

Selbstevaluierung Arbeitsmedizinerin / Arbeitsmediziner

Ausschließlich gesprächsbasierte Tätigkeit

Dieser Fragebogen dient in erster Linie der persönlichen Qualitätsüberprüfung einzelner Arbeitsmediziner:innen, nicht jedoch deren Arbeitgeber, also der betreuten Unternehmen bzw. Arbeitsmedizinischen Zentren, falls ein solches der Arbeitgeber ist.

Er hinterfragt einerseits das prozessuale Vorgehen des/der Arbeitsmediziner:in als Person sowie die strukturellen Rahmenbedingungen des betreuten Unternehmens. Dabei werden Items, die nicht dem unmittelbaren Entscheidungsbereich des/der Arbeitsmediziner:in unterliegen, jeweils durch eine Zusatzfrage ergänzt, die auf sein Bemühen, einen eventuell gegebenen Mangel durch Einwirken auf das Unternehmen zu begegnen. Falls dieser Einsatz nachweislich gegeben ist, besteht bei der jeweiligen Frage kein Mangel.

Sollten Sie mehr als ein Unternehmen betreuen, beantworten Sie bitte die Fragen so, wie es für die überwiegende Mehrheit der von Ihnen betreuten Unternehmen gilt. Falls sich einzelne Fragen nicht für alle Unternehmen mit „ja“ beantworten lassen, machen Sie sich bewusst, dass in jenen Unternehmen, für die ein „nein“ gilt, Handlungsbedarf besteht.

Darüber hinaus können sich auch Arbeitsmedizinische Zentren als Gesamtorganisation einem Audit unterziehen und ein Gütesiegel erwerben. Dafür müssen sich sämtliche Arbeitsmediziner:innen, mit denen eine Kooperationsvereinbarung besteht (egal ob per Dienst- oder Werkvertrag), der Selbstevaluierung unterziehen. Für die Zahl Wurzel aus n (n = Anzahl der Arbeitsmediziner:innen) findet zusätzlich ein Audit statt, bei dem auf jeden Fall der/die ärztliche Leiterin einbezogen wird.

1. Informationsbeschaffung, Kooperation, Kommunikation, Planung

1.1 Ist von Ihnen mit den Auftraggebern eine Vereinbarung über die Inhalte Ihrer Beratungsleistungen getroffen worden?

- ☐ ja
- ☐ nein

1.2 Werden diese Beratungsleistungen allen Personen im Unternehmen kommuniziert?

Erläuterung: Auch wenn dazu keine gesetzliche Verpflichtung besteht, ist eine umfassende Information über die arbeitsmedizinischen Betreuungsleistungen - idealer Weise mit Unterstützung durch das betreute Unternehmen - im Sinne einer hohen Betreuungsqualität wünschenswert.

- ☐ ja
- ☐ nein

1.3 Erfolgt zumindest einmal jährlich eine Überprüfung der vereinbarten Präventionszeit?

Erläuterung: Der Umfang der gesetzlich vorgegebenen Präventionszeiten ist in § 82a ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) geregelt. Grundsätzlich richtet sich das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr nach der Anzahl der Arbeitnehmer, die in einer Arbeitsstätte von einem Arbeitgeber beschäftigt werden. Zur genauen Berechnung s. ASchG § 81a

- ☐ ja
- ☐ nein

1.4 Werden und wurden seitens des Arbeitgebers folgende Informationen und Dokumentationen für Sie zugänglich gemacht:

Erläuterung: Gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) § 81 (2) haben Arbeitgeber den Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Arbeitsmediziner sind gesondert zu informieren, wenn Arbeitnehmer aufgenommen werden, oder wenn Arbeitnehmer auf Grund einer Überlassung gemäß ASchG § 9 beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

- ☐ Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- ☐ Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
- ☐ Messberichte zu gefährlichen Arbeitsstoffen und Lärm
- ☐ Informationen zu den Arbeitnehmern (inkl. überlassenen Arbeitnehmern)

1.5 Sind Ihnen folgende Betriebsdaten bekannt:

- ☐ Mitarbeiterdaten: Anzahl, Geschlechterverteilung, Altersverteilung, besonders schutzbedürftige Mitarbeiter, überlassene Mitarbeiter
- ☐ Arbeitsorganisation: Arbeitszeitformen, Organigramm
- ☐ Bescheide (z.B. der Arbeitsinspektion), ggf. Informationen zu Sicherheits- und Gesundheits-Managementsystemen
- ☐ Gesundheitsrelevante Daten: Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Krankenstandstage, Untersuchungen nach § 49 ff. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Erläuterung: Gemäß § 49 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) dürfen Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und bei Fortdauer der Tätigkeit solche Untersuchungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen). Dies gilt weiters für Tätigkeiten, bei denen häufiger und länger andauernd Atemschutzgeräte (Filter- oder Behältergeräte) getragen werden müssen, für Tätigkeiten im Rahmen von Gasrettungsdiensten und für Tätigkeiten unter Einwirkung von den Organismus besonders belastender Hitze.

1.6 Erhalten Sie die Schwangerschaftsmeldungen?

- ☐ ja
- ☐ nein

1.7 Informieren Sie sich über aktuelle arbeitsmedizinische Problemstellungen, Änderungen und Neuerungen in dem von Ihnen betreuten Unternehmen?

- ☐ ja
- ☐ nein

1.8 Sind Sie seitens der Firmenleitung eingebunden bei:

Erläuterung: § 81 (3) des Arbeitnehmerinnenschutzgesetzes (ASchG) verpflichtet Arbeitgeber, Arbeitsmediziner bei folgenden Aufgaben hinzuzuziehen: in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen, bei der Planung von Arbeitsstätten, bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln, bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen, bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen, in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit- und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes, bei der Organisation der Ersten Hilfe, in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess, bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen und bei Verwaltungsverfahren im Sinne des 8. Abschnittes des ASchG.

- ☐ der Planung von Arbeitsstätten
- ☐ der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln
- ☐ der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen
- ☐ der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen

1.9 Werden bei Ihrer jährlichen Einsatzzeit und der Jahresplanung betriebliche Gegebenheiten wie die der Arbeitsorganisation (z.B. Schichtarbeit, Homeoffice etc.) berücksichtigt?

