach maximal 36 Monaten</li> </ul>

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Bei Kontakt mit Kindern: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bordetella pertussis</li> <li>• HAV</li> <li>• Masernvirus</li> <li>• Mumpsvirus</li> <li>• Rubivirus</li> <li>• Varizella-Zoster-Virus</li> </ul>	Mit Impfberatung und Impfangebot <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Nachuntersuchung nach maximal 12 Monaten</li> <li>• regelmäßige Nachuntersuchungen nach maximal 36 Monaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• z.B. bei Kontakt mit einer akuten Infektionskrankheit</li> <li>• am Ende der Tätigkeit</li> <li>• 1. Nachuntersuchung nach maximal 12 Monaten</li> <li>• regelmäßige Nachuntersuchungen nach maximal 36 Monaten</li> </ul>
Tätigkeiten an Bildschirmgeräten	—	Beschäftigte <ul style="list-style-type: none"> <li>• regelmäßige Nachuntersuchungen nach maximal 36 Monaten</li> </ul>

**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 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. Die Teilnahme an der Untersuchung muss den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden.

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Röntgenstrahlung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen der Kategorie A (siehe StrlSchV)</li> </ul>	Untersuchung nach StrlSchV*	—
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen der Kategorie B (siehe StrlSchV)</li> </ul>	auf Verlangen der Behörde	—
Druckluft* Tätigkeiten in Druckkammern (Luft mit einem Überdruck von 0,1 bar).	Bescheinigung über die gesundheitliche Unbedenklichkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 Wochen vor Aufnahme der Tätigkeit</li> <li>• Nachuntersuchung maximal alle 12 Monate</li> </ul>	—

\*Die Untersuchungen nach der Strahlenschutzverordnung (StrlSchV) und der Druckluftverordnung (DruckluftV) dürfen nur dazu ermächtigte Ärzte durchführen.

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 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, darf der Unternehmer oder die Unternehmerin nur mit schriftlicher Einwilligung der Betroffenen informiert werden.

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

### Mitteilung an die Praxis

Sollte es Anhaltspunkte geben, dass die Arbeitsschutzmaßnahmen in der Praxis nicht hinreichend sind, muss über die Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge informiert werden. Die Betriebsärztin oder der 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 der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin als auch die untersuchte Person.
- Um zu dokumentieren, wann welche arbeitsmedizinische Vorsorge bei wem durchgeführt wurde, nutzen Sie 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. Ist das Beschäftigungsverhältnis beendet, ist eine Kopie auszuhändigen.



### Wer trägt die Kosten?

Die Kosten für arbeitsmedizinische Vorsorge tragen die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber. Sie findet während der Arbeitszeit statt.

### Gut vorgesorgt – Tipps für die Praxis

- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die betriebsärztlichen Vorsorgetermine wahrzunehmen.
- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihren Impfschutz (z.B. Tetanus, Diphtherie, Grippe) aufzufrischen oder zu erneuern.
- Für Praktikanten und Praktikantinnen 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“**.

