Heidelberg, den _____

Firma _____

- Personalabteilung -

z. Hd. Herr/Frau _____

_____

Straße Hausnummer

_____

PLZ Ort

Untersuchung/Beratung zur Feststellung der Eignung im bestehenden Beschäftigungsverhältnis:

Herr/Frau _____ geb. _____

Privatanschrift: _____

Tel. (privat): _____ Tel. (dienstlich): _____

beschäftigt als _____

Klinik/Abteilung: _____

Direkte/r Vorgesetzte/r: _____ Tel.: _____

Datum des Mitarbeitergesprächs (**obligat!**): _____

Voraussetzungen

- Eine Feststellung der Eignung in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis kann nur wegen **durch Tatsachen begründete Zweifel** am Fortbestehen der gesundheitlichen Eignung für die entsprechenden Tätigkeiten beantragt werden, insbesondere wenn ein Drittschädigungspotential besteht.
- **Es muss ein Mitarbeitergespräch geführt worden sein**, in dem der/die Mitarbeitende über die Tatsachen, die den Zweifel begründen, informiert wird. Dieses Gespräch muss protokolliert sein und vom/von der Vorgesetzten und dem/der Mitarbeitenden gegengezeichnet werden.
- **Der/die Mitarbeitende muss** vom/von der Vorgesetzten über den Grund und die Beantragung der Untersuchung **unterrichtet worden sein**.
- **Verhaltensbedingte Probleme, Fehl- oder Minderleistungen** haben in den allermeisten Fällen keine medizinische Ursache und **bedingen rechtlich gesehen keine** Eignungsuntersuchung im bestehenden Beschäftigungsverhältnis. Diese Probleme müssen dokumentiert werden und sind personalrechtliche Belange.
- Sollten Sie hinter Verhaltensauffälligkeiten, Fehl- und Minderleistungen einen medizinischen Grund vermuten, wird in der Regel ein psychiatrisches oder leistungspsychiatrisches Gutachten notwendig sein.

Welche Anhaltspunkte liegen vor, die Zweifel an der fortdauernden Eignung des oder der Beschäftigten begründen?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Rückruf vom BÄD erwünscht: Nein☐ Ja☐ unter Tel. Nr.: _____

Anforderungsprofil an den Arbeitsplatz **(muss obligat ausgefüllt sein)**

Wöchentliche Arbeitszeit:	_____ Stunden ☐Vollzeit ☐Teilzeit
Tägliche Arbeitszeit:	_____ Stunden
Wird der/die Mitarbeitende im Schichtdienst eingesetzt? Wenn ja, wie viele versch. Schichten und welche genau?	Ja☐ Nein☐ _____
Arbeitet der/die Mitarbeitende im Nachtdienst (22:00 – 06:00 Uhr)? Wenn ja, wie oft im Monat?	Ja☐ Nein☐ _____ Nächte/Monat
Einsatz an Sonn- und Feiertagen? Wenn ja, wie oft im Monat	Ja☐ Nein☐ ___ Tage/Monat
Muss der Mitarbeitende Dinge heben, tragen oder schieben? (siehe Beschreibung nächste Seite)	Ja☐ Nein☐ Wenn ja, wie oft?
Leicht (bis zu 10 kg)	Ja☐ Nein☐ ___ x / Std. ___ x / Tag
Mittelschwer (10-15 kg)	Ja☐ Nein☐ ___ x / Std. ___ x / Tag
Schwer (15-40 kg)	Ja☐ Nein☐ ___ x / Std. ___ x / Tag
Arbeitet der/die Mitarbeitende in Zwangshaltung?	Ja☐ Nein☐
Werden stehende *und* sitzende Tätigkeiten ausgeübt?	Ja☐ Nein☐
Werden *nur* sitzende Tätigkeiten ausgeübt?	Ja☐ Nein☐
Hat der/die Mitarbeitende Patientenkontakt?	Ja☐ Nein☐
Hat der/die Mitarbeitende Kontakt zu Gefahrstoffen?	Ja☐ Nein☐
Hat der/die Mitarbeitende Hautbelastungen?	Ja☐ Nein☐
Bestehen besondere psychische Belastungen am Arbeitsplatz?	Ja☐ Nein☐
Genaue Tätigkeitsbeschreibung:	

Leichte Arbeit
Als leichte Arbeit werden Tätigkeiten bezeichnet wie Handhaben leichter Werkstücke und Handwerkszeuge, Tragen von weniger als 10 Kilogramm und lang dauerndes Stehen oder ständiges Umhergehen (bei Dauerbelastung). Es können auch bis zu 5 % der Arbeitszeit (oder zweimal pro Stunde) mittelschwere Arbeitsanteile enthalten sein. Belastende Körperhaltungen (Zwangshaltungen, Haltearbeit) erhöhen die Arbeitsschwere um eine Stufe.

Mittelschwere Tätigkeit
Als mittelschwere Arbeit werden Tätigkeiten bezeichnet wie unbelastetes Begehen von Treppen und Leitern (bei Dauerbelastung), Heben und Tragen mittelschwerer Lasten in der Ebene von 10 bis 15 Kilogramm oder Hantierungen, die den gleichen Kraftaufwand erfordern.

Auch leichte Arbeiten mit zusätzlicher Ermüdung durch Haltearbeit mäßigen Grades sowie Arbeiten am Schleifstein, mit Bohrwinden und Handbohrmaschinen werden als mittelschwere Arbeit eingestuft werden. Es können auch bis zu 5 % der Arbeitszeit (oder zweimal pro Stunde) schwere Arbeitsanteile enthalten sein.

Schwere Arbeit
Als schwere Arbeit werden Tätigkeiten bezeichnet wie Tragen von bis zu 40 Kilogramm schweren Lasten in der Ebene oder Steigen unter mittleren Lasten und Handhaben von Werkzeugen (über 3 Kilogramm Gewicht), auch von Kraftwerkzeugen mit starker Rückstoßwirkung, Schaufeln, Graben und Hacken. Auch mittelschwere Arbeiten in angespannter Körperhaltung, z. B. in gebückter, kniender oder liegender Stellung können als schwere Arbeit eingestuft werden.

☐ **Wir erbitten die Durchführung einer Untersuchung/Beratung zur Feststellung der Eignung des. o. g. Mitarbeitenden im bestehenden Beschäftigungsverhältnis.**

☐ **Der/die Mitarbeitende ist davon unterrichtet, dass er/sie zur vorgesehenen Untersuchung/Beratung zur Feststellung der Eignung im bestehenden Beschäftigungsverhältnis alle Vorbefunde (Befunde, Arztbriefe, etc.) mitbringen soll.**

☐ **Das Protokoll über das Gespräch ist angehängt und vom/von der Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden unterschrieben (obligat für die Bearbeitung)**

☐ **Das Anforderungsprofil wurde vom/von der Vorgesetzten ausgefüllt (obligat für die Bearbeitung).**

Mit freundlichen Grüßen

.....	.....	.....
Ort, Datum	Unterschrift PDL oder Vorgesetzte/r	Stempel Klinik