

Gesetzliche Grundlagen für den ArbeitnehmerInnenschutz in der ärztlichen Praxis

Stand Jänner 2018



Die Ärztekammer
Steiermark



Sobald eine Ärztin/ein Arzt als ArbeitgeberIn in ihrer/seiner Praxis ArbeitnehmerInnen beschäftigt, ist die Fürsorgepflicht im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzes wahrzunehmen.



Dieser Leitfaden, der mit dem Arbeitsinspektionsärztlichen Dienst für Steiermark und Kärnten abgestimmt ist, soll dazu genutzt werden, die notwendigen Dokumentationen leichter verständlich zu machen. Diese umfassen folgende gesetzlichen Bedingungen:



1. Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument
2. Unterweisungen
3. Präventivfachkräfte
4. Arbeitszeit



Als Basis für die Arbeitsstätte „Ordination“ sind die Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung (AStV) gültig. So sind beispielsweise natürlich beleuchtete Arbeitsplätze, Arbeitsräume, Fluchtwegskennzeichnungen/-orientierungsbeleuchtungen, Verkehrswege, Sozialräume etc. bereits bei der Planung einer Arbeitsstätte zu berücksichtigen. Die Arbeitsinspektion ist die für den Arbeitnehmerschutz zuständige Behörde.



Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente



Das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument (SIGE-DOK) umfasst die gesetzlich vorgeschriebenen Dokumentationen im ArbeitnehmerInnenschutz.



Sie sind den Beschäftigten zugänglich zu machen und bei Bedarf zu aktualisieren. Der Inhalt ist in der Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO) festgelegt:



- *Angaben über die Personen, die in der Praxis bestimmte Aufgaben zu erfüllen haben, wie:* ArbeitgeberIn, wer hat die Ermittlungen und Beurteilungen (= Evaluierungen) durchgeführt, Namen der Präventivfachkräfte, Betriebsrat, Sicherheitsvertrauenspersonen, Behindertenvertrauensperson und sonstige fachkundige Personen (z. B. Brandschutzbeauftragter, ...)
- *Angaben zu den Bereichen:* z. B. Arbeitsstätte, über die das Sicherheitsdokument aussagekräftig ist



- **Evaluierungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)**
Allgemeine Evaluierung der Arbeitsstätte, Evaluierung der psychischen Belastungen, der Arbeitsstoffe, Evaluierung nach der Verordnung Persönliche Schutzausrüstung, nach der Nadelstichverordnung, der Verordnung biologische Arbeitsstoffe, dem Mutterschutzgesetz etc.
- Bei den Ermittlungen, Beurteilungen und Festlegungen von Maßnahmen (= Evaluierungen) sind Tag oder Zeitraum und die damit beauftragte Person anzuführen.
- Listen sind zu führen über Arbeitsstoffe, überprüfungspflichtige Einrichtungen (z. B. automatische Türen, Elektroanlagen, Blitzschutzanlagen etc.).

Ermittlung und Beurteilung von Gefahren (Evaluierung) und Setzen von Maßnahmen

Die/der ArbeitgeberIn oder die von ihr/ihm dazu bestellte Person hat die Verpflichtung, die tatsächlich vorhandenen Arbeitsbedingungen, Arbeitsplätze zu beurteilen.

Es ist nicht im Sinne der Evaluierung nach dem ASchG, mögliche Gefährdungen anzuführen und dazu Maßnahmen vorzuschlagen bzw. festzulegen. Diese Gefährdungsmaßnahmen sind durch entsprechende gesetzliche Bestimmungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, der Arbeitsstättenverordnung, der Nadelstichverordnung, dem Mutterschutzgesetz etc. bereits erwähnt.

Evaluieren bedeutet, die individuellen, tatsächlich in der Arbeitsstätte noch vorhandenen Gefahren (Restrisiken) abzuwägen und Verbesserungen dafür zu überlegen. Diese von der/dem ArbeitgeberIn festgelegten Maßnahmen sind zu dokumentieren. Im Unterschied dazu sind die möglichen Gefährdungen Inhalt von Unterweisungsunterlagen. Diese sind aber nicht im SIGE-DOK darzustellen.

Evaluierungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

umfassen die Arbeitsstätte, den Einsatz von Arbeitsmitteln, die Verwendung von Arbeitsstoffen, Gestaltung der Arbeitsplätze, die psychische Belastung etc.

- **Arbeitsstätte:** Pläne, behördliche Bescheide dienen als Grundlage, gesetzliche Vorgaben sind einzuhalten und verbleibende Gefahren sind zu beurteilen.
- **Arbeitsstoffevaluierung:** Arbeitsstoffe sind in der Ordination hauptsächlich



Desinfektionsmittel und Reinigungsmittel. Hierzu sind die aktuellen Sicherheitsdatenblätter vom Vertreiber anzufordern und über die vorhandenen Gefahren ist ein Maßnahmenblatt anzulegen (dient gleichzeitig der Unterweisung).

