

Vorsorgeuntersuchung

Welche betrieblich veranlassten Untersuchungen gibt es?

Es gibt verschiedene Untersuchungen, die betrieblich veranlasst sein können. Man unterscheidet Einstellungsuntersuchungen, allgemeine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (nach berufsgenossenschaftlichen Vorschriften oder staatlichem Recht).

Grundsätzlich besteht immer die Schweigepflicht des Arztes/der Ärztin. Nur bei verpflichtenden Vorsorgeuntersuchungen wird das Ergebnis der Untersuchung dem Arbeitgeber mitgeteilt.

Die Einstellungsuntersuchung dient zur Feststellung der Eignung eines/r Bewerbers/in für einen bestimmten Arbeitsplatz, um einerseits aus den Belastungen des zukünftigen Arbeitsplatzes resultierende gesundheitliche Risiken für den/die Bewerber/in zu vermeiden und andererseits das Risiko für den Betrieb zu vermindern (hohe Ausfallzeiten, eingeschränkte Leistungsfähigkeit oder Gefahr für Dritte).

Die Einstellungsuntersuchung wird häufig vom Betriebsarzt/von der Betriebsärztin durchgeführt, da er arbeitsmedizinisch fachkundig ist, den Arbeitsplatz beurteilen und die Einstellungsuntersuchung mit speziellen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen verbinden kann.

Sinnvoll ist es, Einstellungskriterien festzulegen. Die Untersuchungsinhalte berücksichtigen die spezielle Belastungen und Anforderungen des Unternehmens und können sich an der allgemeinen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung orientieren.

Die **allgemeine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung** dient an Arbeitsplätzen ohne spezielle Gefährdungen zur Erfassung gesundheitlicher Risiken und Beeinträchtigungen. Die Untersuchung ist freiwillig. Der/die Beschäftigte ist darüber aufzuklären. Als Untersuchungsabstände werden in der Regel 5 Jahre empfohlen. Der Untersuchungsumfang besteht aus einer Befragung zu Belastungen am Arbeitsplatz, zu gesundheitlichen Beschwerden, zur Vorgeschichte und einer körperlichen Untersuchung sowie medizinisch-technischen Untersuchungen (evtl. Labor, Gehörtest, Sehtest, Lungenfunktion). Untersuchungsbefunde, die auf eine Krankheit hinweisen, werden dem/der Mitarbeiter/in mit der Empfehlung den Hausarzt aufzusuchen übermittelt.

Die **speziellen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen** (z.B. Vorsorgeuntersuchung nach Biostoffverordnung/G 42 - Infektionsgefährdung) basieren entweder auf berufsgenossenschaftliche Vorschriften (Unfallverhütungsvorschriften) oder auf staatlichem Recht. Sie werden eingesetzt bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten oder eine bestimmten Gefährdung gegenüber Gefahrstoffen. Bei den berufsgenossenschaftlichen Untersuchungen wird nach einem weitestgehend festgelegtem Schema untersucht, um Gefährdungen frühzeitig erfassen zu können. Sowohl bei den berufsgenossenschaftlichen Vorsorgeuntersuchungen als

auch bei den nach staatlichem Recht zu veranlassenden Untersuchungen muss man zwischen Angebots- und Pflichtuntersuchungen unterscheiden.

Pflichtuntersuchungen sind in der Unfallverhütungsvorschrift "Arbeitsmedizinische Vorsorge" BGV A4, Anlage 1 festgehalten oder nach staatlichem Recht in den Anhängen der entsprechenden Verordnung gelistet. Der Arbeitgeber erhält das Ergebnis der Untersuchung (*Keine Bedenken - evtl. mit Auflagen; befristete Bedenken; dauernde Bedenken*) ausgehändigt. Der/die Beschäftigte wird über evtl. Befunde und das Ergebnis unterrichtet und beraten. Vom Untersuchungsumfang, der in den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen festgelegt ist, kann in begründeten Fällen - entsprechend der Gefährdungsbeurteilung - abgewichen werden. Im Regelfall ist der/die untersuchende Arzt/Ärztin gut beraten diesem Standard zu folgen.

Angebotsuntersuchungen bieten dem/r Beschäftigten die Möglichkeit, sich über seine/ihre gesundheitliche Situation beraten zu lassen und frühzeitig gesundheitliche Gefährdungen zu erfassen. Sie sind freiwillig. Der Arbeitgeber wird allein über die Teilnahme informiert (z.B. G 37 - Bildschirmarbeitsplatz, G 25 - Fahr- und Steuertätigkeit). Der/die Beschäftigte wird über Befunde und das Ergebnis unterrichtet sowie beraten. Der/die Beschäftigte kann dann Ergebnisse, Befunde und Auflagen an den Arbeitgeber weiterleiten. Der Untersuchungsumfang sollte den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen folgen, kann aber auch nach Beratung mit dem/r Probanden/in und in Anpassung an die individuelle Situation abgeändert werden.

