

Vorsorgekartei – Pflicht des Arbeitgebers

Bis Ende 2008 regelten verschiedene Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften (vor allem die BGV A4 „Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen“), wann und wie eine Vorsorgekartei zu führen ist. Mit dem Erlass der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) Ende 2008 wurden die Vorgaben zur arbeitsmedizinischen Vorsorge aus verschiedenen Verordnungen (z.B. der Gefahrstoffverordnung) übernommen und durch prinzipielle Regelungen und Definitionen (z.B. der Begrifflichkeit „Pflichtuntersuchung“) eine Vereinheitlichung herbeigeführt.

Gesetzliche Vorgaben gemäß der ArbMedVV

Das Thema Vorsorgekartei ist in der ArbMedVV in § 4 Absatz (3) wie folgt festgelegt:
Über Pflichtuntersuchungen hat der Arbeitgeber eine Vorsorgekartei mit Angaben über:

- *Anlass,*
- *Tag*
- *und Ergebnis jeder Untersuchung*

zu führen; 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 Abs. 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.

Im Vergleich zu der BGV A4 wurden somit die zu dokumentierenden Daten reduziert, denn die BGV A4 stellte die folgenden Anforderungen:

- Vor- und Familienname,
- Geburtsdatum,
- Wohnanschrift,
- Tag der Einstellung und des Ausscheidens,
- Rentenversicherungsnummer,
- zuständiger Krankenversicherungsträger,
- Art der vom Arbeitsplatz ausgehenden Gefährdungsmöglichkeiten,
- Art der Tätigkeit mit Angabe des Beginns und des Endes der Tätigkeit,
- Angaben von Zeiten über frühere Tätigkeiten, bei denen eine Gefährdungsmöglichkeit bestand (soweit bekannt),
- Datum und Ergebnis der Vorsorgeuntersuchung,
- Datum der nächsten Nachuntersuchung,
- Name und Anschrift des untersuchenden Arztes,
- Name dessen, der die Vorsorgekartei führt.

Um die Anforderungen der ArbMedVV zu erfüllen, ist Klarheit bezüglich zwei weiterer Aspekte wichtig:

- Pflichtuntersuchung
- Gefährdungsbeurteilung

Pflichtuntersuchung – „babylonische Sprachverwirrung“

Es lohnt sich, sich die Definition der Begrifflichkeit „Pflichtuntersuchung“ zu vergegenwärtigen. In den §§ 2 und 4 der ArbMedVV finden sich die folgenden Aussagen:

- **§ 2 (3):** *Pflichtuntersuchungen sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten zu veranlassen sind.*
- **§ 4 (1):** *Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe des Anhangs Pflichtuntersuchungen der Beschäftigten zu veranlassen...*

D.h. längst nicht alle Untersuchungen, die im Alltag als Pflichtuntersuchungen bezeichnet werden, sind auch Pflichtuntersuchungen im Sinne der ArbMedVV. Dies trifft unter anderem für diese zwei häufigen Untersuchungsanlässe zu:

- **Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten** (hierbei wird meist nach dem DGUV-Grundsatz G 25 untersucht)
- **Arbeiten mit Absturzgefahr** (hierbei wird meist nach dem DGUV-Grundsatz G 41 untersucht)

Denn diese Untersuchungsanlässe sind nicht im Anhang der ArbMedVV aufgeführt.

Bei diesen Untersuchungen handelt es sich vielmehr meist um Eignungsuntersuchungen. Für den Anlass „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ gibt es sogar rechtliche Grundlagen (z.B. im Anhang 2 der Betriebssicherheitsverordnung und im berufsgenossenschaftlichen Regelwerk in der BGV D 27 „Flurförderzeuge“ und BGV D 29 „Fahrzeuge“. Diese **verpflichten** den Arbeitgeber, sich von der **Eignung** der Mitarbeiter zu überzeugen. Aber: Auch wenn hier das Wort „Pflicht“ mitschwingt, handelt es sich nicht um Pflichtuntersuchungen gemäß ArbMedVV.

TIPP: Vermeiden Sie Unklarheiten, indem Sie bei Untersuchungen zur Feststellung der Eignung die Begrifflichkeit „Eignungsuntersuchung“ konsequent verwenden.

Pflichtuntersuchung – Gefährdungsbeurteilung

Es ist unumgänglich, die Ergebnisse der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung mit dem Anhang der ArbMedVV abzugleichen, um festzulegen, für welche Mitarbeiter welche Pflichtuntersuchungen zu veranlassen sind. Denn nicht jede Gefährdung bedeutet automatisch, dass hier eine Pflichtuntersuchung zu veranlassen ist. So wird z.B. bezüglich Lärm zwischen Angebots- und Pflichtuntersuchungen unterschieden, und zwar je nach der Höhe der Lärmbelastung.

Außerdem gibt es Anlässe, bei denen nur eine Angebotsuntersuchung gefordert wird, z.B. bei Bildschirmarbeiten. D.h. bei dieser sehr häufigen Untersuchung ist es nicht erforderlich, diese in der Vorsorgekartei zu dokumentieren. Dieses ist bei korrekter Umsetzung der ArbMedVV auch gar nicht möglich, da bei Angebotsuntersuchungen nur der Arbeitnehmer aber nicht der Arbeitgeber eine arbeitsmedizinische Bescheinigung über diese Vorsorgeuntersuchung mit dem Ergebnis der Untersuchung erhält.

TIPP: Vermeiden Sie überflüssigen Dokumentationsaufwand, indem Sie prüfen, ob es sich bei Vorsorgeuntersuchungen um Angebots- oder Pflichtuntersuchungen handelt.