

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 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.

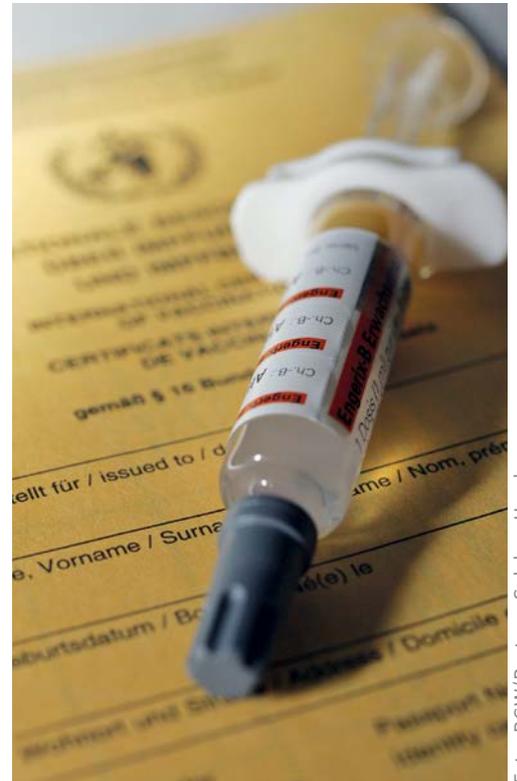


Foto: BGW/Bertram Solcher, Hamburg

Welche arbeitsmedizinische Vorsorge ist in Beratungs- und Betreuungseinrichtungen 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**“, um Ihre Beschäftigten individuell zu informieren.

Angebotsvorsorge

Sie müssen Ihren Beschäftigten die Angebotsvorsorge nachweislich und individuell anbieten. Sie können dazu das „**Musteranschreiben Angebotsvorsorge**“ 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, 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 diese Möglichkeit besteht, am besten schriftlich.

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

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
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
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

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Tätigkeiten mit erhöhter körperlicher Belastung wie Bewegen von Personen und Lasten oder Arbeiten, bei denen der Rumpf lange gebeugt oder gedreht werden muss	—	<ul style="list-style-type: none"> • erstes Angebot zur 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
Mahlzeitendienste/Reinigungsdienste (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"> • 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
Tätigkeit an Bildschirmgeräten	—	<ul style="list-style-type: none"> • erstes Angebot zur 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

Eignungsuntersuchung und Untersuchungen nach anderen Rechtsgrundlagen

Neben der arbeitsmedizinischen Vorsorge führen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte auch Eignungsuntersuchungen und Untersuchungen aufgrund von anderen 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
Fahrdienste (häufige Teilnahme am Straßenverkehr)	Eignungsuntersuchung für Fahrtätigkeiten (nach Fahrerlaubnisverordnung – FeV), nur wenn dies im Arbeitsvertrag geregelt ist	—
Nachtarbeit mindestens 48-mal im Jahr mehr als 2 Stunden zwischen 23 Uhr bis 6 Uhr	—	Angebot sich arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen <ul style="list-style-type: none"> • vor Aufnahme der Tätigkeit • für Beschäftigte bis 50 Jahre alle 3 Jahre • für Beschäftigte über 50 Jahre jährlich

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 Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin 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 die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber

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 die Dokumentationshilfe „Übersicht – arbeitsmedizinische Vorsorge“.

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 die Dokumentationshilfe **„Übersicht – arbeitsmedizinische Vorsorge“**.
- 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“**.

