

# Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

## Zuletzt geändert durch Art. 1 V v. 23.10-2013

(Teilweise nur auszugsweise Abschrift)

### Ziel und Anwendungsbereich

(1) Ziel der Verordnung ist es, durch Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten frühzeitig zu erkennen und zu verhüten.

Arbeitsmedizinische Vorsorge soll zugleich einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes leisten.

(2) Diese Verordnung gilt für die arbeitsmedizinische Vorsorge im Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes. Sie lässt sonstige arbeitsmedizinische Präventionsmaßnahmen, insbesondere nach dem Arbeitsschutzgesetz und dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz), unberührt.

### Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitsmedizinische Vorsorge im Sinne dieser Verordnung

1. ist Teil der arbeitsmedizinischen Präventionsmaßnahmen im Betrieb;
2. dient der Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer und psychischer Gesundheit und der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen sowie der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht;
3. beinhaltet ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese einschließlich Arbeitsanamnese sowie körperliche oder klinische Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der oder die Beschäftigte diese Untersuchungen nicht ablehnt;
4. umfasst die Nutzung von Erkenntnissen aus der Vorsorge für die Gefährdungsbeurteilung und für sonstige Maßnahmen des Arbeitsschutzes;
5. umfasst nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen nach sonstigen Rechtsvorschriften oder individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen.

(2) **Pflichtvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten veranlasst werden muss.

(3) **Angebotsvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten angeboten werden muss.

(4) **Wunschvorsorge** ist arbeitsmedizinische Vorsorge, die bei Tätigkeiten, bei denen ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann, auf Wunsch des oder der Beschäftigten ermöglicht werden muss.

## Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen. Dabei hat er die Vorschriften dieser Verordnung einschließlich des Anhangs zu beachten und die nach § 9 Abs. 4 bekannt gegebenen Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Bei Einhaltung der Regeln und Erkenntnisse nach Satz 2 ist davon auszugehen, dass die gestellten Anforderungen erfüllt sind. Arbeitsmedizinische Vorsorge kann auch weitere Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge umfassen.

(2) Der Arbeitgeber hat zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge einen Arzt oder eine Ärztin nach § 7 zu beauftragen. Ist ein Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin nach § 2 des Arbeitssicherheitsgesetzes bestellt, soll der Arbeitgeber vorrangig diesen oder diese auch mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragen.

Dem Arzt oder der Ärztin sind alle erforderlichen Auskünfte über die Arbeitsplatzverhältnisse, insbesondere über den Anlass der arbeitsmedizinischen Vorsorge und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, zu erteilen und die Begehung des Arbeitsplatzes zu ermöglichen. Ihm oder ihr ist auf Verlangen Einsicht in die Unterlagen nach Begehung des Arbeitsplatzes zu ermöglichen. Ihm oder ihr ist auf Verlangen Einsicht in die Unterlagen nach Absatz 4 Satz 1 zu gewähren.

(3) Arbeitsmedizinische Vorsorge soll während der Arbeitszeit stattfinden. Sie soll nicht zusammen mit Untersuchungen, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen, durchgeführt werden, es sei denn, betriebliche Gründe erfordern dies; in diesem Fall hat der Arbeitgeber den Arzt oder die Ärztin zu verpflichten, die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung gegenüber dem oder der Beschäftigten offenzulegen.

(4) Der Arbeitgeber hat eine Vorsorgekartei zu führen mit Angaben, dass, wann und aus welchen Anlässen arbeitsmedizinische Vorsorge stattgefunden hat; die Kartei kann automatisiert geführt werden. Die Angaben sind bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufzubewahren und anschließend zu löschen, es sei denn, dass Rechtsvorschriften oder die nach § 9 Absatz 4 bekannt gegebenen Regeln etwas anderes bestimmen. Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde auf Anordnung eine Kopie der Vorsorgekartei zu übermitteln. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber der betroffenen Person eine Kopie der sie betreffenden Angaben auszuhändigen; § 34 des Bundesdatenschutzgesetzes bleibt unberührt.

## Pflichtvorsorge

(1) Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe des Anhangs Pflichtvorsorge für die Beschäftigten zu veranlassen. Pflichtvorsorge muss vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen veranlasst werden.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Tätigkeit nur ausüben lassen, wenn der oder die Beschäftigte an der Pflichtvorsorge teilgenommen hat.

## Angebotsvorsorge

(1) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten Angebotsvorsorge nach Maßgabe des Anhangs anzubieten. Angebotsvorsorge muss vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen angeboten werden. Angebotsvorsorge muss vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in

regelmäßigen Abständen angeboten werden. Das Ausschlagen eines Angebots entbindet den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung, weiter regelmäßig Angebotsvorsorge anzubieten.

