

Kompetenzzentrum für Unternehmer

Fortbildung nach der DGUV Vorschrift 2

Infoblatt 3 | August 2016

Wunschvorsorge

Zur arbeitsmedizinischen Vorsorge gehört neben der Pflicht- und Angebotsvorsorge auch die sogenannte Wunschvorsorge.

TEXT: Dr. med. Jobst Konerding FOTOS: Fotolia

Das Arbeitsschutzgesetz und die arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung sehen vor, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten auf deren Wunsch arbeitsmedizinische Untersuchungen oder Beratungen ermöglicht. Diese sollte vorrangig der Betriebsarzt der Firma durchführen.

Worauf muss der Arbeitgeber achten?

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. Dieser leitet den Wunsch dann an den Betriebsarzt wei-



ter. Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, kann dieser den Beschäftigten organisatorisch unterstützen.

Eine Wunschvorsorge findet wie die andere arbeitsmedizinische Vorsorge üblicherweise während der Arbeitszeit statt. Wird die Firma durch den arbeitsmedizinisch-Sicherheitstechnischen

Dienst der BG BAU (ASD der BG BAU) betriebsärztlich betreut, kann der Arbeitgeber – wie bei den anderen Vorsorgeformen auch – seine Beschäftigten im zuständigen ASD-Zentrum anmelden und Beratungs- bzw. Untersuchungstermine vereinbaren. Nach Absprache mit dem Arbeitgeber kann der Beschäftigte die Anmeldung auch selbst →

Nähere Informationen zum
Thema Fortbildung:

Präventionshotline 0800 8020100



BEISPIELE FÜR EINE WUNSCHVORSORGE

- Fußbeschwerden beim Tragen von Sicherheitsschuhen
- Hautveränderungen bei Feuchtarbeit
- Unklare Beschwerden beim Umgang mit Gefahrstoffen
- Psychische Störungen wie Depressionen
- Ängste bei Konfliktsituationen mit Kollegen
- Beschwerden durch gehäufte Arbeitsunterbrechungen

Neben der Wunschvorsorge gibt es die Pflicht- und Angebotsvorsorge. Die Pflichtvorsorge muss der Arbeitgeber bei bestimmten gefährlichen Tätigkeiten veranlassen, und der Beschäftigte ist verpflichtet, daran teilzunehmen. Angebotsvorsorge hat der Arbeitgeber anzubieten, der Beschäftigte kann diese jedoch ablehnen.

vornehmen. Diese Vorgehensweise ist den meisten Unternehmen schon bekannt und wird mit Erfolg umgesetzt. Der ASD der BG BAU hat sich zum Ziel gesetzt, für alle Anfragen zeitnahe Termine zu vergeben. Der Beschäftigte muss Fragen des Arbeitgebers nach seinem Gesundheitszustand oder nach den konkreten Beschwerden, die Anlass zur Wunschvorsorge sind, nicht beantworten.

Was gehört zur Wunschvorsorge?

Die arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung beinhaltet einen ganzheitlichen Vorsorgeansatz. Bei jeder Vorsorge wird daher nicht nur eine Einzelgefährdung wie beispielsweise durch Staub, Lärm oder Gefahrstoffe thematisiert, sondern die gesamte Arbeitssituation und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit berücksichtigt. Daher kann auch zusammen mit einer Pflicht- oder Angebotsvorsorge bei Bedarf eine Wunschvorsorge durchgeführt werden.

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. Auch geschlechtsspezifische Aspekte sind mögliche Inhalte der Wunschvorsorge. Ebenso können Fragen zu organisatorischen oder strukturellen Benachteiligungen am Arbeitsplatz und damit verbundene negative gesundheitliche Auswirkungen im Rahmen einer Wunschvorsorge angesprochen werden.

Welche Informationen erhält der Arbeitgeber?

Der Betriebsarzt unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht. Der Arbeitgeber erhält bei der Wunschvorsorge, wie bei allen Vorsorgearten, eine Vorsorgebescheinigung mit der Angabe, wann und aus welchem Anlass der Vorsorgetermin stattgefunden hat. Als Anlass zur Wunschvorsorge wird in der Regel die Tätigkeit angegeben, nicht die möglichen Beschwerden des Beschäftigten. Durch die Wunschvorsorge sollen Lösungsansätze für die vorliegende Gesundheitsproblematik gesucht werden. Ziel sind auch hier der Erhalt der beruflichen Leistungsfähigkeit und die Stabilisierung der Arbeitszufriedenheit des Beschäftigten. ●



Weitere Informationen:

Wunschvorsorge, Arbeitsmedizinische Empfehlung, November 2015. Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales