



EVANGELISCHE FACHSTELLE
für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesundheit ist eine Sache für Ärztinnen und Ärzte



EVANGELISCHE FACHSTELLE
für Arbeits- und Gesundheitsschutz

eine Einrichtung der



Karsten Voshage

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Kontakt:

Mail: voshage@efas-online.de

Telefon: 0511-2796 639

LEITFADEN FÜR ARBEITSMEDIZIN



Kostenlos auf
www.efas-online.de
(Information/Bestellformular)

DAS BILD DES BETRIEBSARZTES



Bildersuche: Suchbegriff „Betriebsarzt“

einmal mit (s)einer Betriebsärztin/Betriebsarzt zu tun gehabt?

a. Ja

b. Nein

In wessen Auftrag wird sie/er tätig?

- a. Berufsgenossenschaft
- b. Arbeitgeber
- c. Amt für Arbeitsschutz/Gewerbeaufsicht
- d. Niemand

Wessen Interesse vertreten sie?

- a. Das Interesse des Arbeitgebers
- b. Das Interesse die Mitarbeitenden
- c. Sie vertreten kein Interesse, sondern richten sich nach Gesetzen/Verordnungen usw.
- d. Das entscheiden sie selber.

Was muss ich als Mitarbeiter/in der Arbeitsmedizinerin/dem Arbeitsmediziner sagen bzw. darf ich etwas verschweigen?

Zum Beispiel:

Ich habe ein Problem beim Umgang mit Alkohol.

- a) Ich darf es verschweigen, selbst wenn ich darauf angesprochen werde.
- b) Ich muss es nur sagen, wenn ich gefragt werde.
- c) Das kommt auf den Umstand an.

Was ist nicht die Aufgabe von Betriebsärztinnen/-ärzten?

- a. Krankschreibungen überprüfen
- b. Medizin verschreiben
- c. Behandlung von Krankheiten
- d. Generelle Feststellung der gesundheitlichen Eignung (Einstellungsuntersuchung)
- e. Notwendige Beschäftigungsverbote auszusprechen (z. B. beim Mutterschutz).

- Unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht.
- Geben dem Arbeitgeber keine Auskünfte über den Gesundheitszustand von einzelnen Mitarbeitenden.
- Sollen ein Vertrauensverhältnis zu den Mitarbeitenden haben.
- Beraten Arbeitgeber, Mitarbeitervertretung und Mitarbeitende.

Betriebsärzte haben insbesondere den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, bei

- der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen sowie sanitären Einrichtungen
- der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen
- der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln
- arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung
- der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung
- der Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb
- Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess
- der Beurteilung von Arbeitsbedingungen
- die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten



FORTSETZUNG AUFGABEN (ASIG)

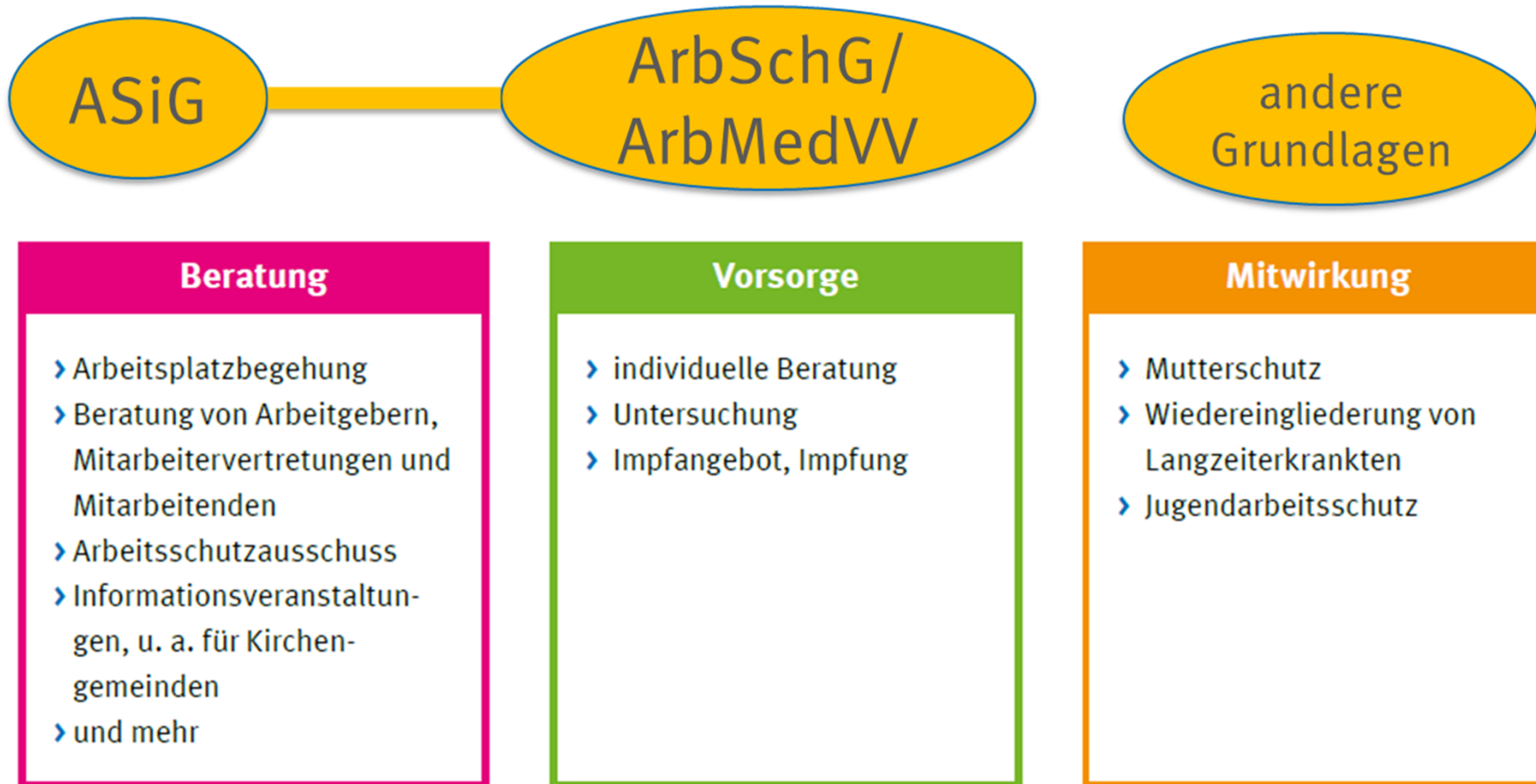


Betriebsärzte tragen Sorge für die Durchführung des Arbeitsschutzes und die Unfallverhütung und sind im Zusammenhang damit zuständig dafür,

- die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitsgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken
- auf die Benutzung von Körperschutzmitteln zu achten
- Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitsgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen
- darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechen verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Verfahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in „Erster Hilfe“ und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken

ARB.-MED. BETREUUNG DURCH DIE BAD GMBH

Vertragsumfang



§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen


- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

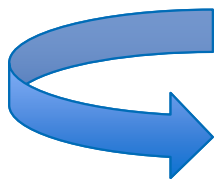


Gefährdungsbeurteilung

§ 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

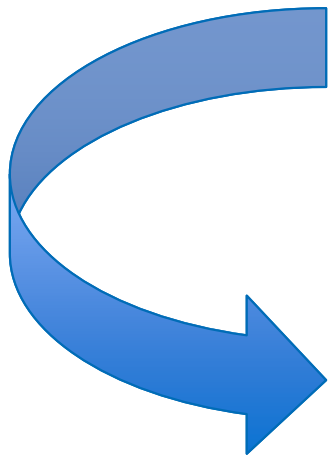
1. Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5.  individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.



(S)TOP-Prinzip

§ 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.



Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung
(ArbMedVV)

7 Schritte

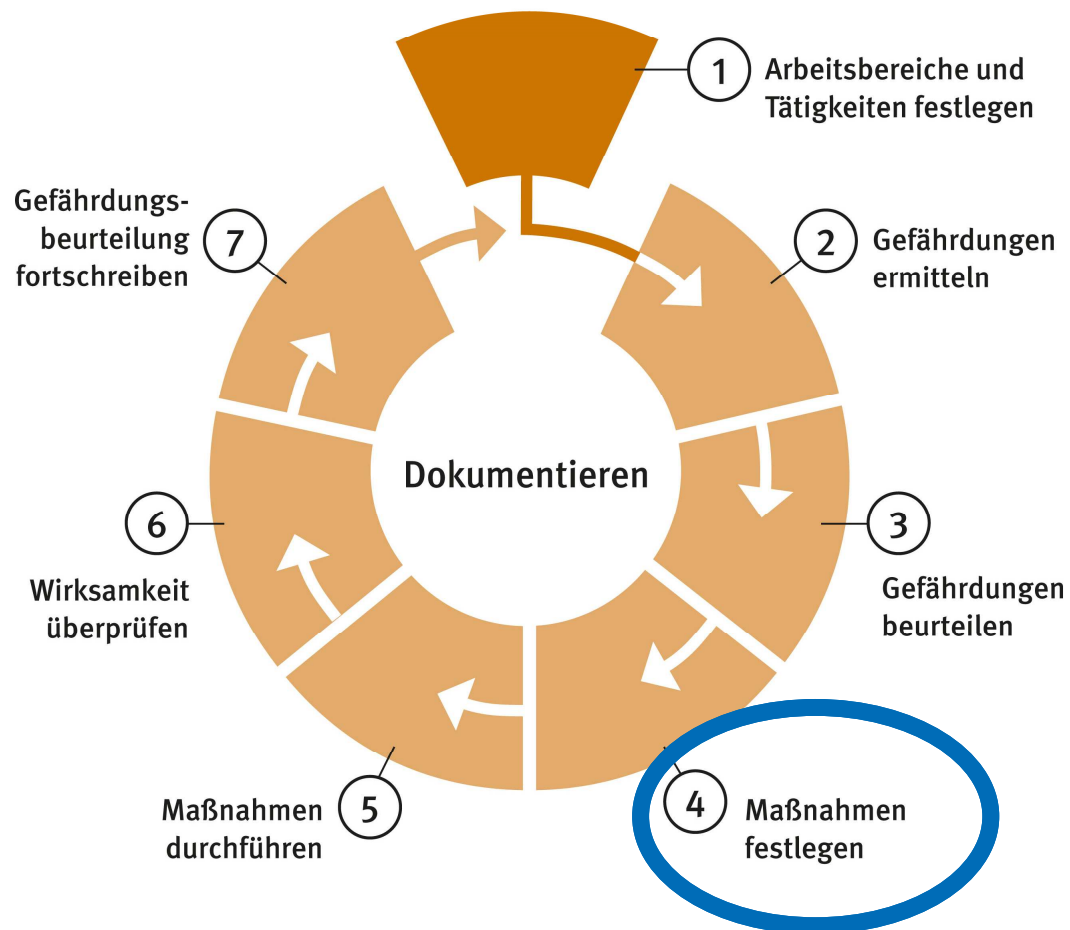


Abbildung der BGW

Maßnahmenhierarchie:

- 1. Substitution (Ersetzen oder Beseitigen)**
- 2. Technische Maßnahme**
- 3. Organisatorische Maßnahme**
- 4. Personenbezogene Maßnahme**

ArbMedVV

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitsmedizinische Vorsorge im Sinne dieser Verordnung

1. ist Teil der arbeitsmedizinischen Präventionsmaßnahmen im Betrieb;
2. dient der Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer und psychischer Gesundheit und der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen sowie der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht;
3. beinhaltet ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese einschließlich Arbeitsanamnese sowie körperliche oder klinische Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der oder die Beschäftigte diese Untersuchungen nicht ablehnt;
4. umfasst die Nutzung von Erkenntnissen aus der Vorsorge für die Gefährdungsbeurteilung und für sonstige Maßnahmen des Arbeitsschutzes;
5. umfasst nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen nach sonstigen Rechtsvorschriften oder individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen.

