

Information zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge



Allgemeines

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist Teil der arbeitsmedizinischen Präventionsmaßnahmen in der Zahnarztpraxis und dient der Früherkennung und Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten. Sie umfasst die Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit, ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese sowie körperliche oder klinische Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der Mitarbeiter diese Untersuchungen nicht ablehnt.

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?

Die Arbeitsmedizinische Vorsorge gehört zu den Maßnahmen, welche 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 hierzu von Ihrer Betriebsärztin oder Ihrem Betriebsarzt beraten.

Nur Fachärztinnen oder Fachärzte für Arbeitsmedizin können mit der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragt werden.

Welche arbeitsmedizinische Vorsorge ist in Ihrer Praxis erforderlich?

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

Pflichtvorsorge

Pflichtvorsorge ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten veranlasst werden muss, § 2 Abs. 2 ArbMedVV. Diese Tätigkeiten sind im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge konkret aufgeführt.

Pflichtvorsorge muss vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen veranlasst werden, § 4 Abs. 1 ArbMedVV. Der Praxisinhaber darf eine Tätigkeit nur ausüben lassen, wenn der Mitarbeiter an der Pflichtvorsorge teilgenommen hat, § 4 Abs. 2 ArbMedVV.

Dies führt dazu, dass der Mitarbeiter faktisch verpflichtet ist, an dem Vorsorgetermin teilzunehmen. Bei der Pflichtvorsorge dürfen körperliche oder klinische Untersuchungen nicht gegen den Willen des Mitarbeiters durchgeführt werden. Wird Pflichtvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig veranlasst, handelt der Praxisinhaber ordnungswidrig und macht sich strafbar, § 10 Abs. 1 und 2 ArbMedVV.

Pflichtvorsorge bei Tätigkeit mit Infektionsgefährdung (G 42)

Die Untersuchung gliedert sich in einen Elementarteil und einen speziellen Teil; im Letzteren ist die Untersuchung in Hinblick auf Hepatitis B und C gem. Anhang Teil 2 Abs. 1 (Pflichtvorsorge) der ArbMedVV obligat. Weitere spezielle Untersuchungen können erforderlich werden, wenn die Arbeitsplatzanalyse ein deutlich erhöhtes Risiko für das Vorkommen dieser Erkrankungen ergibt oder wenn im konkreten Fall die Möglichkeit einer Krankheitsübertragung bestanden hat. Der Arbeitgeber hat Mitarbeitern unentgeltlich Impfungen (Hepatitis B) anzubieten, wenn Kontakt mit potentiell infektiösem Material in Frage kommen kann. Pflichtvorsorge bei Feuchtarbeit (G 24)

Die Pflichtvorsorge zur Hautbelastung wegen dem Tragen von Handschuhen „G 24“ beinhaltet eine spezielle Untersuchung der Haut sowie die Beratung zum Hautschutz. Für alle Mitarbeiter, die regelmäßig 4 Stunden oder mehr pro Tag Feuchtarbeiten durchführen (Handschuhe tragen), ist die Vorsorge verpflichtend, Anhang Teil 1 Abs. 1 Ziff. 2 (Pflichtvorsorge) Buchst. a der ArbMedVV.

Angebotsvorsorge

Angebotsvorsorge ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die der Arbeitgeber den Beschäftigten bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anzubieten hat. Diese Tätigkeiten sind im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge konkret aufgeführt. Die Anforderungen an das Angebot werden konkretisiert in der Arbeitsmedizinischen Regel „Anforderungen an das Angebot von Arbeitsmedizinischer Vorsorge“

Angebotsvorsorge zur Augenbelastung (G37)

gemäß ArbmedVV Anhang Teil 4 muss Mitarbeitern die Vorsorge angeboten werden, die ausschließlich oder überwiegend im Rezeptionsbereich PC- Arbeiten auszuführen haben.

Untersuchungsinhalt: Anamnese zu arbeitsplatzbezogenen Beschwerden, Sehtest für den Nahbereich (35 cm Entfernung zum Auge) und den Bildschirmabstand (55 cm Entfernung zum Auge).

Wunschvorsorge

Über die Vorschriften des Anhangs zur ArbMedVV hinaus hat der Praxisinhaber den Mitarbeitern auf ihren Wunsch hin regelmäßig arbeitsmedizinische Vorsorge nach § 11 des Arbeitsschutzgesetzes zu ermöglichen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen, § 5 a ArbMedVV.