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften haben sich auf die G-Untersuchungen verständigt, die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften haben die sog. H-Untersuchungen festgelegt (z.B. H 9 - Baumarbeiten). Die speziellen Vorsorgeuntersuchungen unterscheiden zwischen Erst-, Nach- und nachgehenden Untersuchungen. Die Erstuntersuchung ist vor der erstmaligen Exposition zum Gefahrstoff oder der gefährdenden Tätigkeit zu veranlassen, jedoch nicht früher als 12 Wochen vor der Aufnahme der Tätigkeit. Allerdings werden die Untersuchungen häufig erst in den ersten Wochen nach Aufnahme der Tätigkeit durchgeführt. Die Nachuntersuchungen werden nach einem festgelegten Intervall bei anhaltender gefährdender Tätigkeit erneut durchgeführt, je nach Befund kann der/die die Untersuchung durchführende Arzt/Ärztin auch von dem Nachuntersuchungsintervall abweichen. Nachgehende Untersuchungen, die nach Aufgabe der gefährdenden Tätigkeit durchgeführt werden, gibt es nur nach Exposition zu krebserregenden Gefahrstoffen (z.B. Asbest). Eine vorzeitige Nachuntersuchung auf Verlangen des/r Beschäftigten ist möglich.

Die Gefährdungsbeurteilung kann für die Entscheidung, ob eine Pflicht- oder Angebotsuntersuchung vorliegt, wichtig sein. Nach Gefahrstoffverordnung ist eine Pflichtuntersuchung durchzuführen, wenn durchschnittlich mehr als 4 Stunden pro Tag Feuchtarbeit durchgeführt wird (z.B. Tragen von flüssigkeitsdichten Handschuhen). Wenn 2 - 4 Stunden so gearbeitet wird, reicht eine Angebotsuntersuchung, die für den/die Arbeitnehmer/in freiwillig ist.

Spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen dürfen nur von einem/r Betriebsarzt/ärztin oder Arbeitsmediziner/in durchgeführt werden. Derzeitig sind bei berufsgenossenschaftlichen Vorsorgeuntersuchungen und einigen Untersuchungen nach staatlichem Recht spezielle Ermächtigungen notwendig.

Was ist eine Vorsorgekartei? Pflicht des Arbeitgebers

Im Zentrum des Arbeitsschutzes steht die Verpflichtung des Unternehmers, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Entsprechend der festgestellten Gefährdungen müssen dann Vorsorgeuntersuchungen nach staatlichem (Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung, Bildschirmarbeitsverordnung) oder berufsgenossenschaftlichem Recht durchgeführt werden. Für die Überwachung und fristgerechte Wiedervorstellung des/der Mitarbeiters/in bei der/dem Betriebsärztin/arzt ist nach der Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift BGV A4 (Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen), Gefahrstoffverordnung und Biostoffverordnung vom Arbeitgeber eine Vorsorgekartei zu führen. Sie enthält im Wesentlichen Personendaten, die Gefährdung am Arbeitsplatz, das Datum und Ergebnis der durchgeführten Vorsorgeuntersuchung, den Namen des/der untersuchenden Arbeitsmediziners/in und den nächsten vorgesehenen Termin. Die Vorsorgekartei ist wie Personalunterlagen zu verwahren und vor Einsichtnahme durch Unbefugte zu schützen. Die Daten werden dem/der Mitarbeiter/in bei seinem Ausscheiden ausgehändigt. Eine Einsichtnahme ist dem/der Mitarbeiter/in, der Behörde des staatlichen Arbeitsschutzes und der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zu ermöglichen. Wird die Vorsorgekartei nicht geführt, so kann dies nach Gefahrstoffverordnung als Ordnungswidrigkeit bestraft werden.

In Kindergärten oder Diakoniestationen kann die Vorsorgekartei vor Ort von der Leitung geführt werden. Dabei ist auf den Datenschutz zu achten. Insbesondere wenn die Personalunterlagen durch übergeordnete Verwaltungseinrichtungen wie Kirchenkreisämter oder kirchliche Verwaltungsämter geführt werden, sollte diese Verwaltungseinheit die Vorsorgekartei führen. Die Vorsorgekartei muss nicht in der Betriebsstätte geführt oder vorgehalten werden. Die Delegation an den/die Betriebsarzt/ärztin sieht das Gesetz nicht vor, da der Arbeitgeber die beste Übersicht über den Personalbestand hat (Einstellungen, Ausscheiden, Arbeitsplatzwechsel) und diese Datei bei den Personalunterlagen verwahrt werden sollte bzw. wie diese zu schützen ist.

Beim Ausscheiden des/der Beschäftigten ist der entsprechende Auszug dem/der Mitarbeiter/in in Kopie inklusive der ärztlichen Bescheinigungen über die Vorsorgeuntersuchungen auszuhändigen. Ein Abdruck der ausgehändigten Unterlagen ist wie Personalunterlagen zu verwahren.

Die Kartei kann in Karteikartenform geführt werden (Musterexemplare sind der o. g. Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift zu entnehmen). Bei größeren Einrichtungen (ab ca. 20 Beschäftigten) bietet sich beispielsweise die Verwendung einer Excel-Datei an, die als Muster auf dieser Seite heruntergeladen werden kann.

Bei Fragen können Sie sich an Ihre/n Betriebsärztin/arzt wenden.

Informationsmaterial (pdf):

[Biostoffverordnung G42](#)

[Bildschirmarbeitsverordnung G37](#)

[Eine Einrichtung der EKD.](#)

[Kontakt](#) | [Impressum](#) | [Anfahrt](#) | [Newsletter](#) | [Sitemap](#) | [Seite drucken](#)

© 2008 Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz