

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 Fachärztinnen und Fachärzte für Arbeitsmedizin oder Ärztinnen und Ärzte mit 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**“, um Ihre Beschäftigten individuell zu informieren.

Angebotsvorsorge

Sie müssen Ihren Beschäftigten die Angebotsvorsorge nachweislich und individuell anbieten. Nutzen Sie das „**Musteranschreiben Angebotsvorsorge**“. 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.

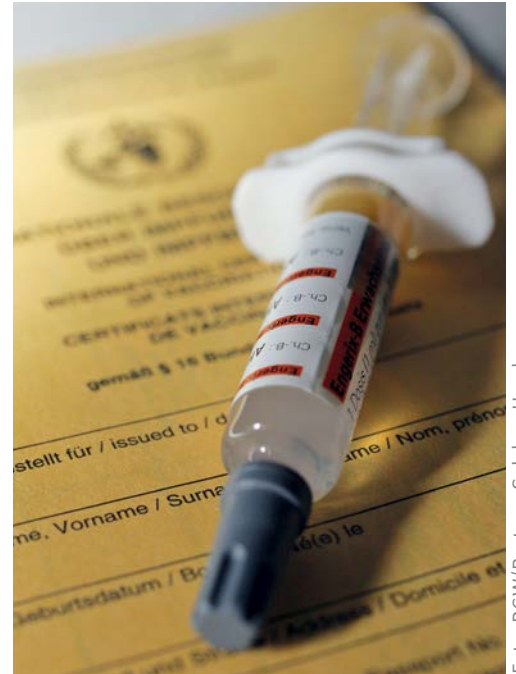


Foto: BGW/Bertram Solcher, Hamburg

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 (Nachsorgeschema nach Nadelstichverletzungen). 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, 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. 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"> • erste Vorsorge innerhalb von 3 Monaten vor Aufnahme der Tätigkeit • zweite Vorsorge innerhalb von 6 Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit • weitere Vorsorgen spätestens nach 36 Monaten oder ärztlich vorgegebenes, verkürztes Intervall 	Regelmäßig mehr als 2 Stunden pro Arbeitstag <ul style="list-style-type: none"> • erste Vorsorge innerhalb von 3 Monaten vor Aufnahme der Tätigkeit • zweite Vorsorge innerhalb von 6 Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit • weitere Vorsorgen spätestens nach 36 Monaten oder ärztlich vorgegebenes, verkürztes Intervall
Tätigkeiten mit erhöhtem Infektionsrisiko (z.B. Hepatitis B/Hepatitis C; Tuberkulose, Corona)	Mit Impfberatung und Impfangebot bei impfpräventablen Erkrankungen <ul style="list-style-type: none"> • erste Vorsorge innerhalb von 3 Monaten vor Aufnahme der Tätigkeit • zweite Vorsorge innerhalb von 12 Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit • weitere Vorsorgen spätestens nach 36 Monaten oder ärztlich vorgegebenes, verkürztes Intervall 	Mit Impfberatung und Impfangebot bei impfpräventablen Erkrankungen <ul style="list-style-type: none"> • wenn nach Kontakt mit einer schweren Infektionskrankheit zu rechnen oder eine Infektion erfolgt ist • am Ende der Tätigkeit, bei der eine Pflichtvorsorge zu veranlassen war

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Bei Kontakt mit Kindern: <ul style="list-style-type: none"> • Keuchhusten • Hepatitis A • Masernvirus • Mumpsvirus • Röteln • Windpocken 	Mit Impfberatung und Impfangebot bei impfpräventablen Erkrankungen <ul style="list-style-type: none"> • erste Vorsorge innerhalb von 3 Monaten vor Aufnahme der Tätigkeit • zweite Vorsorge innerhalb von 12 Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit • weitere Vorsorgen spätestens nach 36 Monaten oder ärztlich vorgegebenes, verkürztes Intervall 	Mit Impfberatung und Impfangebot bei impfpräventablen Erkrankungen <ul style="list-style-type: none"> • wenn nach Kontakt mit einer schweren Infektionskrankheit zu rechnen oder eine Infektion erfolgt ist • am Ende der Tätigkeit, bei der eine Pflichtvorsorge zu veranlassen war
Tätigkeiten an Bildschirmgeräten	—	<ul style="list-style-type: none"> • erstes Angebot zur Vorsorge innerhalb von 3 Monaten vor Aufnahme der Tätigkeit • zweite Vorsorge innerhalb von 6 Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit • weitere Vorsorgen spätestens nach 36 Monaten oder ärztlich vorgegebenes, verkürztes Intervall

Eignungsuntersuchung und Untersuchungen nach anderen Rechtsgrundlagen

Neben der arbeitsmedizinischen Vorsorge führen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte auch Eignungsuntersuchungen und Untersuchungen aufgrund anderer Rechtsgrundlagen durch. Bei der Eignungsuntersuchung 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	Eignungsuntersuchung	Unbedenklichkeitsuntersuchung
Röntgenstrahlung <ul style="list-style-type: none">• Personen der Kategorie A (siehe StrlSchV)	—	Bescheinigung über die gesundheitliche Unbedenklichkeit (StrlSchV §§ 71, 77)* <ul style="list-style-type: none">• erste Untersuchung innerhalb von 12 Monaten vor Aufnahme der Tätigkeit• weitere Untersuchungen spätestens nach 12 Monaten
<ul style="list-style-type: none">• Personen der Kategorie B (siehe StrlSchV)	—	Ärztliche Überwachung auf Verlangen der Behörde (StrlSchV § 77)
Druckluft* Tätigkeiten in Druckkammern (Luft mit einem Überdruck von 0,1 bar).	—	Beschäftigungsverbot für unter 18- oder über 50-Jährige Bescheinigung über die gesundheitliche Unbedenklichkeit (DruckLV § 10) <ul style="list-style-type: none">• erste Untersuchung 12 Wochen vor Aufnahme der Tätigkeit• weitere Untersuchungen spätestens nach 12 Monaten

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

Weitere betriebsärztliche Beratungsangebote

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 Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin 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 Praxisinhaberin oder den Praxisinhaber

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 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.
- Um zu dokumentieren, wann welche arbeitsmedizinische Vorsorge bei wem durchgeführt wurde, nutzen Sie die Dokumentationshilfe „**Übersicht – arbeitsmedizinische Vorsorge**“. 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 trägt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, sie findet während der Arbeitszeit statt.

Gut vorgesorgt – Tipps für die Praxis

- Verschaffen Sie sich einen Überblick über anstehende arbeitsmedizinische Vorsorge. Nutzen Sie dazu die Dokumentationshilfe **„Übersicht – arbeitsmedizinische Vorsorge“**.
- 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“**.