Erläuterung: Über die allgemeinen Regelungen zur Berechnung der Präventionszeit (s. Erläuterungen zu A 1.3.) hinaus legt § 82a. (3) des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) fest, dass für jeden Arbeitnehmer, der mindestens 50-mal im Kalenderjahr Nachtarbeit im Sinne des Art. VII Abs. 1 des Nachtschwerarbeitsgesetzes leistet, sich die jährliche Präventionszeit um je 0,5 Stunden pro Kalenderjahr erhöht. Beantworten Sie diese Frage auch dann mit "ja", wenn in Ihrem Unternehmen keine Schichtarbeit bzw. Homeoffice geleistet wird.

- ☐ ja
- ☐ nein

1.10 Setzen Sie tätigkeitsspezifische Schwerpunkt-Präventionsprogramme mit Bezug auf gesundheitliche Belastungen der Arbeitnehmer?

Erläuterung: Über die Aufgaben, die dem ArbeitnehmerInnenschutz dienen hinausgehend zählen auch Aktivitäten, die der Gesundheitsförderung dienen, zu den arbeitsmedizinischen Aufgaben. Dabei ist in erster Linie auf die spezifischen, durch die Tätigkeiten der Arbeitnehmer bedingten Belastungen abzielen und die Präventionsprogramme entsprechend darauf auszurichten (z.B. Bewegungsprogramme bei sitzenden Tätigkeiten, Impfungen bei Berufen mit Infektionsgefahr etc.).

- ☐ ja
☐ nein

1.11 Achten Sie darauf, dass in die Präventionszeit nur präventionszeitfähige Tätigkeiten eingerechnet werden?

Erläuterung: In die Präventionszeit der Arbeitsmediziner darf gemäß § 81 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden: die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers in den Angelegenheiten gemäß ASchG § 81 Abs. 3, die Beratung der Arbeitnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung, die Besichtigung der Arbeitsstätten, Baustellen und auswärtigen Arbeitsstellen sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch das Arbeitsinspektorat, die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen, die nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften erforderliche Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung von Maßnahmen samt Dokumentation im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument sowie deren Überprüfung und Anpassung, die arbeitsmedizinische Untersuchung von Arbeitnehmern bis zum Höchstausmaß von 20% der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit, die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Arbeitnehmer im Zusammenhang stehen, die Weiterbildung bis zum Höchstausmaß von 15% der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit, die Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsschutzausschusses und des zentralen Arbeitsschutzausschusses, die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmediziner.

- ☐ ja
☐ nein

1.12 Arbeiten Sie mit einem Arbeitsmedizinischen Fachdienst (AFa) zusammen?

Erläuterung: Falls „nein“ ist es kein „Mangel“, hier folgen bei „ja“ jedoch bezugnehmende Fragen: Daher Frage 1.12. als „Entscheidungsbaum“

- ☐ ja
- ☐ nein

Beachte: Die Fragen 1.13 – 1.15 sind nur Teil der Evaluierung wenn mit einem Afa zusammengearbeitet wird.-

1.13 Sind Aufgaben und Einsatzzeiten des Arbeitsmedizinischen Fachdienstes schriftlich festgelegt?

- ☐ ja
- ☐ nein

1.14 Werden die Tätigkeiten und Einsatzzeiten des Arbeitsmedizinischen Fachdiensts protokolliert?

Gemäß § 82 c. (5) des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) hat der arbeitsmedizinische Fachdienst an der Zusammenarbeit gemäß ASchG § 85 mitzuwirken. Werden gemeinsame Aufzeichnungen mit der Arbeitsmedizinerin/dem Arbeitsmediziner geführt, muss ersichtlich sein, welche Tätigkeiten der arbeitsmedizinische Fachdienst durchgeführt hat.

- ☐ ja
- ☐ nein

1.15 Kontrollieren Sie die Tätigkeit des Arbeitsmedizinischen Fachdiensts?

- ☐ ja
- ☐ nein

2. Beratung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber**2.1 Gibt es die Möglichkeit, dass Beschäftigte sich bei gesundheitlichen Problemen direkt an Sie wenden können?**

- ☐ ja
- ☐ nein

2.2 Erhalten die Beschäftigten gesundheitsschutzrelevante, arbeitsplatzbezogene Information?

Auch wenn die Unterweisungspflicht gemäß § 14 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) prinzipiell den Arbeitgeber trifft, sollten sich Arbeitsmediziner zumindest vergewissern, dass diese stattfindet, sofern sie sie nicht selbst durchführen.

- ☐ ja
- ☐ nein

2.3 Dokumentieren Sie Ihre Beratungstätigkeit (Inhalte, Häufigkeit)?

- ☐ ja
- ☐ nein

2.4 Führen Sie Beratungen in Fragen des Arbeitsplatzwechsels durch?

- ☐ ja
- ☐ nein

2.5 Wirken Sie bei der Eingliederung und Wiedereingliederung gesundheitlich beeinträchtigter Mitarbeiter in den Arbeitsprozess mit?

- ☐ ja
- ☐ nein

3. Orientierende Arbeitsplatzbegehung

3.1 Gibt es einen Plan für regelmäßigen Begehungen der Arbeitsplätze?

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) § 4 (1) bzw. (4) verpflichten Arbeitgeber, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

- ☐ ja
- ☐ nein

3.2 Ist ein Begehungsteam festgelegt worden?

Erläuterung: Gemäß § 4 (6) sind bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sowie sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, beauftragt werden.

- ☐ ja
- ☐ nein

3.3 Ist die Organisation der Arbeitsplatzbegehungen festgelegt worden? (z.B. bei Vor- und Nachbesprechungen)

Erläuterung: Auch wenn die Verpflichtung zur Arbeitsplatzbegehung die Arbeitgeber trifft, sollten Arbeitsmediziner auf eine zielführende Organisation hinwirken.

- ☐ ja
- ☐ nein

3.4 Wird ein Begehungsprotokoll, bzw. eine Mängelliste mit Festlegung von Zuständigkeiten ausgefertigt?

Erläuterung: ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) § 5 verpflichtet Arbeitgeber, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in einem sogenannten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument schriftlich festzuhalten. Arbeitsmediziner sollten bei der Erstellung dieses Dokuments mitwirken und es aus Gründen der Rechtssicherheit unterfertigen.

- ☐ ja
- ☐ nein

4. Durchführung von Messungen

4.1 Werden – wenn notwendig - arbeitsbezogene Messungen (z.B. Lärm, gefährliche Arbeitsstoffe etc.) durchgeführt?

Erläuterung: ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) § 46 legt Folgendes fest: Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert oder ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen, müssen Arbeitgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen. Dies gilt auch für explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe, bei denen auf Grund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine für die Sicherheit der Arbeitnehmer gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt. Messungen dürfen nur von

Personen durchgeführt werden, die über die notwendige Fachkunde und die notwendigen Einrichtungen verfügen.

- ☐ ja
- ☐ nein

4.2 Führen Sie arbeitsbezogene Messungen selbst durch?

Erläuterung: Falls „nein“, ist es kein „Mangel“

- ☐ ja
- ☐ nein

Beachte: Die Frage 4.3 ist nur Teil der Evaluierung wenn arbeitsbezogene Messungen selbst durchgeführt werden.-

4.3 Werden die Ergebnisse der Messungen den relevanten Personen zur Kenntnis gebracht?

Gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) § 81 (2) haben Arbeitgeber den Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, u.a. auch die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen.

- ☐ ja
- ☐ nein

5. Mitwirkung bei der Gefährdungsbeurteilung

5.1 Sind Sie bei der kontinuierlichen Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen beteiligt?

Erläuterung: Gemäß § 4 (6) sind bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner sowie sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, beauftragt werden.

- ☐ ja
- ☐ nein

5.2 Wirken Sie bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen nach dem Mutterschutzgesetz mit?

Erläuterung: Gemäß Mutterschutzgesetz (MSchG) § 2a. (4) hat der Dienstgeber bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Dies gilt unabhängig vom Alter der beschäftigten Frauen. Ein „Nein“ ist daher nur dann kein Mangel, wenn in dem betreffenden Unternehmen überhaupt keine Frau arbeitet.

- ☐ ja
- ☐ nein

5.3 Analysieren Sie die Arbeitsabläufe?

- ☐ ja
- ☐ nein

5.4 Sind Sie an der Ausarbeitung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente beteiligt?

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) § 5 verpflichtet Arbeitgeber, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in einem sogenannten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument schriftlich festzuhalten. Arbeitsmediziner sollten bei der Erstellung dieses Dokuments mitwirken und es aus Gründen der Rechtssicherheit unterfertigen.

- ☐ ja
- ☐ nein

5.5 Wirken Sie bei der Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen zur Reduktion der Belastungen mit?

- ☐ ja
- ☐ nein

5.6 Haben Sie Kenntnis über die im Betrieb verwendeten Arbeitsstoffe?

Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 41 ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Arbeitnehmer handelt. Eine Auflistung der Gruppen von Arbeitsstoffe, die unter diese Kategorien fallen, ist in § 40 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASch) angeführt. ASchG § 41 legt fest, dass Arbeitgeber sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern müssen, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt. Dabei müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe

ermittelt und die Gefahren beurteilt werden, die von den Arbeitsstoffen aufgrund ihrer Eigenschaften oder aufgrund der Art ihrer Verwendung ausgehen könnten. Weiters haben Arbeitgeber gemäß ASchG § 81 (2) den Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, u.a. auch die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe.

- ☐ ja
- ☐ nein

5.7 Haben Sie Zugang zu den Sicherheitsdatenblättern oder ähnlichen Unterlagen?

- ☐ ja
- ☐ nein

5.8 Ermitteln Sie die Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen, Berufskrankheiten oder Arbeitsunfällen?

- ☐ ja
- ☐ nein

5.9 Werden von Ihnen in diesem Zusammenhang Verbesserungsmaßnahmen vorgeschlagen?

- ☐ auf Arbeitsplätze bezogen
- ☐ auf Arbeitssysteme bezogen

Erläuterung: Darunter fallen z.B. die Arbeitsabläufe, Schichtregelungen, Kommunikationseinrichtungen etc.

- ☐ auf Personen bezogen

5.9 Werden von Ihnen in diesem Zusammenhang Verbesserungsmaßnahmen vorgeschlagen?

- ☐ ja
- ☐ nein

5.10 Werden die Zuständigkeiten für die Umsetzung von Präventivmaßnahmen definiert?

Erläuterung: Im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung sollte nicht nur die Art der Maßnahmen definiert werden, sondern auch wer bis wann für die Umsetzung Sorge tragen soll. Dies muss nicht zwangsläufig der Arbeitsmediziner sein.

- ☐ ja
- ☐ nein

- 5.11 Werden die Zuständigkeiten für die Überprüfung der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen definiert?

Erläuterung: Im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung sollte nicht nur die Verantwortlichkeit für die Umsetzung der Maßnahmen definiert werden, sondern auch wer für deren Überprüfung zuständig ist. Dies muss nicht zwangsläufig der Arbeitsmediziner sein.

- ☐ ja
☐ nein

6. Durchführung von Untersuchungen

- 6.1 Führen Sie Untersuchungen gemäß 49 ff. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz durch?

Gemäß § 49 ff. des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) dürfen Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und bei Fortdauer der Tätigkeit solche Untersuchungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen). Detaillierte Regelungen zu diesen Untersuchungen sind der Verordnung Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ) zu entnehmen. Mit Tätigkeiten, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind, dürfen Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Tätigkeit eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Hörfähigkeit durchgeführt wurde. Wenn weiters im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen oder nach dem jeweiligen Stand der Technik besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass Arbeitnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können. Tätigkeiten in diesem Sinne sind solche, bei denen Arbeitnehmer besonderen physikalischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe ausgesetzt sind oder besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind oder bei deren Ausübung durch gesundheitlich nicht geeignete Arbeitnehmer eine besondere Gefahr für diese selbst oder für andere Personen entstehen kann. Falls „nein“, ist es kein „Mangel => Entscheidungsbaum

- ☐ ja
☐ nein

Beachte: Die Fragen 6.2 – 6.6 sind nur Teil der Evaluierung wenn Untersuchungen gemäß 49 ff. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz durchgeführt werden.-

6.2 Sind Ihnen die konkreten Arbeitsbedingungen der untersuchten Personen bekannt?

- ☐ ja
- ☐ nein

6.3 Ist die Untersuchungspflicht nach § 49 und § 50 ASchG in den Gesundheitsschutzdokumenten festgelegt?

Erläuterung: Ob eine Untersuchungspflicht besteht, wird im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung festgelegt. Die Entscheidung erfolgt im Zweifelsfall auf einer entsprechenden technischen Messung.

