

MediHealth 2020

Vorsorgekatalog



Gesund arbeiten...
mit arbeitsmedizinischen
Untersuchungen

Gesund arbeiten

MediHealth!

In unserem MediHealth 2020 – Vorsorgekatalog erfahren Sie über unsere Leistungen bzw. unser Angebot für die verschiedenen Bereiche der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Grundsätzlich regelt die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) bei welchen Gefährdungen arbeitsmedizinische Vorsorgen durchzuführen oder anzubieten sind. Zusätzlich gibt es diverse optionale Eignungsuntersuchungen.

ArbMedVV	Der Arbeitgeber	Der/die Arbeitnehmer/in	Voraussetzung für die Tätigkeit	Zeitpunkt
<u>Pflichtvorsorge § 4</u>	ist dazu verpflichtet, ansonsten droht ein Bußgeld.	ist zur Teilnahme verpflichtet.	Ja. Die Tätigkeit darf nur nach Teilnahme an der Pflichtvorsorge ausgeübt werden, sofern eine Eignung Formellbescheinigt wird.	Formell vor Aufnahme der Tätigkeit, danach in regelmäßigen Abständen.
<u>Angebotsvorsorge §5</u>	ist dazu verpflichtet, ansonsten droht ein Bußgeld.	kann freiwillig teilnehmen, in der Regel ist ablehnen ohne negative Folgen möglich.	Nein.	Vor Aufnahme der Tätigkeit, danach in regelmäßigen Abständen.
<u>Wunschvorsorge §5a</u>	soll er ermöglichen bei Tätigkeiten, bei denen eine Schädigung der Gesundheit nicht ausgeschlossen ist.	soll von sich aus danach fragen.	Nein.	individuell.

Haben Sie noch eine Frage die wir gemeinsam klären können?
RUFEN Sie an! – Wir helfen Ihnen gern.



Tel.: 0621/405 480 0

Lärm „G 20“

Die „G 20“ Lärm Untersuchung dient der Früherkennung von Schäden des Sinnesorgans Ohr, sowie der Erhaltung seiner Funktionsfähigkeit bei Lärmarbeiten.

Betroffene Lärmbereiche müssen gekennzeichnet werden und die Vorsorgeuntersuchung ist Pflicht. Diese arbeitsmedizinische Untersuchung wird bei allen Arbeitnehmern durchgeführt, deren Hörvermögen erhalten ist.

Für Personen mit HNO-ärztlich festgestellter hochgradiger Schwerhörigkeit oder Taubheit ist die Beschäftigung in Lärmbereichen ohne Durchführung von Hörtest möglich. Die Lärm Vorsorgeuntersuchung ist vom Arbeitgeber zu veranlassen, wenn bei der Berufstätigkeit am Arbeitsplatz der obere Auslösewert des sogenannten Tages-Lärmexpositionspegels 85 dB (Dezibel) oder der Spitzenschalldruckpegel 137 dB erreicht beziehungsweise überschritten wird, da oberhalb dieser Grenzwerte eine Schädigung des Hörvermögens zu erwarten ist. Lärmarbeiten kommen in vielen Berufen vor. Einige Beispiele sind Bergbau, Eisen- und Metallindustrie, Holzbearbeitung Bauwirtschaft, aber auch Bereiche wie Textilindustrie oder Papierindustrie.

Ablaufplan

Siebttest Lärm I (vor Aufnahme der Tätigkeit):

- medias Kurzanamnese
- medias Besichtigung des Außenohres
- medias Tonaudiometrie in Luftleitung
- medias Beratung zum Gehörschutz

Wenn Hörverluste oder Unterschiede zum Vorbefund feststellbar sind, muss zusätzlich eine Ergänzungsuntersuchung **Lärm II** erfolgen:

Lärm II

- medias Orthoskopische Untersuchung
- medias WEBER-Test
- medias Hörtest in Luftleitung
- medias Individuelle Beratung zum Gehörschutz

Nachuntersuchung: 1. Nachuntersuchung nach 1 Jahr, dann alle 3 Jahre

Bildschirmarbeitsplätze „G 37“

Die Bildschirmergänzungsuntersuchung „G37“ folgt dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung an Bildschirmarbeitsplätzen.