Fortsetzung Begriffsbestimmungen § 2 ArbMedVV

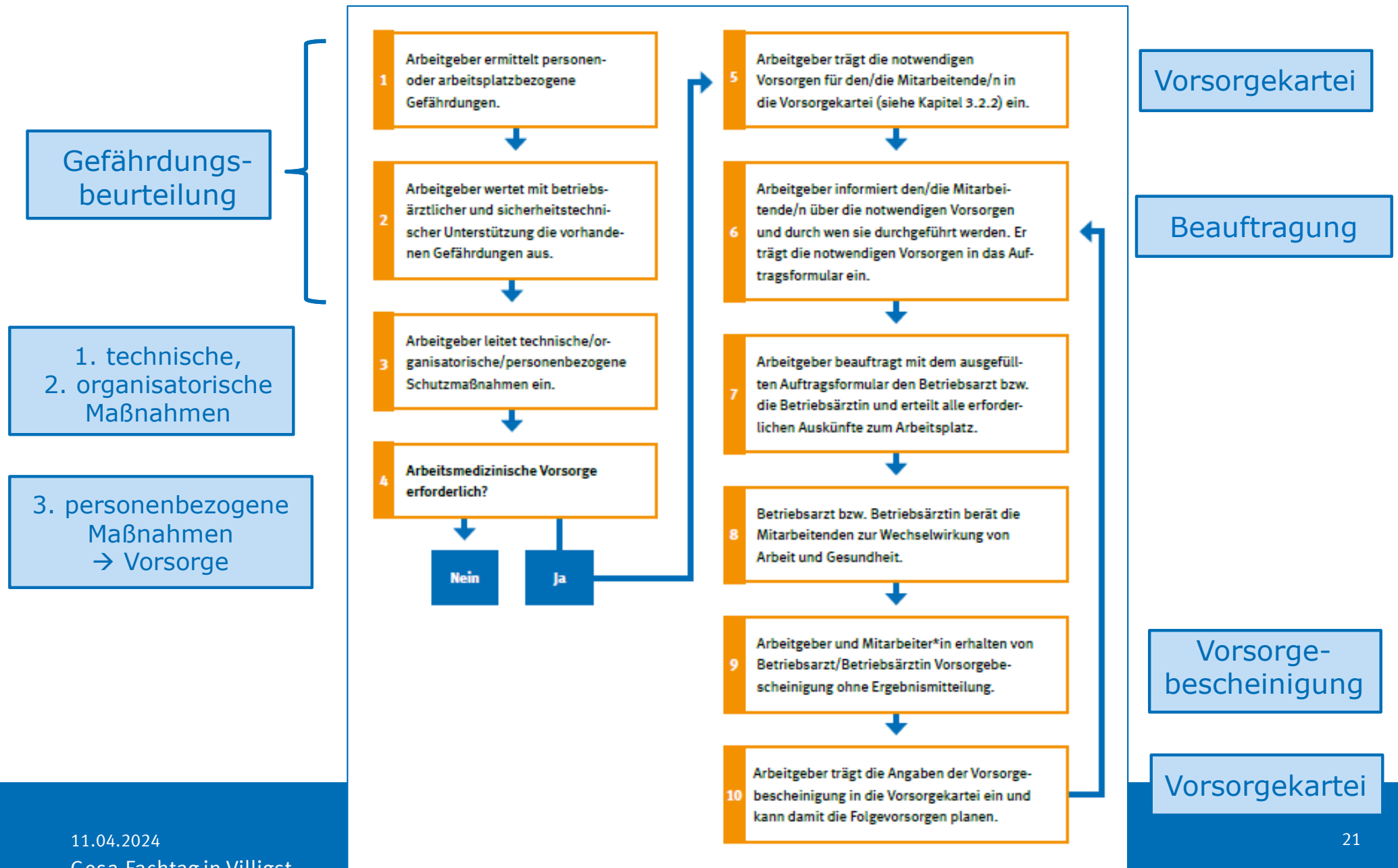
(2) Pflichtvorsorge ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten veranlasst werden muss.

(3) Angebotsvorsorge ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten angeboten werden muss.

(4) Wunschvorsorge ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei Tätigkeiten, bei denen ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann, auf Wunsch des oder der Beschäftigten ermöglicht werden muss.


- Anlässe für die Angebots- und Pflichtvorsorge stehen im Anhang der ArbMedVV
- Der Katalog der Angebots- und Pflichtvorsorgen ist abschließend.
- Die Anlässe für Wunschvorsorge sind unbeschränkt.