- ☐ ja
- ☐ nein

6.4 Führen Sie die Untersuchungen und Probenahmen gemäß den arbeitsmedizinischen Vorgaben der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz durch?

Erläuterung: Die Verordnung Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ) regelt Art und Umfang der Untersuchungen im Detail.

- ☐ ja
- ☐ nein

6.5 Beauftragen Sie ein externes Labor mit der Durchführung der Untersuchungen?

Erläuterung: Falls „nein“, ist es kein „Mangel“

- ☐ ja
- ☐ nein

Beachte: Die Frage 6.6 ist nur Teil der Evaluierung wenn ein externes Labor mit der Durchführung der Untersuchungen betraut wird.

6.6 Ist das beauftragte Labor qualitätsgesichert?

Erläuterung: Für alle Laboruntersuchungen, auch für die, für die es keine Ringversuche gibt, müssen die vom Hersteller vorgeschriebenen Gerätekalibrierungen und Qualitätskontrollen durchgeführt werden. Generell muss zwar jedes Labor gem. Qualitätssicherungs-Verordnung qualitätsgesichert sein. Dennoch

ist es empfehlenswert, dass Arbeitsmediziner das Labor, dem er die Proben anvertraut, mit Bedacht auswählt.

- ☐ ja
- ☐ nein

6.7 Werden die Teilnehmer der Untersuchungen von Ihnen informiert über:

- ☐ die Ergebnisse der Untersuchungen
- ☐ die Befundinterpretation
- ☐ die möglichen gesundheitlichen und beruflichen Konsequenzen

6.8 Werden die Arbeitgeber von Ihnen unter Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht informiert?

Erläuterung: Die untersuchenden Ärzte haben gemäß § 52 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) die Ergebnisse der Untersuchungen in einem Befund festzuhalten. Es hat eine Beurteilung zu erfolgen („geeignet“, „nicht geeignet“). Wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen. Der Befund samt Beurteilung ist unverzüglich dem ärztlichen Dienst des zuständigen Arbeitsinspektorates zu übermitteln. Ausschließlich im Fall einer Beurteilung mit „geeignet“, ist diese dem Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

- ☐ ja
- ☐ nein

6.9 Werden von Ihnen Arbeitgeber über die Verpflichtung des Angebots und die Arbeitnehmer über die Möglichkeit zur Inanspruchnahme freiwilliger Untersuchungen gem. § 51 ASchG informiert?

Erläuterung: Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen oder nach dem jeweiligen Stand der Technik besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass Arbeitnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können. Tätigkeiten in diesem Sinne sind solche, bei denen Arbeitnehmer besonderen physikalischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe ausgesetzt sind oder besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind oder bei deren Ausübung durch gesundheitlich nicht geeignete Arbeitnehmer eine besondere Gefahr für diese selbst oder für andere Personen entstehen kann. (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 51)

- ☐ ja
- ☐ nein

6.10 Dokumentieren Sie die erhobenen Befunde ausreichend und datenschutzkonform?

Erläuterung: Die untersuchenden Ärzte haben gemäß § 52 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) die Ergebnisse der Untersuchungen in einem Befund festzuhalten. Dabei ist zu gewährleisten, dass personenbezogene sensible Daten keinen unbefugten Personen oder Stellen zugänglich sind.

- ☐ ja
- ☐ nein

7. Mitwirkung bei der Unterweisung

7.1 Wirken Sie bei der Organisation der Unterweisungen mit?

Erläuterung: Arbeitgeber haben gemäß § 81 (3) ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) Arbeitsmediziner bei der Organisation der Unterweisung hinzuzuziehen.

- ☐ ja
- ☐ nein

7.2 Erstellen Sie Informationen und Unterweisungen zur Prävention von Gesundheitsrisiken?

Erläuterung: Falls „nein“, ist es kein „Mangel“

- ☐ ja
- ☐ nein

Beachte: Die Frage 7.3 ist nur Teil der Evaluierung wenn Informationen und Unterweisungen zur Prävention von Gesundheitsrisiken erteilt werden.-

7.3 Überprüfen Sie die Effektivität und die Verständlichkeit der von Ihnen durchgeführten Unterweisung?

Erläuterung: Dies kann im Zuge von Arbeitsplatzbegehungen erfolgen, wo z.B. überprüft wird, ob sich die Arbeitnehmer an die vereinbarten Arbeitsschutzmaßnahmen halten (z.B. Tragen von persönlicher Schutzausrüstung, Verwendung von mechanischen Schutzeinrichtungen etc.)

- ☐ ja
- ☐ nein

8. Dokumentation

- 8.1 Wird Ihre Tätigkeit durch Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit nachvollziehbar dokumentiert?

Erläuterung: In die Präventionszeit der Arbeitsmediziner darf nur die für definierte Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 82).

- ☐ ja
☐ nein

- 8.2 Erstellen Sie einen zusammenfassenden Jahresbericht über Ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen?

- ☐ ja
☐ nein

- 8.3 Enthält Ihr Jahresbericht auch eine Darstellung der Auswirkungen Ihrer Tätigkeit?

Erläuterung: Z.B.: geringere Unfallzahlen, niedrigere Fehlzeiten, höhere Arbeitszufriedenheit

- ☐ ja
☐ nein

- 8.4 Wird sichergestellt, dass die zuständigen Verantwortlichen im Betrieb - unter Berücksichtigung des Datenschutzes - über die zu setzenden Maßnahmen informiert werden?

- ☐ ja
☐ nein

9. Grundsätze guter ärztlicher Rahmenbedingungen

- 9.1 Sind die Räumlichkeiten in Größe und Anzahl der Einzelräume sowie in der Ausstattung so gestaltet, dass sie den medizinischen und administrativen Anforderungen des angebotenen Leistungsspektrums gerecht werden?