Sie dient der frühzeitigen Erkennung und der Verhinderung von Gesundheitsbeschwerden als Folge der beruflichen Tätigkeit am Bildschirm. Vor Aufnahme einer solchen Tätigkeit erfolgt eine Erstuntersuchung, an die sich eine Nachuntersuchung (bei Personen bis 40 Jahren vor Ablauf von 60 Monaten und bei Personen über 40 Jahren vor Ablauf von 36 Monaten) anschließt. Falls nötig bzw. erwünscht, kann eine vorzeitige Nachuntersuchung stattfinden.

Die allgemeine Untersuchung beinhaltet:

medias Erfassung der Vorgeschichte

medias Allgemeine Anamnese mit Erfassung der Beschwerden:

- medias Augenbeschwerden bzw. Augenerkrankungen
- medias neurologische Störungen
- medias Erkrankungen bzw. Beschwerden des Bewegungsapparates
- medias Hypertonie (Bluthochdruck)
- medias Stoffwechselstörungen

medias Medikamentenanamnese

medias Arbeitsplatzanamnese – Arbeitsplatz, Aufgaben, Arbeitseinweisung, Arbeitszeit

Die **spezielle Untersuchung** deckt die Überprüfung der Anforderungen an das visuelle System (Sinnessystem der Augen) ab:

- medias Sehschärfe – in der Ferne (u. U. mit Sehhilfe); in der Nähe (arbeitsplatzbezogen)
- medias Phorie – der Phorietest erlaubt die Beurteilung der Stellung der Augenachsen
- medias Stereopsis – Test des räumlichen Sehens bzw. der Tiefenwahrnehmung
- medias Überprüfung des zentralen Gesichtsfeldes – z. B. mit einer standardisierten Tafel
- medias Farbensinn – z. B. mit Ishihara-Tafeln (Bilder, die durch viele Punkte mit derselben Helligkeit, aber unterschiedlichen Farbtönen aufgebaut sind und eine Zahl ergeben)

Ca. 30 min / Person

Infektionsgefährdung „G 42“




Die sogenannte G 42 Vorsorgeuntersuchung gehört zu den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen und wird gemäß der Biostoffverordnung (BioStoffV) bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen einschließlich gentechnischer Arbeiten mit humanpathologischen Organismen durchgeführt. Zu diesen Biostoffen gehören z. B. Mikroorganismen, Zellkulturen, Endoparasiten sowie ihre genetisch veränderten Formen. Die Untersuchung dient der Verhütung von Gesundheitsbeeinträchtigungen, die durch Infektionskeime verursacht werden können. Welche Stoffe bzw. Berufsfelder von dieser Regelung betroffen sind ist in Listen, die z. B. über das Gesundheitsamt erfragt werden können, aufgeführt. Hier sind die Erreger auch in Risikogruppen eingeteilt.

Beispiele für betroffene Berufsgruppen sind Ärzte, Krankenpfleger und Laborpersonal aber auch Förster, Tierpfleger sowie Arbeiter in der Lebensmittelindustrie. In der Biostoffverordnung wird zwischen gezielten und ungezielten Tätigkeiten unterschieden. Im Krankenhaus beispielsweise sind Pflegekräfte einer Reihe von verschiedenen Krankheitserregern ausgesetzt. In einem Labor wird mit ausgewählten Bakterien oder Viren gearbeitet, sie sind Gegenstand der Tätigkeit, sodass hier von einer gezielten Tätigkeit gesprochen wird.


Die Biostoff-Verordnung verlangt, dass bei Tätigkeiten, bei denen es gezielt oder ungezielt zu beruflichem Kontakt mit Infektionserregern kommen kann, Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt werden.

Überschneidungen ergeben sich mit dem Mutterschutz-Gesetz s. Kindergarten / Vorschule.
Diese Untersuchung ist eine Pflichtuntersuchung nach ArbmedVV.

Basis-Teil (in jedem Fall durchzuführen):

-  Ärztliche Untersuchung
-  Blutuntersuchung
-  Urinstatus

Spezieller Teil (je nach Erreger):

-  Testungen und Impfungen soweit möglich (kann entfallen, wenn ausreichender Immunschutz nachgewiesen ist)

Eignungsuntersuchung für Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten „G 25“

Die Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung G 25 für Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten unter der Ziffer 25 (G 25) ist eine der häufigsten Untersuchungen in der Arbeitsmedizin. Dabei handelt es sich um die Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung für Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten.

