

Ärztliche Untersuchungen

Für alle Auszubildenden: Arbeitsmedizinische Vorsorge/Impfangebot

Nach dem Arbeitsschutzgesetz und der DGUV Vorschrift 1 (alt: BGV A1) müssen alle Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung in ihrem Unternehmen durchführen. Arbeitsschutzmaßnahmen sind eigenverantwortlich festzulegen und ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Die Gefährdungsbeurteilung ist Ihre Planungsgrundlage für sicheres und gesundes Arbeiten in Ihrer Praxis.

Sie als Arzt und Ihre Mitarbeiterinnen unterliegen durch den täglichen Umgang mit biologischen Stoffen einer Infektionsgefährdung. Verpflichtend wird daher die arbeitsmedizinische Vorsorge „Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“ (ehemalige Bezeichnung G 42), bevor die Mitarbeiterin erstmals die Tätigkeit in einem mit einer Gefährdung verbundenen Arbeitsbereich aufnimmt.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) geregelt. Mit der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge hat der Arbeitgeber einen Arzt mit der Gebietsbezeichnung Arbeitsmedizin oder mit der Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin zu beauftragen.

Über die Pflichtvorsorge Ihrer Mitarbeiter sollten Sie eine Vorsorgekartei mit Angaben über Anlass, Tag und Ergebnis der Untersuchung führen. Die Angaben sind mindestens bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufzubewahren. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber der betroffenen Person eine Kopie der sie betreffenden Angaben auszuhändigen.

Obwohl Sie selbst Arzt sind, müssen Sie die arbeitsmedizinische Vorsorge von einem Betriebsmediziner oder Facharzt für Arbeitsmedizin vornehmen lassen. Auch wenn Sie selbst über diese Qualifikation verfügen, dürfen Sie Ihre Mitarbeiter nicht selbst betriebsärztlich betreuen, da die Persönlichkeitsrechte Ihrer Mitarbeiter gewahrt bleiben müssen.

Die ärztliche Untersuchung von Jugendlichen nach §§ 32 ff. JArbSchG ersetzt die arbeitsmedizinische Vorsorge nach der ArbMedVV nicht.

Die Kosten für arbeitsmedizinische Vorsorge tragen Sie als Arbeitgeber. Die Mitarbeiter sind für die Untersuchung freizustellen.

Im Rahmen der Vorsorge wird festgestellt, welche Impfungen erforderlich sind. Der Arbeitgeber muss der Arbeitnehmerin die Impfung anbieten und kostenfrei ermöglichen. Die Mitarbeiterin ist nicht verpflichtet, sich impfen zu lassen. Eine Ablehnung durch die Mitarbeiterin sollten Sie sich als Arbeitgeber schriftlich bestätigen lassen.

Weitergehende Informationen, z. B. auch zur Gefährdungsbeurteilung in der Arztpraxis, erhalten Sie direkt bei der BGW oder unter bgw-online.de

Für Jugendliche: Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Erstuntersuchung gem. § 32 JArbSchG: Diese Untersuchung ist lediglich notwendig, wenn Ihre künftige Auszubildende am ersten Ausbildungstag noch nicht 18 Jahre alt ist. Dabei überprüft der Hausarzt die Gesundheit und den Entwicklungsstand des jugendlichen Arbeitnehmers. Diese Untersuchung darf zu Beginn der Tätigkeit nicht älter als 14 Monate sein.

Eine Nachuntersuchung nach § 33 JArbSchG wird nur dann erforderlich, wenn die Auszubildende zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres (also ein Jahr nach dem ersten Ausbildungstag) noch nicht volljährig ist.

Auch die Bescheinigungen über Erst- und ggf. Nachuntersuchung nach dem JArbSchG sind der Ärztekammer zur Einsichtnahme vorzulegen (gerne per Fax oder E-Mail). Bewahren Sie das jeweilige Original in der Personalakte auf.