Erläuterung: Gemäß Arbeitsstättenverordnung (AStV) ist ein Sanitätsraum in Arbeitsstätten einzurichten, in denen regelmäßig mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt werden oder regelmäßig mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden und auf Grund der Art der Arbeitsvorgänge oder Arbeitsverfahren, der verwendeten Arbeitsstoffe oder Arbeitsmittel besondere Unfallgefahren für die Arbeitnehmer bestehen. Es ist dafür zu sorgen, dass Sanitätsräume folgenden Anforderungen entsprechen: Sie sind so zu gestalten, dass bei Unfällen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet und eine ärztliche Erstversorgung durchgeführt

werden kann. Die lichte Höhe muss mindestens 2,0 m betragen, sofern nicht die Bestimmungen des 3. Abschnittes anzuwenden sind. Sie sind mit einem Telefon, einer Liege sowie einer Waschgelegenheit mit fließendem Kalt- und Warmwasser auszustatten. Die Raumtemperatur muss mindestens 21 °C betragen. In der Nähe muss sich eine Toilette befinden. Sie dürfen durch andere Nutzungen (z.B. Lagerungen) nicht in ihrer Benutzbarkeit beeinträchtigt werden. Sanitätsräume müssen so gelegen sein, dass sie möglichst von allen Stellen der Arbeitsstätte mit einer Trage leicht erreicht werden können. Sie müssen nach Möglichkeit im Erdgeschoß liegen. Sie müssen als solche gekennzeichnet sein.

- ☐ ja
- ☐ nein

Beachte: Wenn „nein“:

9.2 Haben Sie sich nachvollziehbar dafür eingesetzt, dass das Unternehmen den Anforderungen entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung stellt?

- ☐ ja
- ☐ nein

9.3 Sind die Klienten über Ihre Anwesenheitszeiten im Betrieb informiert?

Erläuterung: Die Information kann durch das Unternehmen oder den Arbeitsmediziner erfolgen.

- ☐ ja
- ☐ nein

9.4 Sind Sie oder einer Ihrer Mitarbeiter während der deklarierten Anwesenheitszeiten für Klienten in den arbeitsmedizinischen Räumlichkeiten anwesend und persönlich oder telefonisch erreichbar?

- ☐ ja
- ☐ nein

9.5 Gibt es Regelungen für Ihre Erreichbarkeit außerhalb der Einsatzzeit?

Erläuterung: Es besteht keine Verpflichtung dazu, eine Regelung dazu stärkt jedoch die Professionalität der arbeitsmedizinischen Dienstleistung.

- ☐ ja
- ☐ nein

9.6 Gibt es Regelungen für den Fall Ihrer Verhinderung oder Ihrer Abwesenheit?

- ☐ ja
- ☐ nein

9.7 Wissen die Klienten Bescheid, in welchen Räumlichkeiten Sie zu finden sind?

- ☐ ja
- ☐ nein

9.8 Können sich Klienten schon vor der Kontaktaufnahme mit Ihnen über das Vorhandensein von etwaigen Fremdsprachenkenntnissen einschließlich der Gebärdensprache informieren?

Erläuterung: Es besteht keine Verpflichtung, aber ein entsprechendes Angebot stellt einen Ausdruck von Professionalität dar.

- ☐ ja
- ☐ nein

9.9 Ist gewährleistet, dass auch behinderte Personen uneingeschränkt Zugang zu den arbeitsmedizinischen Räumlichkeiten finden?

- ☐ ja
- ☐ nein

Beachte: Wenn „nein“:

9.10 Haben Sie sich nachvollziehbar dafür eingesetzt, dass das Unternehmen den Anforderungen entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung stellt?

- ☐ ja
- ☐ nein

9.11 Ist gewährleistet, dass Kommunikation zwischen Ihnen und Klienten vertraulich erfolgt, und wird dafür Sorge getragen, dass auch administrative Klientenbelange (wie z.B. Wohnadresse, Tel.Nr. etc.) unter Wahrung der Vertraulichkeit der Klientendaten besprochen werden?

Erläuterung: Sie sind auch für die Einhaltung der ärztlichen Verschwiegenheitspflicht Ihres Personals verantwortlich. Die entsprechende Belehrung ist in aller Regel Inhalt des Dienstzettels.

- ☐ ja
- ☐ nein

9.12 Ist der Nichtraucherschutz in den arbeitsmedizinischen Räumlichkeiten gewährleistet?

- ☐ ja
- ☐ nein

10. Ausstattung

- 10.1 Ist die Ausstattung für Notfallmanagement inklusive Beatmungsbeutel vorhanden?

Erläuterung: Unabhängig vom ausgeübten Fach bzw. dem Leistungsspektrum des Arbeitsmediziners ist von einer erforderlichen Grundausrüstung für Fälle der Erste-Hilfe-Leistung auszugehen, die überall passieren können, wie z.B. akute lebensbedrohliche Erkrankung des Herz-Kreislauf-Systems. Die Entscheidung über die Zusammensetzung der Notfallausrüstung obliegt dem Arzt.

- ☐ ja
☐ nein

- 10.2 Ist eine dem Stand der Technik entsprechende Ausstattung zur Erfüllung der ärztlichen Dokumentationspflicht vorhanden?

Erläuterung: Grundsätzlich ist jede Form der Dokumentation denkbar, solange sie den Grundsätzen der Datensicherheit entspricht. Dem Stand der Technik entsprechend ist jedoch eine EDV-gestützte Dokumentation vorzuziehen.

- ☐ ja
☐ nein

- 10.3 Kann eine geeignete Kommunikationseinrichtung genutzt werden?

Erläuterung: Paragraph 41 (2) der Arbeitsstättenverordnung sieht als Mindestausrüstung ein Telefon vor. Dem Stand der Technik entsprechend sollte jedoch zusätzlich auch eine EDV-gestützte Kommunikation möglich sein (z.B. E-Mail, Intranet etc.)

- ☐ ja
☐ nein

11. Brandschutz

- 11.1 Ist Ihnen der betriebliche Brandschutzplan bekannt?

Erläuterung: Arbeitgeber müssen gemäß § 25 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu vermeiden. Weiters müssen geeignete Maßnahmen getroffen werden, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer erforderlich sind. Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöscheinrichtungen und erforderlichenfalls Brandmelder und Alarmanlagen vorhanden sein. Die Feuerlöscheinrichtungen müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Arbeitgeber haben Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer zuständig sind. Eine ausreichende Anzahl von

*Arbeitnehmern muss mit der Handhabung der Feuerlöscheinrichtungen vertraut sein.
Die Gestaltung der Fluchtwege ist in § 17 der Arbeitsstättenverordnung definiert.*

- ☐ ja
- ☐ nein

12. Hygiene

12.1 Sind die Räumlichkeiten und Einrichtungsgegenstände in einem sauberen Zustand, aufgeräumt und gut belüftet?

- ☐ ja
- ☐ nein

Beachte: Wenn „nein“:

12.2 Haben Sie sich nachvollziehbar dafür eingesetzt, dass das Unternehmen eine ordnungsgemäße Reinigung organisiert?

- ☐ ja
- ☐ nein

12.3 Ist schriftlich festgelegt, wie die Reinigung der Räume und Einrichtungsgegenstände erfolgt?

- ☐ ja
- ☐ nein

Beachte: Wenn „nein“:

12.4 Haben Sie sich nachvollziehbar dafür eingesetzt, dass die Reinigung der Räume und Einrichtungsgegenstände schriftlich festgelegt werden?