(2) Erhält der Arbeitgeber Kenntnis von einer Erkrankung, die im ursächlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit des oder der Beschäftigten stehen kann, so hat er ihm oder ihr unverzüglich Angebotsvorsorge anzubieten. Dies gilt auch für Beschäftigte mit vergleichbaren Tätigkeiten, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ebenfalls gefährdet sein können.

(3) Der Arbeitgeber hat Beschäftigten sowie ehemals Beschäftigten nach Maßgabe des Anhangs nach Beendigung bestimmter Tätigkeiten, bei denen nach längeren Latenzzeiten Gesundheitsstörungen auftreten können, nachgehende Vorsorge anzubieten. Am Ende des Beschäftigungsverhältnisses überträgt der Arbeitgeber diese Verpflichtung auf den zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger und überlässt ihm die erforderlichen Unterlagen in Kopie, sofern der oder die Beschäftigte eingewilligt hat.

## **Wunschvorsorge**

Über die Vorschriften des Anhangs hinaus hat der Arbeitgeber den Beschäftigten auf ihren Wunsch hin regelmäßig arbeitsmedizinische Vorsorge nach § 11 des Arbeitsschutzgesetzes zu ermöglichen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

## **Pflichten des Arztes oder der Ärztin**

Bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge hat der Arzt oder die Ärztin die Vorschriften dieser Verordnung zu beachten und die dem Stand der Arbeitsmedizin entsprechenden Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Der Arzt oder die Ärztin hat die ärztliche Schweigepflicht zu beachten.

Der Arzt oder die Ärztin hat das Ergebnis sowie die Befunde der arbeitsmedizinischen Vorsorge schriftlich festzuhalten und den oder die Beschäftigte darüber zu beraten, dem oder der Beschäftigten auf seinen oder ihren Wunsch hin das Ergebnis zur Verfügung zu stellen - sowie der oder dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Vorsorgebescheinigung darüber auszustellen, dass, wann und aus welchem Anlass ein arbeitsmedizinischer Vorsorgetermin stattgefunden hat; die Vorsorgebescheinigung enthält auch die Angabe, wann eine weitere arbeitsmedizinische Vorsorge aus ärztlicher Sicht angezeigt ist.

Der Arzt oder die Ärztin hat die Erkenntnisse arbeitsmedizinischer Vorsorge auszuwerten. Ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes für den Beschäftigten oder die Beschäftigte Anhaltspunkte dafür, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes für den Beschäftigten oder die Beschäftigte oder andere Beschäftigte nicht ausreichen, so hat der Arzt oder die Ärztin dies dem Arbeitgeber mitzuteilen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes vorzuschlagen. Hält der Arzt oder die Ärztin aus medizinischen Gründen, die ausschließlich in der Person des oder der Beschäftigten liegen, einen Tätigkeitswechsel für erforderlich, so bedarf diese Mitteilung an den Arbeitgeber der Einwilligung des oder der Beschäftigten.

## **Maßnahmen nach der arbeitsmedizinischen Vorsorge**

Im Fall von § 6 Absatz 4 Satz 2 hat der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Wird ein Tätigkeitswechsel vorgeschlagen, so hat der Arbeitgeber nach Maßgabe der dienst- und arbeitsrechtlichen

Regelungen dem oder der Beschäftigten eine andere Tätigkeit zuzuweisen. Dem Betriebs- oder Personalrat und der zuständigen Behörde sind die getroffenen Maßnahmen mitzuteilen. Halten der oder die Beschäftigte oder der Arbeitgeber das Ergebnis der Auswertung für unzutreffend, so entscheidet auf Antrag die zuständige Behörde.

## Anhang Arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsvorsorge

(Fundstelle: BGBl. I 2008, 2771 – 2775)

### Teil 1 Tätigkeiten mit Gefahrstoffen

#### (1)Pflichtvorsorge bei:

Tätigkeiten mit bestimmten Gefahrstoffen unter bestimmten Bedingungen

#### (2)Angebotsvorsorge bei:

Tätigkeiten mit den in Absatz 1 Nr. 1 genannten Gefahrstoffen, wenn eine Exposition nicht ausgeschlossen werden kann und der Arbeitgeber keine Pflichtvorsorge zu veranlassen hat sowie sonstige Tätigkeiten mit **Gefahrstoffen sowie Feuchtarbeit** von regelmäßig mehr als zwei Stunden je Tag.

---

### Teil 2 Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen

#### (1)Pflichtvorsorge bei:

*gezielten Tätigkeiten* mit einem biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 4 oder mit Tätigkeiten mit regelmäßigem direkten Kontakt zu erkrankten oder krankheitsverdächtigen Personen hinsichtlich Bordetella pertussis, Hepatitis-A-Virus (HAV), Masernvirus, Mumpsvirus oder Rubivirus oder Tätigkeiten, bei denen es regelmäßig und in größerem Umfang zu Kontakt mit Körperflüssigkeiten, Körperausscheidungen oder Körpergewebe kommen kann, insbesondere Tätigkeiten mit erhöhter Verletzungsgefahr oder Gefahr von Verspritzen und Aerosolbildung hinsichtlich Hepatitis-B-Virus (HBV) oder Hepatitis-C-Virus (HCV); dies gilt auch für Bereiche, die der Versorgung oder der Aufrechterhaltung dieser Einrichtung dienen, in Einrichtungen zur medizinischen Untersuchung, Behandlung und Pflege von Kindern, ausgenommen Einrichtungen ausschließlich zur Betreuung von Kindern: Tätigkeiten mit regelmäßigem direkten Kontakt zu erkrankten oder krankheitsverdächtigen Kindern hinsichtlich Varizella-Zoster-Virus (VZV), in Einrichtungen ausschließlich zur Betreuung von Menschen: Tätigkeiten, bei denen es regelmäßig und in größerem Umfang zu Kontakt mit Körperflüssigkeiten, Körperausscheidungen oder Körpergewebe kommen kann, insbesondere Tätigkeiten mit erhöhter Verletzungsgefahr oder Gefahr von Verspritzen und Aerosolbildung, hinsichtlich Hepatitis-A-Virus (HAV), Hepatitis-B-Virus (HBV) oder Hepatitis-C-Virus (HCV), **in Einrichtungen zur vorschulischen Betreuung von Kindern**. Tätigkeiten mit regelmäßigem direkten Kontakt zu Kindern hinsichtlich Bordetella pertussis, Masernvirus, Mumpsvirus, Rubivirus oder Varizella-Zoster-Virus (VZV), in oder in der Nähe von **Fledermausunterschlupfen**: Tätigkeiten mit engem Kontakt zu Fledermäusen hinsichtlich Europäischem Fledermaus-Lyssavirus (EBLV 1 und 2), auf Freiflächen, in Wäldern, Parks und Gartenanlagen,; regelmäßige **Tätigkeiten in niederer Vegetation** hinsichtlich Borrelia burgdorferi oder in Endemiegebieten Frühsommermeningoenzephalitis-(FSME)-Virus.

#### (2)Angebotsvorsorge

Hat der Arbeitgeber keine Pflichtvorsorge nach Absatz 1 zu veranlassen, muss er den Beschäftigten Angebotsvorsorge anbieten bei gezielten Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 2 der Biostoffverordnung und nicht gezielten Tätigkeiten, die der Schutzstufe 2 der Biostoffverordnung zuzuordnen sind oder für die eine vergleichbare Gefährdung besteht, es sei denn, nach der Gefährdungsbeurteilung und auf Grund der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht von einer Infektionsgefährdung auszugehen; 2. § 5 Abs. 2 gilt entsprechend, wenn als Folge einer Exposition gegenüber biologischen Arbeitsstoffen mit einer schweren Infektionskrankheit gerechnet werden muss und Maßnahmen der postexpositionellen Prophylaxe möglich sind oder eine Infektion erfolgt ist. Am Ende einer Tätigkeit, bei der eine Pflichtvorsorge nach Absatz 1 zu veranlassen war, hat der Arbeitgeber eine Angebotsvorsorge anzubieten.

### Teil 3 Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen

#### (1) Pflichtvorsorge bei:

Tätigkeiten mit **Lärmexposition**, wenn die oberen Auslöswerte von  $L_{ex,8h} = 85 \text{ dB(A)}$  beziehungsweise  $L_{pC,peak} = 137 \text{ dB(C)}$  erreicht oder überschritten werden.

#### (2) Angebotsvorsorge bei:

Tätigkeiten mit **wesentlich erhöhten körperlichen Belastungen**, die mit Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelett-System verbunden sind durch

---

### Teil 4 Sonstige Tätigkeiten

#### (1) Pflichtvorsorge bei:

Tätigkeiten in **Tropen, Subtropen und sonstige Auslandsaufenthalte mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen**. Abweichend von § 3 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 7 dürfen auch Ärzte oder Ärztinnen beauftragt werden, die zur Führung der Zusatzbezeichnung Tropenmedizin berechtigt sind.

