

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Welche Ziele sollten Sie erreichen?

Die Beschäftigten werden individuell betriebsärztlich beraten, gegebenenfalls untersucht und über Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz informiert.

Friseure und Friseurinnen sind häufig von Hauterkrankungen an den Händen betroffen. Wenn die Hände täglich mit Wasser in Kontakt kommen oder ständig feucht sind, können Hautschäden auftreten. Hauptverursacher sind die sogenannten Feuchtarbeiten wie Haare waschen oder das Behandeln feuchter Haare, aber auch Reinigungstätigkeiten (siehe auch **Sichere Seite „Gefahrstoffe“**). Mit arbeitsmedizinischer Vorsorge können Hauterkrankungen bereits im frühen Stadium erkannt und Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen eingeleitet werden. Wer sich individuell beraten lassen möchte, kann sich an die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt wenden.



Welche Anforderungen müssen Sie erfüllen?

- Arbeitsmedizinische Vorsorge gehört zu den Maßnahmen, die aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleitet wird.
- Je nach Gefährdung müssen Sie für Ihre Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorge veranlassen oder ihnen anbieten.
- Lassen Sie sich dazu betriebsärztlich beraten.
- Mit der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge dürfen nur Fachärztinnen oder Fachärzte für Arbeitsmedizin oder Ärztinnen oder Ärzte, die die Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin führen, beauftragt werden.

Welche arbeitsmedizinische Vorsorge ist im Friseurhandwerk erforderlich?

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

Pflichtvorsorge

Pflichtvorsorge ist Voraussetzung für die Ausübung einer gesundheitsgefährdenden Tätigkeit. Sie muss vor Aufnahme der Tätigkeit und auch danach meist in regelmäßigen Abständen veranlasst und durchgeführt werden, siehe Tabelle auf der nächsten Seite. Nutzen Sie das „**Musteranschreiben Pflichtvorsorge**“ bei den Arbeitshilfen Nr. 4, um Ihre Beschäftigten individuell zu informieren.





Angebotsvorsorge

Sie müssen Ihren Beschäftigten die Angebotsvorsorge nachweislich und individuell anbieten. Sie können dazu das „**Musteranschreiben Angebotsvorsorge**“ bei den Arbeitshilfen Nr. 4 nutzen. Die Teilnahme ist freiwillig und die ärztliche Bescheinigung nicht Voraussetzung für die Tätigkeit. Die Angebotsvorsorge, wie zum Beispiel bei Feuchtarbeit, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung. Selbst wenn die Beschäftigten die Angebotsvorsorge nicht wahrnehmen, müssen Sie sie in regelmäßigen Abständen erneut anbieten.

Darüber hinaus müssen Sie eine Vorsorge anbieten, wenn die Vermutung besteht, dass eine Erkrankung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters durch eine Tätigkeit verursacht wurde. Dies könnte beispielsweise sein, wenn bei Beschäftigten Hautirritationen oder allergische Reaktionen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit auftreten.

Wann ist die nächste Vorsorge fällig?

Der Betriebsarzt beziehungsweise die Betriebsärztin legt aufgrund des Ergebnisses der arbeitsmedizinischen Beratung für jeden Beschäftigten fest, wann der nächste Vorsorgetermin fällig ist.

Wunschvorsorge

Jeder Mitarbeiter oder jede Mitarbeiterin hat das Recht, sich auf Wunsch arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Gefährdungsbeurteilung und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen. Wunschvorsorge kommt beispielsweise in Betracht, wenn Beschäftigte einen Zusammenhang zwischen einer psychischen Störung und ihrer Arbeit vermuten. Informieren Sie Ihre Beschäftigten, dass diese Möglichkeit besteht, am besten schriftlich.

Arbeitsmedizinische Vorsorge, die in Friseurbetrieben relevant sein kann:

Exposition	Pflichtvorsorge	Angebotsvorsorge
Feuchtarbeit (Arbeiten in Feuchtigkeit oder mit flüssigkeits- dichten Handschuhen)	regelmäßig mehr als 4 Stunden pro Arbeitstag	regelmäßig mehr als 2 Stunden pro Arbeitstag

Weitere betriebsärztliche Beratungsanlässe

Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt berät auch Langzeiterkrankte bei der beruflichen Wiedereingliederung (betriebliches Eingliederungsmanagement).

Was ist bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge generell zu beachten?

Gilt die ärztliche Schweigepflicht?

Die Schweigepflicht nach der ärztlichen Berufsordnung gilt auch für Betriebsärzte und Betriebsärztinnen vollumfänglich. Er dokumentiert das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Vorsorge und berät die Beschäftigten dazu.

Liegen aus medizinischer Sicht gesundheitliche Bedenken vor, die einen Tätigkeitswechsel erforderlich machen, darf der Unternehmer oder die Unternehmerin nur mit schriftlicher Einwilligung des betroffenen Beschäftigten informieren.

Mitteilungen an das Unternehmen

Sollten sich aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge Anhaltspunkte ergeben, dass die Arbeitsschutzmaßnahmen in Ihrem Betrieb nicht ausreichen, muss der Betriebsarzt beziehungsweise die Betriebsärztin Sie darüber informieren und Ihnen entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen vorschlagen.

Dokumentation

Die verpflichtende arbeitsmedizinische Vorsorge ist zu dokumentieren:

- Nach der arbeitsmedizinischen Vorsorge erhalten Sie eine Bescheinigung mit dem nächsten Vorsorgetermin.
- Dokumentieren Sie, wann welche arbeitsmedizinische Vorsorge bei welchem Beschäftigten durchgeführt wurde. Nutzen Sie dazu das **Formblatt „Übersicht – arbeitsmedizinische Vorsorge“** bei den Arbeitshilfen Nr. 4. Dort können Sie auch die Dokumentation ablegen.



Wer trägt die Kosten?

Die Kosten für arbeitsmedizinische Vorsorge trägt das Unternehmen. Sie findet während der Arbeitszeit statt.

Gut vorgesorgt – Tipps für die Praxis

- Erkundigen Sie sich bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wie häufig und wie lange sie Feuchtarbeiten verrichten. Bieten Sie ihnen, auch ohne direkte gesetzliche Verpflichtung, die arbeitsmedizinische Vorsorge zur Früherkennung von Hauterkrankungen an. Damit erfüllen Sie Ihre Fürsorgepflicht und erhalten die Gesundheit Ihrer Beschäftigten. Außerdem tragen Sie dazu bei, dass berufliche Belastungen früh erkannt und rechtzeitig Maßnahmen eingeleitet werden, um eine dauerhafte Schädigung zu vermeiden.



- Weitere Tipps zum Schutz der Haut finden Sie auf der **Sicheren Seite „Hautschutz“**.
- Achten Sie auch auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beispielsweise überempfindlich auf Produkte reagieren. Empfehlen Sie zum Beispiel Beschäftigten, die unter Asthma, Neurodermitis oder Allergien leiden, sich arbeitsmedizinisch beraten zu lassen.
- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die arbeitsmedizinischen Vorsorgetermine wahrzunehmen.
- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihren allgemeinen Impfplan (zum Beispiel Tetanus, Gripeschutz) beim Hausarzt vervollständigen zu lassen.
- Für Praktikanten und Praktikantinnen muss ein gleichwertiger Arbeitsschutz sichergestellt werden. Da sie weniger Erfahrungen mitbringen, müssen sie besonders geschützt werden. Bei Jugendlichen unter 18 Jahren ist das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten. Siehe dazu auch **Sichere Seiten „Jugendarbeitsschutz“** und **„Praktikantinnen und Praktikanten“**.