Wann ist die nächste Vorsorge fällig?

Je nachdem, wie das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Vorsorge ausfällt und in Abhängigkeit der gemachten Untersuchungen, wird festgelegt, wann der nächste Vorsorgetermin fällig ist. Durch den Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen ergibt sich durch die Biostoffverordnung eine längste Frist von 3 Jahren.

Jugendarbeitsschutzgesetz

Sie gilt für alle Mitarbeiter bzw. Azubis unter 18 Jahren und umfasst eine Erstuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit und eine erste Nachuntersuchung ein Jahr nach Aufnahme der Tätigkeit, falls zu diesem Zeitpunkt noch keine Volljährigkeit besteht. Die Untersuchung kann bei jedem Arzt, also auch beim Hausarzt durchgeführt werden. Diese Untersuchung ist nicht gleichzusetzen mit den Untersuchungen nach z. B. G 42 und G 24. Sie muss separat durchgeführt werden.

Immunisierungsmöglichkeiten

Impfungen sind Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge und den Mitarbeitern durch den Arzt anzubieten, soweit das Risiko einer Infektion tätigkeitsbedingt und im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung erhöht ist. Dies gilt nicht, wenn der Beschäftigte bereits über einen ausreichenden Immunschutz verfügt, § 6 Abs. 2 ArbMedVV.

Weitere Informationen können Sie dem BGW-Merkblatt 612/613 "Risiko Virusinfektion" entnehmen.

Vorsorgebescheinigung

Der Betreiber der Praxis hat eine Vorsorgekartei (Vorsorgebescheinigungen) aller beschäftigten Mitarbeiter zu führen. Einsichtnahmemöglichkeiten in die Vorsorgebescheinigungen bestehen für den Mitarbeiter, die Aufsichtspersonen der BGW und Kontrollbeauftragten des Thüringer Landesamtes für Verbraucherschutz (TLV) sowie den betriebsärztlichen Dienst im Zuge der BuS-Beratung.

ArbMedVV § 3 Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen. Dabei hat er die Vorschriften dieser Verordnung einschließlich des Anhangs zu beachten und die nach § 9 Abs. 4 bekannt gegebenen Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. Bei Einhaltung der Regeln und Erkenntnisse nach Satz 2 ist davon auszugehen, dass die gestellten Anforderungen erfüllt sind. Arbeitsmedizinische Vorsorge kann auch weitere Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge umfassen.

(2) Der Arbeitgeber hat zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge einen Arzt oder eine Ärztin nach § 7 zu beauftragen. Ist ein Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin nach § 2 des Arbeitssicherheitsgesetzes bestellt, soll der Arbeitgeber vorrangig diesen oder diese auch mit der

arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragen. Dem Arzt oder der Ärztin sind alle erforderlichen Auskünfte über die Arbeitsplatzverhältnisse, insbesondere über den Anlass der arbeitsmedizinischen Vorsorge und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, zu erteilen und die Begehung des Arbeitsplatzes zu ermöglichen. Ihm oder ihr ist auf Verlangen Einsicht in die Unterlagen nach Absatz 4 Satz 1 zu gewähren.

(3) Arbeitsmedizinische Vorsorge soll während der Arbeitszeit stattfinden. Sie soll nicht zusammen mit Untersuchungen, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen, durchgeführt werden, es sei denn, betriebliche Gründe erfordern dies; in diesem Fall hat der Arbeitgeber den Arzt oder die Ärztin zu verpflichten, die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung gegenüber dem oder der Beschäftigten offenzulegen.

(4) Der Arbeitgeber hat eine Vorsorgekartei zu führen mit Angaben, dass, wann und aus welchen Anlässen arbeitsmedizinische Vorsorge stattgefunden hat; die Kartei kann automatisiert geführt werden. Die Angaben sind bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufzubewahren und anschließend zu löschen, es sei denn, dass Rechtsvorschriften oder die nach § 9 Absatz 4 bekannt gegebenen Regeln etwas Anderes bestimmen. Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde auf Anordnung eine Kopie der Vorsorgekartei zu übermitteln. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber der betroffenen Person eine Kopie der sie betreffenden Angaben auszuhändigen; § 34 des Bundesdatenschutzgesetzes bleibt unberührt.