- ☐ ja
- ☐ nein

- 12.5 Verfügt Ihre Kliententoilette über eine Waschgelegenheit für Hände, Seifenspender, Papierhandtücher und Abfallkorb, und ist im Reinigungs- und Desinfektionsplan schriftlich festgelegt, wie die Reinigung der Kliententoilette erfolgt?

Eine Toilette muss sich gemäß Arbeitsstättenverordnung § 41 (2) zumindest in der Nähe befinden.

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ trifft für mich nicht zu

Beachte: Wenn „nein“:

- 12.6 Haben Sie sich nachvollziehbar dafür eingesetzt, dass das Unternehmen den Anforderungen entsprechende Kliententoiletten zur Verfügung stellt?

- ☐ ja
- ☐ nein

- 12.7 Verfügt Ihre Arzt-/Personaltoilette - falls vorhanden - über eine Waschgelegenheit mit Warmwasser, fix montierte, händedienungsfreie Seifen- und Desinfektionsmittelspender sowie Papierhandtücher und Abfallkorb, und ist im Reinigungs- und Desinfektionspl

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ trifft für mich nicht zu

- 12.8 Ist gewährleistet, dass im Bedarfsfall Gesichtsmasken in ausreichender Zahl vorrätig sind?

- ☐ ja
- ☐ nein

- 12.9 Werden Abfälle möglichst nah am Ort ihrer Entstehung gesammelt?

Erläuterung: Dieser Punkt folgt in Anlehnung an § 22 (1) der Verordnung der Österreichischen Ärztekammer über die hygienischen Anforderungen von Ordinationsstätten und Gruppenpraxen.

- ☐ ja
- ☐ nein

13. Notfallvorsorge

- 13.1 Werden die im ASchG festgelegten Regelungen betreffend die Erste Hilfe (Mittel, Einrichtungen, Anleitungen, Kennzeichnung, Erreichbarkeit, Ersthelfer etc.) eingehalten?

Erläuterung: Die Arbeitsstättenverordnung regelt in §§ 39 und 40 die Mittel für die Erste Hilfe und die Erst-Helfer. Die Notfallausstattung muss in regelmäßigen Intervallen oder bei Bedarf (z.B. nach Entnahmen) auf Vollständigkeit und hinsichtlich der Haltbarkeitsdaten überprüft werden. Der einwandfreie Zustand ist Grundvoraussetzung für einen effektiven Umgang mit Notfällen.

- ☐ ja
☐ nein

- 13.2 Sind die notwendigen Notruf-/Kontaktnummern, insbesondere der Ersthelfer, leicht zugänglich?

- ☐ ja
☐ nein

14. Klientenhistorie und Dokumentation

- 14.1 Ist die Archivierung Ihrer kundenbezogenen Daten über einen Zeitraum von 10 Jahren gesichert?

Erläuterung: Mit einer zehnjährigen Aufbewahrung ist zwar den Berufspflichten Genüge getan, allfällige Schadenersatzpflichten können aber unter Umständen auch bis spätestens 30 Jahre nach der Behandlung gegenüber der/dem (auch dann schon pensionierter) Ärztin/(auch dann schon pensioniertem) Arzt geltend gemacht werden.

- ☐ ja
☐ nein

15. Klientenkommunikation

- 15.1 Ist gewährleistet, dass Ihre Klienten über die sie betreffenden Befunde informiert werden?

- ☐ ja
☐ nein

- 15.2 Beziehen Sie – im Einvernehmen mit Ihren Klienten, wenn dies Ihrer Einschätzung nach ärztlich notwendig ist – auch Angehörige, Begleitpersonen oder sonstige Personen in etwaige Abklärungen mit ein?

☐ ja
☐ nein

- 15.3 Beachten Sie die besonderen Rechtsvorschriften und die Informationspflicht bei minderjährigen Personen, bei Ihnen bekannten Personen mit Erwachsenenvertretung bzw. Personen, die von einem Vorsorgebevollmächtigten vertreten werden sowie bei Klienten mit ei

Erläuterung: Minderjährige Klienten

Die Entscheidungsfähigkeit wird bei mündigen Minderjährigen (ab Vollendung des 14. Lebensjahres) grundsätzlich vermutet. Aus diesem Grund können mündige Minderjährige grundsätzlich nur selbst in die medizinische Heilbehandlung einwilligen. Nicht-entscheidungsfähige Klienten

Der Umstand, dass eine Person vertreten ist, muss nicht zwangsläufig bedeuten, dass die Entscheidungsfähigkeit im Zusammenhang mit einer medizinischen Behandlung aufgehoben ist. Sollte der vertretene Klient hinsichtlich eines konkreten medizinischen Eingriffs entscheidungsfähig sein, so kann dieser in die Behandlung einwilligen bzw. die Behandlung ablehnen. Verfügt der vertretene Klient nicht über die nötige Entscheidungsfähigkeit, so bedarf es der Zustimmung des Erwachsenenvertreters bzw. des Vorsorgebevollmächtigten für dessen Berechtigung auch medizinische Belange umfassen muss. Wird der Klient für nicht-entscheidungsfähig gehalten, ist im Gespräch auszuloten, ob der Klient einen Unterstützer (in Frage kommen: Angehörige, nahestehende Personen, Vertrauenspersonen oder Fachleute) zur Entscheidungsfindung beiziehen möchte. Nur wenn von vorneherein klar ist, dass dieses Ziel auch mit Unterstützung nicht erreicht werden kann, kann von der Beiziehung von Unterstützern abgesehen werden (z.B. bei komatösen Klienten). Das gesetzte Bemühen, d.h. dass versucht wurde, einen Unterstützer beizuziehen, um die Willensbildung zu ermöglichen ist schriftlich zu dokumentieren.

☐ ja
☐ nein

16. Terminmanagement

- 16.1 Gibt es bei Ihnen ein strukturiertes System zur Terminvergabe mit dem Ziel, Wartezeiten für Klienten so kurz wie möglich zu halten?

Erläuterung: Ein strukturiertes System zur Terminvergabe hat zum Ziel, lange Wartezeiten für KlientInnen sowohl auf den Termin selbst als auch am Tag des Termins zu vermeiden, bei gleichzeitiger Möglichkeit zur Berücksichtigung von Akutfällen. Auch die Möglichkeit, ohne Termin zum Arbeitsmediziner zu kommen, stellt ein strukturiertes System dar. Sollte es in diesem Fall zu Wartezeiten kommen, können

wartende Klienten darüber informiert werden um ihnen die Möglichkeit zu geben, die Wartezeit außerhalb arbeitsmedizinischen Einrichtung zu verbringen.

- ☐ ja
- ☐ nein

- 16.2 Erheben Sie in regelmäßigen Abständen die durchschnittlichen Wartezeiten und leiten Sie ggf. Schritte zur weiteren Optimierung in die Wege?

Erläuterung: Wartezeiten können bspw. durch das arbeitsmedizinische Personal, durch Klientenbefragungen oder technische Hilfsmittel erhoben werden. Bitte beantworten Sie die Frage auch dann mit "ja" wenn der Ablauf zur Terminvergabe in Ihrer arbeitsmedizinischen Einrichtung so ausgelegt ist, dass grundsätzlich keine Wartezeiten entstehen.

- ☐ ja
- ☐ nein

17. Datenschutz

- 17.1 Ist Ihre EDV unabhängig vom Firmennetzwerk organisiert („Insellösung“)?

- ☐ ja
- ☐ nein

- 17.2 Liegt eine Bestätigung zur Einhaltung der ärztlichen Verschwiegenheitspflicht (Auftragsverarbeitervertrag) mit Ihrer EDV-Firma vor?

Das Datenschutzgesetz regelt in § 48 die Bestimmungen zu Auftragsverarbeitern. Ein allfälliges beauftragtes EDV-Unternehmen, das mit personenbezogenen Daten von Klienten bzw. Mitarbeitern in Berührung kommt, hat nachweislich, auch hinsichtlich der von diesen eingesetzten Mitarbeitern, zu bestätigen, dass die DSGVO eingehalten wird. Die Verpflichtung zur Einhaltung der Verschwiegenheit der EDV Dienstleister ist Bestandteil des Auftragsverarbeitervertrags. Der Auftragsverarbeitervertrag kann entweder direkt vom EDV Dienstleister oder als Muster auf der Homepage der ÖQMED unter <https://www.oeqmed.at> bezogen werden.

- ☐ ja
- ☐ nein

- 17.3 Sind Ihre (klientenbezogenen) Daten durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen vor fremdem (unbefugtem) Zugriff und vor Verlust geschützt?

Erläuterung: Die Dokumentation ist durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen vor dem Zugriff durch unbefugte Personen zu schützen.

- ☐ ja
- ☐ nein

- 17.4 Werden nicht mehr benötigte Datenträger (Festplatten, CDs, DVDs, Disketten und sonstige Speichermedien, sowie papiergestützte Dokumentation) entsprechend den Datenschutzbestimmungen vernichtet und entsorgt?

Erläuterung: Aus Datenträgern (Festplatten, CDs, DVDs, Disketten und sonstigen magnetischen Speichermedien) können auch nach Löschung oder Formatierung Daten ausgelesen werden. Zur Wahrung von Datenschutzes ist daher auf Vernichtung (z.B. Shreddern) der Speichermedien zu achten.

- ☐ ja
☐ nein

- 17.5 Wird beim Datenaustausch, insbesondere von personenbezogenen Daten, im Bedarfsfall an befundanfordernde Ärzte die Vertraulichkeit gewahrt?

Erläuterung: Ausgegangen wird von der Zulässigkeit der Weitergabe der Befunde (insbesondere aufgrund Zustimmung des Klienten). Der Arbeitsmediziner stellt sicher, dass Briefe und Ausdrücke von Übertragungen durch gesicherte, elektronische Übermittlungssysteme in seiner arbeitsmedizinischen Einrichtung nur durch befugte Personen gelesen werden können.

- ☐ ja
☐ nein

18. Fortbildung

- 18.1 Kommen Sie Ihrer Fortbildungsverpflichtung gemäß DFP der ÖÄK in erforderlichem Umfang nach?

Erläuterung: Jeder Arzt ist gemäß Ärztegesetz § 49 sowie Verordnung über ärztliche Fortbildung der Österreichischen Ärztekammer verpflichtet, sich laufend fortzubilden. Die Verordnung regelt in § 7 Umfang und Art der Fortbildungsverpflichtung. Ergänzend dazu wird aus Sicht der arbeitsmedizinischen Dienstleistungsqualität empfohlen, arbeitsmedizinische Fortbildung mit jenem prozentuellen Anteil zu besuchen, die dem Anteil der arbeitsmedizinischen Tätigkeit am Gesamtumfang der ärztlichen Tätigkeit entspricht.

- ☐ ja
☐ nein

- 18.2 Sind Ihnen Informationsquellen und Fortbildungsmöglichkeiten für die arbeitsmedizinische Tätigkeit bekannt?

- ☐ ja
☐ nein

18.3 Entspricht der Umfang der von Ihnen im Bereich Arbeitsmedizin absolvierten Fortbildung prozentuell zumindest jenem Anteil, den Ihre arbeitsmedizinische Tätigkeit an Ihrer gesamten ärztlichen Tätigkeit einnimmt?

- ☐ ja
- ☐ nein

18.4 Bemühen Sie sich um spezielle Fortbildungen, die Ihre Ermächtigung zur Vornahme von Untersuchungen nach § 49ff. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz betreffen?

- ☐ ja
- ☐ nein

19. Personal

19.1 Beschäftigen Sie eigenes Personal?

Falls „nein“, ist es kein „Mangel“.

- ☐ ja
- ☐ nein

Beachte: Die Fragen 19.2 - 19.10 sind nur Teil der Evaluierung wenn eigenes Personal beschäftigt wird.

