

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen

Arbeitsmedizinische Untersuchung, G-Untersuchung, Eignungsuntersuchung, Vorsorgeuntersuchungen, im Rahmen der betriebsärztlichen Betreuungen fallen diese Begrifflichkeiten immer wieder. Doch was steckt eigentlich hinter diesen ärztlichen Untersuchungen und welche arbeitsmedizinischen Vorsorgen sind notwendig?



Aus den "G"-Untersuchungen wurden die arbeitsmedizinischen Vorsorgen – „ohne Untersuchung“
Im Alltagssprachgebrauch sind die Abkürzungen wie "G 42", "G 26", "G 25" oder "G 41" weiterhin üblich, auch wenn diese sogenannten G-Untersuchungen (Grundsätze der DGUV) schon längst keine verbindliche Rechtsgrundlage mehr sind.
Die G-Grundsätze sind Handlungsanleitungen für den Betriebsarzt, während die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) seit 2008 die verbindliche Rechtsvorschrift für den Arbeitgeber ist.

Arbeitsmedizinische Vorsorge
Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine individuelle Arbeitsschutzmaßnahme, die die technischen und organisatorischen Anstrengungen des Arbeitgebers ergänzt. Sie dient der Information der Beschäftigten zur Wechselwirkung zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit. Untersuchungen, im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, dürfen nicht gegen den Willen von Beschäftigten durchgeführt werden.

Es gibt drei Varianten arbeitsmedizinischer Vorsorgen: die Pflichtvorsorgen, die Angebotsvorsorgen und die Wunschvorsorgen.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge darf aufgrund der unterschiedlichen Rechtsgrundlagen nicht mit Untersuchungen zum Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen verwechselt werden (Eignungsuntersuchungen, Tauglichkeitsuntersuchungen, Einstellungsuntersuchungen).

Was sind Pflichtvorsorgen?
Die Pflichtvorsorge ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge, die der Arbeitgeber bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten zu veranlassen hat.

Der Arbeitgeber darf eine Tätigkeit nur ausüben lassen, wenn zuvor eine Pflichtvorsorge durchgeführt worden ist. Dies führt dazu, dass Beschäftigte verpflichtet sind, an dem Vorsorgetermin teilzunehmen.

Was sind Angebotsvorsorgen?
Die Angebotsvorsorge ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge, die der Arbeitgeber den Beschäftigten bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten anzubieten hat.

Die Beschäftigten können das Angebot der arbeitsmedizinischen Vorsorge ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen ablehnen.

Was sind Wunschvorsorgen?
Die Wunschvorsorge ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge, die der Arbeitgeber den Beschäftigten über den Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge hinaus bei allen Tätigkeiten zu gewähren hat.

Dieser Anspruch besteht nur dann nicht, wenn nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist.

Liste der Pflicht- und Angebotsuntersuchungen/Link:
<https://www.gesetze-im-internet.de/arbmedvv/anhang.html>

Was sind Eignungsuntersuchungen?
Eignungsuntersuchungen sind gutachtliche Untersuchungen im Auftrag des Arbeitgebers und unterliegen einer privatrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten. Bei der Eignungsuntersuchung erbringt die/der Beschäftigte den Nachweis seiner gesundheitlichen Eignung für die berufliche Anforderung. Hier liegt die Unterscheidung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, welche das Ziel der persönlichen Aufklärung und Beratung des Mitarbeiters über Gesundheitsrisiken bei der Arbeit hat.
Vereinzelt gibt es in den Arbeitsschutz- oder Unfallverhütungsvorschriften Anforderungen an die körperliche und geistige Eignung der Beschäftigten. z.B. Kran- u. FFZ-Führer*innen.

Zur Feststellung der körperlichen und geistigen Eignung kann die ärztliche Untersuchung dienen, wenn keine andere, gleich wirksam und das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkende Mittel zur Verfügung stehen. Eignungsuntersuchungen ersetzen im Übrigen nicht die arbeitsmedizinische Vorsorge.