#### (2) Angebotsvorsorge bei:

##### **Tätigkeiten an Bildschirmgeräten**

Die Angebotsvorsorge enthält das Angebot auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Erweist sich auf Grund der Angebotsvorsorge eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, so ist diese zu ermöglichen. § 5 Abs. 2 gilt entsprechend für Sehbeschwerden. Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn Ergebnis der Angebotsvorsorge ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

# Ablaufschema bei Schwangerschaft



# Mutterschutz

## Welche Ziele sollten Sie erreichen?

Mutter und Kind werden vor Gefahren geschützt.

Die werdende oder stillende Mutter kann ihre gewohnte Arbeit so weit wie möglich fortführen.

## Welche Anforderungen müssen Sie erfüllen?

- Beurteilen Sie die Arbeitsbedingungen der werdenden oder stillenden Mutter hinsichtlich Art, Umfang und Dauer möglicher Gefährdungen. Nutzen Sie für die Dokumentation Ihrer Gefährdungsbeurteilung das Arbeitsblatt 4 „**Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung**“ bei den Arbeitshilfen Nr. 2. Mithilfe der folgenden Tabelle können Sie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und ermitteln, welche Tätigkeiten die werdende Mutter weiter ausüben darf oder ob eventuell Veränderungen am Arbeitsplatz notwendig sind.
- Informieren Sie Ihre Mitarbeiterin über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.
- Geben Sie Ihren Mitarbeiterinnen Gelegenheit, sich über das Mutterschutzgesetz zu informieren. Ab drei Mitarbeiterinnen muss ein Mutterschutzgesetz ausliegen oder als Praxissoftware zugänglich sein.
- Melden Sie die Schwangerschaft der für den Mutterschutz zuständigen Behörde – dem Gewerbeaufsichtsamt oder dem Amt für Arbeitsschutz. Meldeformulare finden Sie im Internet.
- Bitte beachten Sie, dass die Bundesländer die Mutterschutzregelungen unterschiedlich auslegen. Am besten informieren Sie sich rechtzeitig bei den zuständigen Behörden und Ämtern über die regionalen Gegebenheiten.



**Info:** Die Krankenkasse, bei der die Schwangere versichert ist, übernimmt die Kosten, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbotes von der Arbeit freigestellt werden muss. Informationen erhalten Sie bei den Krankenkassen.

## Was ist bei werdenden Müttern zu beachten?

Was dürfen schwangere Mitarbeiterinnen?	Was dürfen schwangere Mitarbeiterinnen nicht?	Arbeitszeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeiten in der Woche: zwischen 6 und 20 Uhr</li> <li>• Tägliche Arbeitszeit maximal 8,5 Stunden</li> <li>• Pro Doppelwoche maximal 90 Stunden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Nachtarbeit: zwischen 20 und 6 Uhr</li> <li>• Keine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen. Info: Die zuständige Behörde kann beispielsweise für Ärztinnen Ausnahmen zulassen.</li> <li>• Keine Mehrarbeit</li> </ul>	

	Was dürfen schwangere Mitarbeiterinnen? (Fortsetzung)	Was dürfen schwangere Mitarbeiterinnen nicht? (Fortsetzung)
<b>Infektionsgefährdung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behandlungen unter den üblichen Hygiene- und Schutzmaßnahmen. Behandlungen, bei denen der Kontakt mit Körpersekreten und Wunden nicht ausgeschlossen werden kann, sind unter Benutzung von medizinischen Einmalhandschuhen möglich.</li> <li>• Besprechung der Tätigkeiten mit dem Betriebsarzt. Dabei ist zu klären, welche Hygienemaßnahmen sowie gegebenenfalls zusätzlichen Maßnahmen erforderlich sind.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Umgang mit stechenden (Spritzen) und schneidenden Instrumenten, die mit Blut kontaminiert sein können</li> <li>• Patienten mit besonderen Infektionskrankheiten (zum Beispiel HIV, MRSA, Tuberkuloseverdacht): kein Kontakt, bis mit dem Betriebsarzt geklärt ist, ob und wie die Schwangere den Patienten weiter betreuen kann</li> <li>• Betreuung von Kindern: in Abhängigkeit vom Impfstatus möglich. Beratung durch den Betriebsarzt</li> </ul>
<b>Gefahrstoffe/ Medikamente</b>	<p>Im Normalfall sind alle Tätigkeiten in der Praxis, die Umgang mit Medikamenten, Desinfektionsmitteln und Haushaltsreinigern bedeuten, möglich. Vermeiden von direktem Hautkontakt durch Persönliche Schutzausrüstung (zum Beispiel Schutzhandschuhe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Umgang mit CMR-Stoffen (canzerogen, mutagen, reproduktionstoxisch). Dazu gehören beispielsweise Inhalationsanästhetika, aber auch Zytostatika oder Patienten, die eine Chemotherapie durchlaufen.</li> </ul>
<b>Röntgen/ radioaktive Substanzen</b>	<p>Röntgen nur mit speziellen, monatlich auszuwertenden Dosimetern, maximale Strahlenbelastung 1 mSV für die Restzeit der Schwangerschaft. Die Schwangere muss über die ermittelten Dosen unterrichtet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Umgang mit offenen radioaktiven Substanzen ist verboten.</li> </ul>
<b>Körperliche Belastungen, Bewegen von Patienten, Heben und Tragen, Fahrzeuge</b>	<p>Bewegen von Patienten unter Einsatz von Hilfsmitteln.</p>	<p>Teilen Sie Schwangere nicht ein für Arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit großen körperlichen Belastungen,</li> <li>• bei denen sie sich häufig strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,</li> <li>• bei denen sie mehr als vier Stunden pro Tag stehen müssen (dies gilt nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats) und</li> <li>• bei denen eine erhöhte Unfallgefahr besteht. Hierzu gehören insbesondere Tätigkeiten, bei denen sie ausrutschen, fallen oder abstürzen könnten.</li> </ul> <p>Auch bei Einsatz von Hilfsmitteln müssen regelmäßig Gewichtsgrenzen beim Heben und Tragen eingehalten werden: nicht mehr als 5 kg, gelegentlich (1–2 Mal/Std.) bis zu 10 kg.</p>
	<p>Hausbesuche mit dem Auto sind grundsätzlich zulässig.</p>	

## Zum Schutz von Mutter und Kind – Tipps für die Praxis

- Achten Sie bereits im Vorfeld auf mögliche Belastungen für werdende oder stillende Mütter, wenn Sie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen.
- Aktualisieren Sie Ihre Gefährdungsbeurteilung, wenn eine Mitarbeiterin Ihres Unternehmens schwanger ist. Beziehen Sie die werdende Mutter in die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung mit ein.
- Schwangere, die sich sehr fit fühlen, legen häufig Wert darauf, dass sie ohne Einschränkungen alle Tätigkeiten ausführen können. Bestehen Sie darauf, dass nach Ihren Regeln – und damit nach den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung – gearbeitet wird.
- Durch frühzeitige Impfangebote können bei Eintritt einer Schwangerschaft Beschäftigungsverbote vermieden werden. Besteht ein erhöhtes Infektionsrisiko mit besonders schwerwiegenden Folgen für die Schwangere, zum Beispiel in Kinderarztpraxen oder in allgemeinmedizinischen Praxen mit hohem Kinderanteil, sollten Sie Ihren Mitarbeiterinnen frühzeitig Schutzimpfungen – möglichst schon im Rahmen der Einstellungsuntersuchung/G 42 vor Aufnahme der Tätigkeit – anbieten, sofern keine oder eine unvollständige Immunität besteht.
- Lassen Sie sich von Ihrem Betriebsarzt gegebenenfalls über Impfangebote und bei der Gefährdungsbeurteilung beraten.
- Thematisieren Sie das Thema Mutterschutz in Ihren regelmäßigen Unterweisungen. Weisen Sie Ihre Mitarbeiterinnen darauf hin, Sie als Praxisinhaber im Falle einer Schwangerschaft möglichst frühzeitig zu informieren, denn nur dann können Sie die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz von Mutter und Kind einleiten.
- Organisieren Sie die Arbeit für werdende oder stillende Mütter so, dass diese sich zwischendurch hinsetzen und ausruhen können.
- Stellen Sie einer Schwangeren einen Liegeraum zur Verfügung, in den sie sich bei Bedarf zurückziehen kann.
- Unter [www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de) finden Sie eine Gefährdungsbeurteilung für Schwangere in der Pathologie.
- Unter [www.infektionsfrei.de](http://www.infektionsfrei.de) finden Sie weitere ausführliche Informationen zum Thema Beschäftigung schwangerer Mitarbeiterinnen in medizinischen Berufen.
- Will die junge Mutter nach der Geburt wieder frühzeitig ihre Tätigkeit aufnehmen, so klären Sie – gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebsarztes oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit – welche räumlichen und organisatorischen Regelungen erforderlich sind (beispielsweise Regelungen zu Stillzeiten oder Liegeräumen).

