



ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGE



Zur Vermeidung und frühzeitigen Erkennung von gefährlichen Situationen (Gefährdungen) sowie berufsbedingter Erkrankungen und Berufskrankheiten hat der Gesetzgeber die erforderliche Vorgehensweise und die Rahmenbedingungen in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge definiert.

Pflichtvorsorge:

Die Pflichtvorsorge ist eine für Arbeitnehmer unumgängliche Beratungsuntersuchung bei besonders gesundheitsgefährdenden beruflichen Tätigkeiten. Arbeitgeber haben solche Vorsorgen für betroffene Mitarbeiter regelmäßig zu veranlassen.

Welche beruflichen Tätigkeiten eine Pflichtvorsorge zur Folge haben, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung für den jeweiligen Arbeitsplatz. Diese wird von Arbeitgeber, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit erstellt.

Die nach Pflichtvorsorge zu erstellende arbeitsmedizinische Bescheinigung der gesundheitlichen Unbedenklichkeit ist Voraussetzung für die weitere Verrichtung der im Focus stehenden Tätigkeit.

Angebotsuntersuchungen:

Für Arbeitnehmer freiwillige arbeitsmedizinische Beratungen bei geringerem Gefährdungspotential während der Berufstätigkeit.

Arbeitgeber müssen den Arbeitnehmern solche Vorsorgen im Sinne einer Serviceleistung regelmäßig anbieten.

Wunschvorsorge:

Im Gegensatz zur Pflicht- und Angebotsvorsorge geht bei der Wunschvorsorge die Initiative nicht vom Arbeitgeber aus, sondern vom Beschäftigten selbst. Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten aber über die Möglichkeit der Wunschvorsorge informieren, beispielsweise im Rahmen einer Unterweisung. Dem Beschäftigten hat er eine Wunschvorsorge zu ermöglichen, wenn bei dessen Tätigkeit mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist. Der Beschäftigte kann seinen Vorsorgewunsch direkt gegenüber dem Arbeitgeber oder seinem direkten Vorgesetzten äußern

Neben körperlichen Belastungen können auch seelische Beschwerden eine Wunschvorsorge begründen. Wenn ein Beschäftigter zum Beispiel einen Zusammenhang zwischen einer psychischen Belastung am Arbeitsplatz und vorhandenen Beschwerden vermutet, ist der Betriebsarzt eine wichtige erste Anlaufstelle und die Wunschvorsorge ein gutes Instrument zur persönlichen Aufklärung und Beratung. Auch die Frage, ob der Einsatz an dem aktuellen Arbeitsplatz mit der Gesundheit oder bestehenden Vorerkrankungen des Beschäftigten vereinbar ist, kann Grund einer Wunschvorsorge sein. Dabei kann es auch um die Frage gehen, wie längere Lebensarbeitszeiten ohne Gesundheitsschäden bewältigt werden können.



Wie häufig müssen diese Untersuchungen durchgeführt werden?

Die AMR 2.1 regelt die Fristen für die Veranlassung/das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge wie folgend:

Die erste Vorsorge

muss innerhalb von drei Monaten vor Aufnahme der Tätigkeit veranlasst oder angeboten werden.

Die zweite Vorsorge muss nach Aufnahme der Tätigkeit veranlasst beziehungsweise angeboten werden spätestens:

1. im Regelfall nach zwölf Monaten
2. nach sechs Monaten
- bei Tätigkeiten mit Exposition gegenüber
atemwegssensibilisierend oder hautsensibilisierend
wirkenden oder toxisch wirkenden biologischen
Arbeitsstoffen so wie bei Feuchtarbeiten

3. nach 24 Monaten bei Tätigkeiten in Tropen, Subtropen
und sonstigen Auslandsaufenthalten mit besonderen
klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen

Jede weitere Vorsorge einschließlich nachgehen der Vorsorge muss spätestens 36 Monate nach der vorangegangenen Vorsorge veranlasst bzw. angeboten werden. Die festgelegten Fristen sind Maximalfristen, d.h. diese Fristen dürfen nicht überschritten werden. Zulässig sind allein kürzere Fristen