Trotz ihrer Bedeutung kommt es in der Praxis immer wieder zu Problemen bei der Anwendung. Dies liegt einerseits daran, dass es keine eigenständige Rechtsvorschrift gibt, die die Anwendung des G 25 verbindlich vorschreibt und andererseits daran, dass der G 25 eine flexible Anpassung an die jeweilige Tätigkeit erlaubt.

Der G 25 bezieht sich nicht nur auf Fahrer von Kraftfahrzeugen, sondern unter anderem auch auf das Führen von:

- medias Schienenfahrzeugen,
- medias Flurförderzeugen,
- medias Hebezeugen,
- medias Regalbediengeräten oder kraftbetriebenen Luftfahrtbodengeräten.

Auch Steuertätigkeiten wie zum Beispiel in Stetigförderanlagen oder Überwachungstätigkeiten wie in Leitständen werden im G 25 berücksichtigt.

- medias arbeitsmedizinische Untersuchung
- medias Urinstatus
- medias Sehtest mit Dämmerungssehen
- medias Hörtest
- medias Gesichtsfelduntersuchung (Perimetrie) bei jeder Erstuntersuchung und jeder zweiten Nachuntersuchung

Hauterkrankungen „G 24“

Diese Untersuchung ist für Personen vorgesehen, die durch Ihre berufliche Tätigkeit ein erhöhtes Risiko für Hauterkrankungen haben.

Schwere oder wiederholt rückfällige Hauterkrankungen können bei zahlreichen beruflichen Tätigkeiten auftreten. Eine Gefährdung kann gegeben sein bei (BArbBl. 6/1996 S. 22):

Feuchtarbeit, die einen erheblichen Teil der Arbeitszeit einnimmt und bei der die Haut nicht durch persönliche Schutzausrüstung geschützt werden kann, besonders bei zusätzlicher mechanischer und chemischer Einwirkung. Erfahrungsgemäß sind dabei Tätigkeiten als hautgefährdend anzusehen, bei denen die Beschäftigten regelmäßig mehr als zwei Stunden täglich mit ihren Händen Arbeiten im feuchten Milieu (Hautkontakt mit flüssigen wässrigen und nicht-wässrigen Medien) ausführen oder einen entsprechenden Zeitraum feuchtigkeitsdichte Handschuhe (Okklusion) tragen oder häufig bzw. intensiv ihre Hände reinigen müssen, wobei häufig mit etwa 20 x pro Tag angesetzt werden kann; entsprechend weniger, wenn aggressive Reinigungsmaßnahmen zur Anwendung kommen.

Diese Untersuchung ist nicht für den Umgang mit Stoffen, die Hautkrebs auslösen können:

- medias Med- Untersuchung
- medias ausführliche Beratung zum Tragen von Handschuhen und zur Nutzung von Hautschutz und ggf. Desinfektionsmitteln.

Atemschutzgeräte „G 26“

Die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung ist zu veranlassen bei Tätigkeiten die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 2 und 3 erfordern. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind anzubieten bei Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1 erfordern bzw. zu veranlassen – Pflichtuntersuchungen. Im Abschnitt 4.2 der DGUV Information 250-428 (früher BGI/GUV-I 504-26) sind beispielhaft Arbeitsverfahren bzw. -bereiche mit gesundheitlichen Risiken aufgeführt, bei denen in der Regel ebenso eine Angebotsuntersuchung anzubieten ist.

Wer beruflich mehr als eine halbe Stunde pro Tag Atemschutzgeräte-Träger ist (Geräte zur Flucht- und Selbstrettung ausgenommen), benötigt diese BG-Grundsatzuntersuchung:

Untersuchung G 26.1 (Gruppe 1) – Inhalt

- medias Laborwerte (Blut, Urin)
- medias Blutdruck
- medias Ärztliche Untersuchung
- medias Dauer: 30 Minuten

Untersuchung G 26.2 (Gruppe 2) – Inhalt

- medias Laborwerte (Blut, Urin)
- medias Lungenfunktionstest
- medias EKG
- medias Sehtest
- medias Hörtest
- medias Ärztliche Untersuchung
- medias Bei Bedarf Röntgenaufnahme der Lunge
- medias Dauer: 45 Minuten + Röntgen

Untersuchung G 26.3 (Gruppe 3) – Inhalt

- medias Laborwerte (Blut, Urin)
- medias Lungenfunktionstest
- medias Ergometrie (Belastungs-EKG; Die Anforderungen sind Abhängig vom Alter)
- medias Sehtest
- medias Hörtest
- medias Ärztliche Untersuchung
- medias Bei Bedarf Röntgenaufnahme der Lunge
- medias Dauer: 1,5 Stunden + Röntgen

Alle Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen MwSt. und einer Fahrtkostenpauschale pro Untersuchungstermin in Höhe 120€.

