20.08.2026

BVEG Leitfaden Eignungsuntersuchungen und arbeitsmedizinische Vorsorge

Umsetzung gesetzlicher Anforderungen und Angebote, inklusive Plan über Eignungsuntersuchungen nach GesBergV zur Anzeige bei der zuständigen Bergbehörde

Technische Regeln



Mit Inkrafttreten der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) in 2008 hat der Gesetzgeber den Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge aus dem Verantwortungsbereich der Berufsgenossenschaften herausgenommen und selbst vollständig geregelt. Mit Novellierung der ArbMedVV Ende 2013 hat der Gesetzgeber

dann bewusst die Pflicht zu Untersuchungen aus der Vorsorge ausgeschlossen. Inhalt der Vorsorge ist in erster Linie die Anamnese, das Erkennen von Wechselwirkungen von Arbeit und physischer und psychischer Gesundheit, sowie die darauf basierende ärztliche Beratung. Im Rahmen der Vorsorge ist eine körperliche oder klinische Untersuchung nur noch zulässig, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der Beschäftigte diese Untersuchungen nicht ablehnt.

Parallel dazu gibt es Eignungsuntersuchungen. Nach heutiger Rechtslage und Rechtsprechung sind diese nur noch zulässig, wenn diese explizit in Gesetzen / Verordnungen gefordert werden. Die in manchen Vorschriften zu findende Formulierung „die körperliche Eignung des Beschäftigten ist sicherzustellen“ ist als alleiniger Anlass für eine Untersuchung nicht ausreichend. Diesem Gedanken folgt der Gesetzgeber auch mit der Novellierung der Gesundheitsschutz-Bergverordnung (GesBergV) in 2017: generelle Erst- und Folgeuntersuchungen wurden abgeschafft, lediglich zur Ausübung ganz bestimmter Tätigkeiten sind Eignungsuntersuchungen vorgeschrieben, einzelne Untersuchungen sind möglichst auf die Erstuntersuchung zu beschränken. Wenige andere Gesetze / Verordnungen fordern explizit Eignungsuntersuchungen, insbesondere wenn der Beschäftigte eine Verantwortung für Leib und Leben Dritter trägt.

Daneben kann der Arbeitgeber eine Eignungsuntersuchung vor Einstellung des Beschäftigten verlangen, um dessen generelle Eignung für die vorgesehene Tätigkeit sicherzustellen. Auch bei konkretem Anlass, in einer Person oder einer Personengruppe liegend, kann als letztes Mittel eine Untersuchung verlangt werden, dies aber nur in Abstimmung mit der Mitbestimmung.
Die „G-Untersuchungen“ (arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem berufsgenossen-schaftlichem Grundsatz) stellen zwar noch immer den Stand der Technik dar und sind international anerkannt, nach der Übernahme der Regelung zur Vorsorge durch den Gesetzgeber und die Reduzierung der zulässigen Eignungsuntersuchungen haben diese jedoch an Bedeutung verloren. Die Grundsätze (z.B. G 26.3) können zur Durchführung von Eignungsuntersuchungen noch herangezogen werden, im Bereich der Vorsorge sind dann grundsätzlich die Inhalte zu Untersuchungen nicht mehr verpflichtend.

In diesem Leitfaden wird dargestellt wie die gesetzlichen Anforderungen in der E&P-Branche umgesetzt werden können.

Quelle:
https://www.bveg.de/umwelt-sicherheit/technische-regeln/bveg-leitfaden-eignungsuntersuchungen-und-arbeitsmedizinische-vorsorge/
Stand: 20.08.2026