WEG ZUR ANGEBOTS- U. PFLICHTVORSORGE





VORSORGEANLÄSSE

Arbeitsmedizinische Vorsorge zu folgenden Vorsorgeanlässen nach ArbMedVV


 Infektionsschutz vorschulische
Kinderbetreuung inkl. ggf. Impf-
angebot und Impfung


 Infektionsschutz stationäre/ambu-
lante Pflege von Erwachsenen inkl.
ggf. Impfangebot und Impfung

 Infektionsschutz stationäre/ambu-
lante Pflege von Kindern inkl. ggf.
Impfangebot und Impfung

 Infektionsschutz Grünpflege/Fried-
hof/Forst inkl. ggf. Impfangebot
und Impfung

 Muskel-Skelett-Belastung


 Ganzkörpervibrationen


 Hand-Arm-Vibrationen

 Arbeiten im Lärm

 Feuchtarbeit

 Bildschirmtätigkeit

 Tätigkeiten im Ausland inkl. ggf.
Impfangebot und Impfung

 Intensive Belastung durch
natürliche UV-Strahlung

Arbeitsmedizinische Vorsorge, die aufgrund
der Gefährdungsbeurteilung angeboten
werden muss





Untersuchung/Beratung bei Beschwerden
mit direktem Bezug zur Tätigkeit
(Wunschvorsorge)



z. B. Gefahrstoffe
siehe Anhang ArbMedVV

LEITFADEN FÜR ARBEITSMEDIZIN

1. Seelsorge
2. Soziale Beratung – stationär und mobil
3. Stationäre und ambulante Pflege
4. Betreuung und Umgang mit Vorschulkindern, Kindern und Jugendlichen
5. Küster-, Mesner- und Hausmeistertätigkeiten
6. Arbeiten im Büro und mobile Bildschirmtätigkeit
7. Hauswirtschaftliche Tätigkeiten
8. Grünpflegetätigkeiten, Arbeiten auf dem Friedhof und im Forst
9. Kirchenmusik
10. Tätigkeiten im Ausland

Arbeitsmedizinischer Vorsorgeanlass	Kriterium für Angebotsvorsorge	Kriterium für Pflichtvorsorge	Leistung durch den Betriebsarzt/ die Betriebsärztin
 Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung in der vorschulischen Kinderbetreuung		Betreuung eines mit Hepatitis B infizierten Kindes	Anamnese, Beratung zur Gefährdung durch Infektionserreger und Impfangebot Hepatitis B
		bei regelmäßiger Arbeit in Wäldern und im Freigelände	Anamnese, Beratung zur Gefahr durch Zeckenbisse (Übertragung von Borreliose und FSME), Impfangebot FSME in Endemiegebieten
 Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung	Tätigkeit im Freien im Zeitraum von April bis September, zwischen 10-15 Uhr MEZ ab einer Dauer von mindestens einer Stunde pro Arbeitstag an mindestens 50 Arbeitstagen		Anamnese, Beratung zur Belastung der Haut durch natürliche UV-Strahlung und ggf. Untersuchung der exponierten Hautstellen
 Tätigkeiten mit Muskel- und Skelettbelastung	Tätigkeiten mit wesentlich erhöhter körperlicher Belastung; ermittelt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung mit Hilfe des Basis-Check, z. B. Arbeiten mit gebeugtem Rumpf von mehr als 1 Stunde pro Arbeitstag		Anamnese, Beratung zu Gefährdungen durch erhöhte körperliche Belastungen und Angebot einer körperlichen Untersuchung
 Feuchtarbeit	2–4 Stunden pro Tag Tragen flüssigkeitsdichter Handschuhe, häufiges Händewaschen und Umgang mit Desinfektionsmitteln		Anamnese, Beratung zur Gefährdung der Haut durch Arbeiten im feuchten Milieu und ggf. Untersuchung der Haut

1. Guter Arbeitsschutz versucht möglichst arbeitsmedizinische Vorsorgen zu vermeiden, in dem die Arbeitsbedingungen so gestaltet sind, dass keine „besonders gefährdende“ oder „gefährdenden“ Tätigkeiten gemacht werden.
2. Arbeitsmedizinische Vorsorgen verringern die Gefährdung in der Regel nicht (Ausnahme Schutzimpfungen).

Brauchen eine sichere rechtliche Grundlage, da sie die körperliche Unversehrtheit und den Datenschutz verletzen.

Deshalb:

Vorsicht bei Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen!

Empfehlung:

Arbeits- und dienstrechtliche Untersuchungen nicht durch Betriebsärzte machen lassen (Vertrauensverhältnis wird verletzt).

Nur bei

- Infektionsgefährdung in der vorschulischen und schulischen Kinderbetreuung

und

- nicht bereits andere Gründe für ein Beschäftigungsverbot sprechen.