

Ein gesetzliches Muss!

Arbeitsmedizinische Vorsorge in der Zahnarztpraxis

Muss jede Praxis einen Betriebsarzt haben? Welche Untersuchungen müssen die Mitarbeiter erhalten? Wer trägt überhaupt die Kosten für das „Ganze“? Muss ein Nachweis über die arbeitsmedizinische Vorsorge erbracht werden?

Diese und andere Fragen zum Thema Arbeitsschutz und arbeitsmedizinische Vorsorge dürfen nicht unbeantwortet bleiben. Dies ist um so wichtiger, da die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) Anfang dieses Jahres Praxen im Kammerbereich Nordrhein per Rundschreiben um Mitteilung und den entsprechenden Nachweis über die arbeitsmedizinische Vorsorge in der Praxis aufgefordert hat.

Rechtliche Grundlagen für das wichtige Thema Arbeitsschutz sind insbesondere die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), die Biostoffverordnung (BiostoffV) sowie Berufsgenossenschaftliche Grundsätze. Die genannten Quellen sind nebeneinander anwendbar und ergänzen sich teilweise.

Gesetzliche Vorgaben

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist Teil der arbeitsmedizinischen Präventionsmaßnahmen in einem Betrieb und wird vom Arbeitgeber seinen Mitarbeitern gegenüber per Gesetz geschuldet. Ziel der gesetzlichen Vorgaben zur arbeitsmedizinischen Vorsorge ist das frühzeitige Erkennen und Verhüten von arbeitsbedingten Erkrankungen bzw. den sich daraus eventuell ergebenden Berufskrankheiten. Ausgangspunkt für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist stets die sogenannte Gefährdungsbeurteilung eines jeden Arbeitsplatzes. Im Rahmen dieser wird zunächst für jeden Mitarbeiter dokumentiert, welche

Gefährdungen die konkrete Tätigkeit im Betrieb für dessen Gesundheit mit sich bringt und durch welche Schutzmaßnahmen selbige minimiert bzw. ausgeschlossen werden können.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist jedem Mitarbeiter unabhängig von der jeweiligen arbeitsvertraglichen Ausgestaltung (Teilzeit, Vollzeitbeschäftigung oder auch nur Minijob, Auszubildende oder ausgebildete Kraft) her geschuldet und lässt sich im Wesentlichen in zwei „Hauptgruppen“ unterteilen, die Pflicht- und die Angebotsuntersuchungen. Beide Untersuchungsarten

sind jeweils in der ArbMedVV – beziehungsweise in deren Anhang (!) – geregelt und insofern klar definiert. Die Untersuchungen werden jeweils vor Aufnahme der Tätigkeit (Erstuntersuchung) und anschließend in regelmäßigen Zeitabständen (Nachuntersuchung) durchgeführt. Die Kosten der arbeitsmedizinischen Vorsorge hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 3 Abs. 3 ArbSchG).

Pflichtuntersuchungen

- Zu den Pflichtuntersuchungen in der Zahnarztpraxis zählen die Untersuchungen nach den **BG-Grundsätzen G 42** (Infektionskrankheiten), um den Mitarbeitern Schutz für Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung durch biologische Arbeitsstoffe zu gewähren. Alle Mitarbeiter, die an der Patientenbehandlung aktiv teilnehmen oder im infektionsgefährdenden Bereichen arbeiten, fallen unter die „Schutzgruppe“ der G 42 (die Stuhlassistenz, die Mitarbeiterin im Aufbereitungsbereich, angestellte Zahnärzte, Laborangestellte und – nicht zu vergessen – das Reinigungspersonal).
- Bei Feuchtarbeiten (Tragen von

flüssigkeitsdichten Schutzhandschuhen) in einem Stundenumfang von mehr (!) als vier Stunden pro Tag ist zudem der **BG-Grundsätzen G 24** (Hauterkrankungen) zu beachten.

Angebotsuntersuchung

- Bei Feuchtarbeiten (Tragen von flüssigkeitsdichten Schutzhandschuhen) in einem Stundenumfang von zwei bis vier Stunden pro Tag ist der **BG-Grundsätzen G 24** (Hauterkrankungen) als Angebotsuntersuchung einschlägig.
- Die Mitarbeiter, die überwiegend administrativ arbeiten (z. B. als Abrechnungskraft oder am Empfang) unterfallen dem Kontext des **BG-Grundsatzes G 37** (Bildschirmarbeitsplatz).

Bei den Angebotsuntersuchungen ist zu beachten, dass auch ein (einmaliges) Ausschlagen des Angebots den Arbeitgeber nicht von seiner Verpflichtung entbindet, dem Mitarbeiter die Untersuchung weiterhin regelmäßig anzubieten (§ 5 Abs. 1 S. 2 ArbMedVV)!

Pflichtuntersuchungen sind **zu veranlassen**
Angebotsuntersuchungen sind **anzubieten!**



Foto: beemedia/Fotolia

Wichtig: Das Nichtveranlassen der Pflichtuntersuchung und das Nichtanbieten der Angebotsuntersuchung stellen eine Ordnungswidrigkeit nach § 10 der ArbMedVV dar. Wer durch eine der zuvor erwähnten vorsätzlichen Handlungen zudem das Leben oder die Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet macht sich nach § 26 Nr.2 des ArbSchG strafbar.

Betriebsarzt

Die gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz sehen ausdrücklich vor, dass der Arzt, der im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge tätig wird, berechtigt sein muss, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen. Die zahnärztliche Approbation berechtigt NICHT zur Vornahme von arbeitsmedizinischen Untersuchungen. Betriebsärzte bzw. Arbeitsmediziner sind auf der Homepage der Ärztekammer Nordrhein (www.aekno.de) unter der Rubrik „Arztssuche“ mittels Eingabe von Postleitzahlen entsprechend zu finden. Der Arbeitgeber hat dem Facharzt alle erforderlichen Auskünfte über die jeweiligen Arbeitsplatzverhältnisse mitzuteilen. Gegebenenfalls ist sogar eine Arbeitsplatzbegehung zu ermöglichen.

§ 4 Abs.3 ArbMedVV legt fest, dass der Arbeitgeber in seinem Betrieb über die jeweils erfolgten Pflichtuntersuchungen eine sogenannte Vorsorgekartei führen muss. Diese Dokumentation muss Angaben über Anlass, Tag und Ergebnis jeder Untersuchung beinhalten. Die entsprechenden Informationen erteilt der Betriebsarzt. Die Vorsorgekartei kann auch automatisiert

Weitere Informationen zum Thema Arbeitsschutz finden Sie auf der Internetseite www.zahnaerztekammer.nordrhein.de im geschlossenen Bereich unter der Rubrik „Arbeitsschutz“.

geführt werden. Der Arbeitgeber muss der zuständigen Aufsichtsbehörde die Kartei auf deren Anordnung hin in Kopie übermitteln. Zu beachten ist insofern, dass auch das Nicht- oder das nicht ordnungsgemäße Führen einer Vorsorgekartei eine Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 10 der ArbMedVV darstellt und entsprechend geahndet werden kann. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber dem betroffenen Mitarbeiter unaufgefordert eine Kopie der ihn betreffenden Angaben aushändigen (§ 4 Abs.3 S.4 ArbMedVV).

Pflicht zur Mitwirkung

Eine öffentliche rechtliche Verpflichtung eines Mitarbeiters in der Zahnarztpraxis zur Duldung der Präventionsuntersuchungen besteht nicht. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist jedoch zu bedenken, dass für den Mitarbeiter aufgrund seines Arbeitsvertrages die vertragliche (Neben-) Pflicht besteht, an den arbeitsmedizinischen Maßnahmen teilzunehmen. Grund hierfür ist, dass die seitens des Gesetzgebers festgelegten und für den Arbeitgeber verpflichtenden Vorgaben zum Arbeitsschutz ausschließlich dem Schutz des Angestellten dienen. Eine Nichtteilnahme des Mitarbeiters würde den gesetzlich vorgesehenen – und in der Sache sicherlich sinnvollen – Schutzaspekt konterkarieren.

Die den Arbeitgeber treffende Fürsorgepflicht führt in solchen Fällen zwangsläufig dazu, dass eine (Weiter-)Beschäftigung des Mitarbeiters in einem Arbeitsfeld, welches infolge der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung eine Pflichtuntersuchung erfordert, nicht (mehr) möglich ist. In einem solchen Fall käme nur eine „Umsetzung“ auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Praxis infrage. Sollte dies jedoch z. B. aus organisatorischen Gründen oder mangels freier Stelle für eine solche Tätigkeit nicht möglich sein, käme letztlich sogar die Kündigung durch den Arbeitgeber in Betracht. Insofern ist es nicht nur dem Mitarbeiter im eigenen gesundheitlichen Interesse ans Herz zu legen, die Präventionsuntersuchungen durchführen zu lassen, sondern auch dem Zahnarzt anzuraten, eine Weigerung in der Personalakte zu dokumentieren.

Kontrolle und Nachweispflicht

Das Einhalten der rechtlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz wird gemäß § 21 ArbSchG durch die zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörden überprüft. Parallel dazu haben auch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (die Berufsgenossenschaften) rechtliche Kompetenzen zum Vollzug des Arbeitsschutzes. Insofern können sowohl nach dem Arbeitsschutzgesetz als auch nach dem Sozialgesetzbuch VII Praxisbegehungen zur Kontrolle der Arbeitsschutzvorgaben erfolgen.

*Ass. jur. Katharina Dierks
Ressortleitung Berufsausübung*



Foto: Christoph Hähnel/Fotolia