19.2 Evaluieren Sie die Arbeitsplätze Ihres Personals hinsichtlich der für Gesundheit und Sicherheit bestehenden Gefahren sowie der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen regelmäßig?

Erläuterung: Die Evaluierungspflicht gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 4 betrifft nur jene Arbeitsmediziner, die als Arbeitgeber auftreten. Selbstverständlich sollten allerdings auch Arbeitsmediziner, die kein eigenes Personal beschäftigen, sondern vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt bekommen, darauf achten, dass die Arbeitsplatzevaluierung auch für diese Personen erfolgt.

- ☐ ja
- ☐ nein

- 19.3 Hat Ihr Personal klar definierte und dem gesamten Team kommunizierte Aufgaben und Verantwortungsbereiche?

Erläuterung: Die Zuordnung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen kann sowohl durch schriftliche Arbeitsplatzbeschreibungen als auch durch (mündliche) Einweisung erfolgen.

- ☐ ja
☐ nein

- 19.4 Ist die Vertretung unter Ihrem Personal für den Fall von Abwesenheiten unter Berücksichtigung der jeweiligen Qualifikation geregelt?

- ☐ ja
☐ nein

- 19.5 Unterstützen Sie Ihr Personal bei Fortbildungsaktivitäten?

Fortbildungsaktivitäten können bspw. in jährlichen Intervallen mit dem Personal geplant werden.

- ☐ ja
☐ nein

- 19.6 Halten Sie regelmäßige, formalisierte Personalbesprechungen ab, um zu gewährleisten, dass die Abläufe klientenorientiert optimiert werden und fordern Sie Ihr Personal regelmäßig zu Rückmeldungen an Sie auf, um gegebenenfalls Verbesserungsmaßnahmen definieren

Erläuterung: „Regelmäßig“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Sie Besprechungen immer dann abhalten, wenn es die Abläufe Ihrer arbeitsmedizinischen Einrichtung erfordern, z.B. bei Änderungen von Abläufen oder Einführung von neuen Abläufen. In Perioden ohne derartige Änderungen kann z.B. auch eine Besprechung pro Quartal ausreichend sein.

- ☐ ja
☐ nein

- 19.7 Beachten Sie beim Einsatz von Angehörigen nichtärztlicher Gesundheitsberufe (Bspw. DGKS / DGKP), von Turnusärzten sowie Famulanten die jeweils erforderliche Anordnung, Anleitung und Aufsicht sowie die berufsrechtlichen Grenzen der Delegation?

- ☐ ja
☐ nein

20. Arzneimittel- und Verbrauchsmaterialmanagement, Zutrittssicherung

- 20.1 Ist sichergestellt, dass nur Arzneimittel und Verbrauchsmaterialien eingesetzt werden, deren Haltbarkeitsdaten nicht überschritten sind?
- ☐ ja
☐ nein
- 20.2 Werden Arzneimittel und Verbrauchsmaterialien vorschriftsmäßig gelagert? Dies bezieht sich insbesondere auf Temperatur (Kontrolle durch Min-Max-Thermometer) und Lichtschutz entsprechend den Herstellervorgaben sowie auf die sichere Verwahrung vor unbefugte
- ☐ ja
☐ nein
- 20.3 Wird durch zeitgerechte Nachbestellung der benötigten Arzneimittel und Verbrauchsmaterialien deren Verfügbarkeit sichergestellt.
- ☐ ja
☐ nein

21. Unerwünschte Ereignisse / Klientensicherheit

- 21.1 Werden unerwünschte Ereignisse dokumentiert und mit dem (potentiell) beteiligten Personal besprochen?
- ☐ ja
☐ nein
- 21.2 Streben Sie beim Auftreten unerwünschter Ereignisse eine Ursachenfindung an und definieren, dokumentieren und implementieren Sie erforderlichenfalls Verbesserungsmaßnahmen, um das Wiederauftreten des unerwünschten Ereignisses zu verhindern?
- ☐ ja
☐ nein

- 21.3 Wird der von einem unerwünschten Ereignis betroffene Klient nach Rücksprache mit Ihrer Haftpflichtversicherung unverzüglich und nachweislich über den Sachverhalt informiert?

Erläuterung: Im Zusammenhang mit der Haftpflichtversicherung begründet die Mitwirkung des eventuell ersatzpflichtigen Arztes an der objektiven Sachverhaltsfeststellung keine Obliegenheitsverletzung, die zur Leistungsfreiheit des Versicherers führt (vgl. § 58a Abs. 4 Ärztegesetz).

- ☐ ja
☐ nein

- 21.4 Sollten im Rahmen Ihrer Behandlung Arzneimittelnebenwirkungen bekannt werden, verwenden Sie das Arzneimittelinformations- und Meldesystem des Bundesamtes für Sicherheit im Gesundheitswesen zum Melden dieser Arzneimittelnebenwirkungen?

Erläuterung: Ärzte sind gemäß § 75g AMG als Angehörige eines Gesundheitsberufs dazu verpflichtet, Arzneimittelnebenwirkungen zu melden. Die Meldung erfolgt direkt an das BASG. Formulare zur Meldung sind unter <https://www.basg.gv.at/marktbeobachtung/meldewesen/nebenwirkungsmeldung-human> zu finden.

- ☐ ja
☐ nein

- 21.5 Sind Ihnen Fehlerberichts- und Lernsysteme – beispielsweise CIRSmedical der Österreichischen Ärztekammer – als Teil Ihres Risikomanagements bekannt?

Erläuterung: Das Österreichische Fehlermelde- und Lernsystem der ÖÄK finden Sie unter dem Link <http://www.cirsmedical.at>. Bei Fragen können Sie sich gerne an die CIRSmedical- Projektmitarbeiter der ÖQMED wenden (01/5125685-0).

- ☐ ja
☐ nein

24. Ergebnisqualität

- 24.1 Kontrollieren Sie die Wirksamkeit der von Ihnen vorgeschlagenen Maßnahmen?

- ☐ ja
☐ nein

- 24.2 Holen Sie Feedback Ihrer Klienten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsrat) ein?

- ☐ ja
☐ nein

24.3 Leiten Sie Maßnahmen zur Verbesserung der Ergebnisqualität (z. B. Anpassung der Vorgehensweise, Kommunikationswege und -modi etc.) daraus ab?

- ☐ ja
- ☐ nein