- **Arbeitsbedingte psychische Belastungen:** Seit der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 2013, in der gesetzlich festgehalten wurde, dass es neben physischen Gefahren auch psychische Gefahren am Arbeitsplatz gibt, ist ebenfalls die Ermittlung und Beurteilung der arbeitsbedingten psychischen Belastungen durchzuführen und eventuell notwendige Maßnahmen sind festzulegen.

Bei der Evaluierung psychischer Belastungen sind folgende Dimensionen zu berücksichtigen:

- Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten
- Sozial- und Organisationsklima
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

Alle zur Evaluierung eingesetzten Methoden müssen der ÖNORM EN ISO 10075 entsprechen. Eine Methode zur Erfassung der psychischen Belastungen ist festzulegen (z. B. ABS-Methode der AUVA), geeignete Fragebogenmethoden etc. Es wird empfohlen, geeignete Fachleute wie Arbeitsmediziner, Arbeitspsychologen oder andere Fachleute zur Evaluierung heranzuziehen.

In der Praxis können psychische Belastungen, welche zu Fehlbeanspruchungen führen, auftreten bei ...

- Umgang mit schwierigen Patienten, Kindern oder schwerkranken Menschen, Umgang mit dem Thema Tod (Trauerbewältigung),
- Organisationsmängeln,
- mangelhafter Unterstützung bei der Arbeitsdurchführung etc.

Die Evaluierung einschließlich Maßnahmenkatalog sind in das SIGE-DOK einzuarbeiten.

Weitere Evaluierungen

Neben dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz schreiben weitere Verordnungen Evaluierungen vor.

Dazu zählen:

- **Nadelstich-Verordnung:** Hier ist darauf zu achten, dass „stichsichere“ Systeme



Verwendung finden. Sollten diese Nadelsysteme nicht möglich sein (z. B. Impfstoffe), so hat die/der ArbeitgeberIn Maßnahmen festzulegen, die die Gefahr des unbeabsichtigten Stechens verhindern (z. B. direkter Abwurf in das durchstichsichere Auffangbehältnis). Auch Schnittverletzungen sind durch entsprechendes Instrumentarium und richtige Handhabung zu verhindern.

- **PSA-Verordnung:** Persönliche Schutzausrüstung ist dann zu verwenden, wenn durch Arbeitsvorgänge, von Arbeitsmitteln, von Arbeitsstoffen (inklusive biologischen Arbeitsstoffen), Risiken für ArbeitnehmerInnen vorhanden sein können. Hier sind Einweghandschuhe, Einwegschrürzen, Augenschutz etc. zu überlegen und CE-gekennzeichnete Modelle zur Verfügung zu stellen. Die ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet, diese auch zu benutzen.
- **Mutterschutzgesetz:** Die Evaluierung nach dem MSchG ist an Frauenarbeitsplätzen notwendig, auch ohne bereits eingetretener Schwangerschaft. Über die im MSchG verbotenen Arbeiten hinausgehend ist festzulegen, wo eine schwangere Angestellte in Ordinationen eingesetzt werden darf, z. B. nur im „sauberen“ Bereich, administrativ etc.
- **Verordnung über biologische Arbeitsstoffe:** Die VbA beinhaltet die (absichtliche und unabsichtliche) Verwendung von Keimen aller Art. Bei der Evaluierung ist zu beachten, dass die Kontaminationsmöglichkeiten bei den Tätigkeiten (Umgang mit Blut, Harn, Stuhl, Liquor, Sekreten etc.) erfasst und entsprechende Maßnahmen (Hygienemaßnahmen!) festgelegt werden.
- **Arbeitsmittelverordnung:** Arbeitsmittel sind z. B. Ultraschallgeräte, Elektrophysiotherapiegeräte, Apparate für Tiefenwärme, höhenverstellbare Liegen, Elektroanlagen etc. Diese sind aufzulisten und in das SIGE-DOK einzupflegen. Es sind wiederkehrende Prüfpflichten festgelegt (nach dem ASchG, Medizinproduktegesetz). Auch darüber sind Informationen, Unterweisungen zu erstellen und nachweislich durchzuführen.
- **Bildschirm-Verordnung:** befasst sich vor allem mit dem ergonomisch richtigen Sitzen bei länger andauernden Bildschirmarbeiten. Bei Bedarf ist eine „Bildschirmbrille“ zu bezahlen. Auch hier sind die Maßnahmen zu dokumentieren.
- **Verordnung über die optische Strahlung:** Bei DermatologInnen ist bzgl. der verwendeten Laser darauf zu achten, welche Klasse gegeben ist, und welche vorgegebenen Schutzmaßnahmen eingehalten werden müssen (siehe Anhang B der VO).



• *Weiters sind von der/dem ArbeitgeberIn Impfungen* anzubieten, wenn diese prophylaktische Bedeutung haben und auf den Arbeitsbereich zutreffen. In der ärztlichen Praxis würde dies bedeuten (je nach Fachrichtung): Hepatitis A und B, Grippe, Neuro- und Meningokokken, zusätzlich bei Kinderarztpraxen Masern-Mumps-Röteln, Varicellen etc.



• *Hautschutz*: Ein wichtiges Thema stellt in der ärztlichen Praxis der Hautschutz dar. Zu diesem Programm zählen Hautschutz, Hautreinigung und Hautpflege. Ein entsprechendes Sortiment ist von der/dem ArbeitgeberIn bereitzustellen.



Unterweisungspflichten

Über alle Bedingungen an den Arbeitsplätzen, in der Arbeitsstätte, über mögliche Gefährdungen und über die Maßnahmen der Evaluierungen sind die MitarbeiterInnen nachweislich zu unterweisen.



Diese ist nach dem 1. Abschnitt des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes wiederkehrend durchzuführen.



Präventivfachkräfte (ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft)

Der Arbeitgeber hat Präventivfachkräfte zu bestellen.



Diese können Externe sein oder es sind Zentren zu beauftragen. Die AUVA-sicher stellt Arbeitsmedizin- und Sicherheitsfachkraft-Betreuung ebenfalls für Betriebe bis 50 ArbeitnehmerInnen (kostenfrei) zur Verfügung.



Die Arbeitsstätten sind regelmäßig wiederkehrend durch Präventivfachkräfte zu begehen, je nach Ordinationsgröße (ab 10 MitarbeiterInnen 1x jährlich, darunter alle 2 Jahre). Die Präventivfachkräfte haben die Aufgabe, die ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in allen Dingen des ArbeitnehmerInnenschutzes zu beraten, darüber Dokumentationen zu führen und der/dem ArbeitgeberIn zeitnahe zu übermitteln. Es ist auch Aufgabe der Präventivfachkräfte (gilt nicht für AUVA-sicher) die SIGE-DOK zu erstellen, zu aktualisieren, darüber zu beraten.



Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz gibt die Rahmenbedingungen über erlaubte Dienstzeiten vor, die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten sind aufzuzeichnen. Die/der ArbeitgeberIn hat die Einhaltung der Ruhezeiten zu gewährleisten.

Arbeitsinspektion

Die Arbeitsinspektion ist die Behörde, die den ArbeitnehmerInnenschutz zu wahren hat. Der Wirkungsbereich erstreckt sich auf Betriebsstätten und Arbeitsstellen aller Art.

Die ArbeitsinspektorInnen stehen gerne zur Unterstützung und Beratung der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, der Belegschaftsorgane und der Präventivfachkräfte zur Verfügung – bei der Durchführung des ArbeitnehmerInnenschutzes in den Betrieben und auch im Amt. Die Arbeitsinspektion ist aber auch die Kontrollbehörde, die Missstände aufzeigt und bei Fortbestand dieser Mängel diese auch zur Anzeige bringen muss.

Die Organe der Arbeitsinspektion sind berechtigt, jederzeit unangekündigt Betriebsstätten zu betreten, um diese Aufgaben durchführen zu können. Wenn es erforderlich ist, ist eine Terminabsprache sinnvoll und möglich. Die/der ArbeitgeberIn ist verpflichtet, alle notwendigen Unterlagen vorzulegen und Auskünfte zu erteilen.

Wichtige und ausführliche Unterlagen der Arbeitsinspektion sind über das Internet herunterzuladen: www.arbeitsinspektion.gv.at. Weitere Informationen erhalten Sie auch bei der Ärztekammer für Steiermark und der AUVA.

Für Auskünfte steht gerne zur Verfügung:

*HR Dr. Friederike Sachornig-Tumlirz
Arbeitsinspektionsärztin
Arbeitsinspektorat Steiermark
8041 Graz, Liebenauer Hauptstraße 2–4
Tel: 0316 48 20 40
E-Mail: graz@arbeitsinspektion.gv.at*



Energie Sammler



Energie hat, wer sie täglich sammelt.

Energiesammler – Kundenclub der Energie Steiermark

Willkommen im neuen Kundenclub! Werden Sie jetzt Energiesammler und erhalten Sie laufend wertvolle Punkte – für Ihren Energiebezug, unsere Serviceleistungen oder auch durch energieeffiziente Maßnahmen. Lösen Sie Ihre Punkte gegen exklusive Vorteile wie Thermeneintritte, Sportevents, Kabarettvorstellungen und vieles mehr ein. Gleich anmelden und 100 Willkommenspunkte sichern!

Jetzt
anmelden
und Vorteile
sichern!



www.energiesammler.at