Bei allen mehrtägigen Untersuchungen werden Übernachtungs- und Spesenpauschale nach Aufwand in Hotels der Mittelklasse in Rechnung gestellt.
Weitere Untersuchungen auf Anfrage möglich.

MediAS Arbeitsschutz GmbH

Dynamostraße 13
68165 Mannheim

Telefon: +49 621 405 480 0

Fax: +49 621 405 480 79

Email: info@medias.gmbh

Internet: www.medias.gmbh

Was ist Pflichtvorsorge?

Pflichtvorsorge ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die der Arbeitgeber bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten zu veranlassen hat. Diese Tätigkeiten sind im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge konkret aufgeführt. Der Arbeitgeber darf eine Tätigkeit nur ausüben lassen, wenn zuvor eine Pflichtvorsorge durchgeführt worden ist. Dies führt dazu, dass Beschäftigte faktisch verpflichtet sind, an dem Vorsorgetermin teilzunehmen. Auch bei der Pflichtvorsorge dürfen körperliche oder klinische Untersuchungen nicht gegen den Willen des oder der Beschäftigten durchgeführt werden. Wird Pflichtvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig veranlasst, droht dem Arbeitgeber ein Bußgeld und unter bestimmten Umständen sogar eine Strafe.

Was ist 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. Wird Angebotsvorsorge nicht oder nicht rechtzeitig angeboten, droht dem Arbeitgeber ein Bußgeld und unter bestimmten Umständen sogar eine Strafe. Die Anforderungen an das Angebot werden in einer arbeitsmedizinischen Regel „Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge“ (AMR 5.1) konkretisiert.

Was ist Wunschvorsorge?

Wunschvorsorge ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die der Arbeitgeber dem Beschäftigten über den Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge hinaus bei allen Tätigkeiten zu gewähren hat. Dieser Anspruch besteht nur dann nicht, wenn nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist. Im Streitfall muss der Arbeitgeber dies darlegen und beweisen. Wunschvorsorge kommt beispielsweise in Betracht, wenn Beschäftigte einen Zusammenhang zwischen einer psychischen Störung und ihrer Arbeit vermuten. Wird Wunschvorsorge nicht ermöglicht, kann die zuständige Behörde gegenüber dem Arbeitgeber eine vollziehbare Anordnung erlassen und bei Zuwiderhandlung ein Bußgeld verhängen.

Was sind Eignungsuntersuchungen?

Eignungsuntersuchungen (Tauglichkeitsuntersuchungen) dienen der Beantwortung der Frage, ob die vorhandenen physischen und psychischen Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten erwarten lassen, dass die während der Beschäftigung zu erledigenden Tätigkeiten von ihnen ausgeübt werden können.

Auch Eignungsuntersuchungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn die betroffenen Beschäftigten in die Untersuchung einwilligen und sie hierdurch nicht unangemessen benachteiligt werden (§ 307 BGB, s. a. III). Unter der Voraussetzung der Verhältnismäßigkeit (s. u. III) kann sich für Beschäftigte eine Pflicht zum Nachweis ihrer Eignung aus unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ergeben. Die Verletzung einer Pflicht zur Mitwirkung an einer Eignungsuntersuchung kann für Beschäftigte zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen (BAG Urteil vom 27. September 2012, 2 AZR 811/11), allerdings nur, wenn die Pflicht wirksam begründet worden ist. Eignungsuntersuchungen können unterteilt werden in Untersuchungen vor Einstellung und Untersuchungen während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses. Eignungsuntersuchungen werden auf Veranlassung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin durchgeführt. Sie dienen vorrangig Arbeitgeberinteressen im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung. In gefährdeten Bereichen können sie dem Schutz anderer Beschäftigter bzw. Dritter und zur Verhütung von Arbeitsunfällen dienen, insbesondere falls eine Gefährdung anderer Personen nicht anders, z. B. durch eine effektive technische oder organisatorische Maßnahme, vermieden werden kann. Bei Eignungsuntersuchungen festgestellte Eignungsmängel können dazu führen, dass die betroffenen Beschäftigten nicht weiter in ihrer angestammten Tätigkeit arbeiten können.