

Untersuchungsarten und Untersuchungsanlässe in der Arbeits- und Betriebsmedizin

Die „Verordnung zur Rechtsvereinfachung und Stärkung der Arbeitsmedizinischen Vorsorge“ (ArbMedVV) vom Dezember 2008

unterscheidet zwischen Pflicht- und Angebotsuntersuchungen und den Untersuchungen „auf Wunsch“ des Arbeitnehmers (s. unten).

Seit dem 18.12.2009 gibt es erstmals eine staatliche Verordnung zur Regelung der Arbeitsmedizinischen Vorsorge, die „Verordnung zur Rechtsvereinfachung und Stärkung der arbeitsmedizinischen Vorsorge“ (ArbMedVV).

Die ArbMedVV definiert in 4 Teilen die Untersuchungsanlässe für die arbeitsmedizinische Vorsorge und integriert dazu die Regelungen aus den bereits früher geltenden Verordnungen:

- * im Teil 1 die Gefahrstoffverordnung
- * im Teil 2 die Biostoffverordnung
- * im Teil 3 die LärmVibrationsArbeitsschutzverordnung
- * im Teil 4 die Bildschirmarbeitsplatzverordnung

und sie regelt im Teil 4 außerdem die arbeitsmedizinische Vorsorge für die sog.

- * „sonstigen Tätigkeiten“ mit besonderem Gefährdungspotenzial
 - Arbeiten mit (schwerem) Atemschutz
 - berufliche Einsätze unter besonderen klimatischen Bedingungen (Tropen).
 - Schweißarbeiten
 - und andere

Diese Verordnung definiert die Pflichten des Arbeitgebers zur arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsvorsorge für seine Arbeitnehmer und unterscheidet je nach Ausmaß der Gefährdung zwischen

- * [Pflichtuntersuchungen](#)
- * [Angebotsuntersuchungen](#)
- * [Wunschuntersuchungen](#)

Die Gefährdungsbeurteilungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind grundlegend für die Einteilung.

[Pflichtuntersuchungen nach ArbMedVV](#)

Sie müssen vom Arbeitgeber angeboten und vom Arbeitnehmer angenommen werden.

Die Teilnahme des Arbeitnehmers und die positive Beurteilung durch den Arbeits- oder Betriebsmediziner sind

Tätigkeitsvoraussetzungen für eine uneingeschränkte

(Weiter-)Beschäftigung im Tätigkeitsgebiet.

Der Arbeitgeber erhält nach einer Pflichtuntersuchung eine Benachrichtigung mit Beurteilung für seine Vorsorgekartei.

Er hat dafür zu sorgen, daß der Arbeitnehmer beurteilungsgemäß eingesetzt wird und die Nachuntersuchungen in den darin vorgegebenen Intervallen vom Arbeitnehmer wahrgenommen werden.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen können folgen bei einer Verweigerung der Teilnahme an einer Pflichtuntersuchung.

Beispiele für Anlässe zu Pflichtuntersuchungen:

- Exposition gegenüber definiertem Lärm oder
- bestimmten Gefahrstoffen und Schweißrauchen, oberhalb der jeweiligen Auslöseschwellen
- Feuchtarbeit (hierzu zählt auch das Tragen von Arbeitshandschuhen > 4 Std. /Arbeitstag !!) oder
- bei näher definierten Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen.

[Angebotsuntersuchungen nach ArbMedVV:](#)

müssen vom Arbeitgeber angeboten, vom Arbeitnehmer aber nicht zwingend wahrgenommen werden, d.h. die Teilnahme ist seinerseits freiwillig und auch nicht tätigkeitsrelevant.

Der Arbeitgeber darf auch keine ärztliche Beurteilung über die Eignung erhalten.

Die erfolgte Teilnahme kann bestätigt werden mit Zustimmung des Arbeitnehmers, bzw. durch Regelung in einer Betriebsvereinbarung.

Hierzu zählen z.B. alle Untersuchungen bei „Tätigkeiten an Bildschirmgeräten“.

[Wunschuntersuchungen nach Arbeitsmedizin-Verordnung:](#)

müssen vom Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers, der seine Gesundheit als Folge einer bestimmten Gefährdung am Arbeitsplatz gestört sieht, demselben ermöglicht werden

(§ 11 des Arbeitsschutzgesetzes).

Hier könnten z.B. die Auswirkungen von psychischen Belastungen Berücksichtigung finden.

[Befundmitteilung und ärztliche Bescheinigung](#)

Nach ArbMedVV darf und muß eine arbeitsmedizinische Beurteilung der Eignung für eine bestimmte Tätigkeit nur nach einer Pflichtuntersuchung erfolgen. Sie ist dann aber tätigkeitsrelevant.

Nach Angebotsuntersuchungen erfolgt allenfalls eine „Teilnahme-Bestätigung“ mit ausdrücklichem

Einverständnis des Arbeitnehmers oder wenn die Weitergabe dieser Information in Betriebsvereinbarungen geregelt wurde.

[Qualifikation des Arztes](#)

Die ArbMedVV regelt im § 7 auch die Qualifikation des Arztes:

Die Untersuchungen sind zwingend von einem Arzt für Arbeits- oder Betriebsmedizin durchzuführen.

Nicht geregelt in der ArbMedVV hat der Ordnungsgeber Vorgaben zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

- bei beruflichen Fahr- und Steuertätigkeiten (Untersuchung nach „G 25“)
- bei Absturzgefährdung (Untersuchung nach „G 41“)

Diese Anlässe überlässt man Regelungen durch Betriebsvereinbarungen.

Hinweis: >>> Die Röntgen- und Strahlenschutzverordnung regeln die arbeitsmedizinische Überwachung von strahlenexponiertem Personal eigenständig und unabhängig von den Vorgaben der ArbMedVV.