

250-010

DGUV Information 250-010



Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis

Impressum

Herausgeber:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Ausschuss Arbeitsmedizin der Gesetzlichen Unfallversicherung

Layout & Gestaltung:
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Medienproduktion

Titelbild: © Photographee.eu/Fotolia

Ausgabe: August 2015

DGUV Information 250-010
zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger
oder unter www.dguv.de/publikationen

Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Warum diese Information?	5
I Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung	6
1 Arbeitsmedizinische Vorsorge	7
2 Eignungsuntersuchung	8
II Eignungsuntersuchungen und ihre Rechtsgrundlagen	10
1a) Eignungsuntersuchungen auf der Basis spezieller Rechtsvorschriften	10
1b) Eignungsuntersuchungen auf der Basis arbeitsrechtlicher Rechtsgrundlagen	10
2 Einstellungsuntersuchungen	11
3 Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung	14
III Verhältnismäßigkeit von Eignungsuntersuchungen	16
IV Beispiele aus der betrieblichen Praxis zu II	18
V Literatur	20
VI Abkürzungen und Fundstellen der Rechtsgrundlagen	21

Warum diese Information?

Mit Inkrafttreten der geänderten Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) am 31. Oktober 2013 rückt das Thema Eignungsuntersuchungen weiter in den Fokus des Interesses von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Beschäftigten, Betriebsräten und Personalvertretungen sowie Sicherheitsfachkräften und Betriebsärztinnen und Betriebsärzten. Insbesondere wenn Einschränkungen der gesundheitlichen Eignung von Beschäftigten in Bezug auf die vorgesehenen oder ihnen übertragenen Tätigkeiten zu Gefahren für Leib oder Leben anderer Beschäftigter führen würden, können Eignungsuntersuchungen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung sinnvoll und verhältnismäßig sein. Dem Informationsbedarf zum Thema „Eignungsuntersuchungen“ soll die DGUV Information „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“ Rechnung tragen.

I Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung

Die ArbMedVV verlangt grundsätzlich die Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen (§ 3 Abs. 3 Satz 2 ArbMedVV). Zwar können Fragen der gesundheitlichen Eignung auch bei der Vorsorge thematisiert werden und zur Aufklärung und Beratung der Beschäftigten beitragen. Ebenso schließt die Eignungsuntersuchung Vorsorgeaspekte nicht aus. So werden Ärztinnen und Ärzte, die Beschäftigte zur Feststellung der Eignung untersuchen, schon aus berufsethischen Gründen Befunde, die Relevanz für die Prävention haben, mit den Betroffenen besprechen (z. B. auffällige Hauterkrankungen). Zu beachten ist aber, dass arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beruhen und verschiedene Rechtsfolgen haben. Auch sind die inhaltlichen ärztlichen Fragestellungen bei der Vorsorge und bei Eignungsuntersuchungen verschieden. Die zur Klärung der Fragestellungen angewandten ärztlichen Methoden – deren Auswahl im pflichtgemäßen Ermessen der Ärztin bzw. des Arztes steht – können allerdings übereinstimmen. Ärztin bzw. Arzt sind bei der Ausübung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

Eine Ausnahme vom Grundsatz der terminlichen Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen ist zulässig, wenn betriebliche Gründe dies erfordern. Soll in diesem Fall beides anlässlich eines Arzttermins durchgeführt werden, hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin den Arzt oder die Ärztin zu verpflichten, die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung gegenüber den Beschäftigten offenzulegen (§ 3 Abs. 3 Satz 2 letzter Halbsatz ArbMedVV).

Die ArbMedVV regelt die arbeitsmedizinische Vorsorge im Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes (s. u. I 1). Sie trifft keine Regelungen zu Eignungsuntersuchungen. Eignungsuntersuchungen bedürfen einer eigenständigen Rechtsgrundlage (s. u. II) und müssen verhältnismäßig sein (s. u. III).

Nachfolgend soll eine Klärung und Abgrenzung der Begrifflichkeiten „arbeitsmedizinische Vorsorge“ und „Eignung“ erfolgen, bevor die rechtlichen Rahmenbedingungen von Eignungsuntersuchungen erläutert werden.

1 **Arbeitsmedizinische Vorsorge**

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein Teil betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen. Sie darf technische und organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ersetzen, kann diese aber durch individuelle arbeitsmedizinische Beratung über arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren sinnvoll ergänzen. Arbeitsmedizinische Vorsorge dient zur Beurteilung der individuellen Wechselwirkung von Arbeit und physischer sowie psychischer Gesundheit. Sie soll helfen, arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen frühzeitig zu erkennen und dient zur Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit ein erhöhtes gesundheitliches Risiko besteht. Vor Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge muss sich der Facharzt bzw. die Fachärztin für Arbeitsmedizin oder der Arzt bzw. die Ärztin mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 1 ArbMedVV) Kenntnisse über die Arbeitsplatzverhältnisse verschaffen (§ 6 Abs. 1 Satz 2 ArbMedVV).

Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge werden körperliche und/oder klinische Untersuchungen durchgeführt, wenn der Arzt bzw. die Ärztin diese für erforderlich hält, er bzw. sie über die Inhalte, den Zweck sowie die Risiken aufgeklärt hat und die an der Vorsorge teilnehmende Person die Untersuchung nicht ablehnt (§ 2 Abs. 1 Nr. 3, § 6 Abs. 1 Satz 3 ArbMedVV). Mit der Änderungsverordnung 2013 wurde die Bescheinigung

über das Untersuchungsergebnis („dauernde gesundheitliche Bedenken/befristete gesundheitliche Bedenken/keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen/keine gesundheitlichen Bedenken“) abgeschafft und durch eine Vorsorgebescheinigung ersetzt. Die Vorsorgebescheinigung enthält die Angaben, dass, wann und aus welchem Anlass ein Vorsorgetermin stattgefunden hat und wann aus ärztlicher Sicht eine weitere Vorsorge angezeigt ist (§ 6 Abs. 3 Nr. 3 ArbMedVV). Eine inhaltlich identische Vorsorgebescheinigung geht an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin und an die Person, die an der Vorsorge teilgenommen hat. Ergebnis und Befunde der Vorsorge muss der Arzt bzw. die Ärztin schriftlich festhalten, er bzw. sie muss die jeweilige Person darüber beraten und ihr auf Wunsch das Ergebnis ggf. auch in schriftlicher Form zur Verfügung stellen. Gegenüber Dritten, d. h. auch gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin, gilt die ärztliche Schweigepflicht (§ 6 Abs. 1 Satz 5 ArbMedVV). Sofern sich allerdings aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge Erkenntnisse dazu ergeben, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die Beschäftigten nicht ausreichen, muss der Arzt bzw. die Ärztin den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin informieren und Arbeitsschutzmaßnahmen vorschlagen (§ 6 Abs. 4 Satz 2 ArbMedVV). Das hat dann zur Folge, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Gefährdungsbeurteilung überprüfen und die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen treffen muss (§ 8 Abs. 1 ArbMedVV).

2 Eignungsuntersuchung

Eignungsuntersuchungen (Tauglichkeitsuntersuchungen) dienen der Beantwortung der Frage, ob die vorhandenen physischen und psychischen Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten erwarten lassen, dass die während der Beschäftigung zu erledigenden Tätigkeiten von ihnen ausgeübt werden können.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin für die Durchführung von Eignungsuntersuchungen grundsätzlich einen Arzt bzw. Ärztin seines Vertrauens bestimmen. Macht die beschäftigte Person begründete Bedenken etwa gegen die Fachkunde oder Unvoreingenommenheit des Arztes bzw. der Ärztin geltend, kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) verpflichtet sein, einen anderen Arzt bzw. Ärztin mit der Begutachtung zu beauftragen (vgl. BAG, Urteil vom 27.09.2012, 2 AZR 811/11). Bei der Ausübung billigen Ermessens sind die beiderseitigen Interessen objektiv gegeneinander abzuwägen.

Auch Eignungsuntersuchungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn die betroffenen Beschäftigten in die Untersuchung einwilligen und sie hierdurch nicht unangemessen benachteiligt werden (§ 307 BGB, s. a. III). Unter der Voraussetzung der Verhältnismäßigkeit (s. u. III) kann sich für Beschäftigte eine

Pflicht zum Nachweis ihrer Eignung aus unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ergeben. Die Verletzung einer Pflicht zur Mitwirkung an einer Eignungsuntersuchung kann für Beschäftigte zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen (BAG Urteil vom 27. September 2012, 2 AZR 811/11), allerdings nur, wenn die Pflicht wirksam begründet worden ist.

Eignungsuntersuchungen können unterteilt werden in Untersuchungen vor Einstellung und Untersuchungen während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses. Eignungsuntersuchungen werden auf Veranlassung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin durchgeführt. Sie dienen vorrangig Arbeitgeberinteressen im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung. In gefährdeten Bereichen können sie dem Schutz anderer Beschäftigter bzw. Dritter und zur Verhütung von Arbeitsunfällen dienen, insbesondere falls eine Gefährdung anderer Personen nicht anders, z. B. durch eine effektive technische oder organisatorische Maßnahme, vermieden werden kann. Bei Eignungsuntersuchungen festgestellte Eignungsmängel können dazu führen, dass die betroffenen Beschäftigten nicht weiter in ihrer angestammten Tätigkeit arbeiten können.

Aus § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ ergibt sich, dass der Unternehmer bzw. die Unternehmerin Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht betrauen

darf. Nach § 7 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1 (Befähigung für Tätigkeiten) hat der Unternehmer bzw. die Unternehmerin zudem bei der Übertragung von Aufgaben auf Versicherte je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Versicherten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen einzuhalten. Auch muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gemäß § 7 ArbSchG bei der Übertragung von Tätigkeiten auf Beschäftigte berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

Die allgemeinen Anforderungen des § 7 DGUV Vorschrift 1 als solche stellen jedoch keine Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen, sondern lediglich Eignungsvorbehalte dar (s. u. II 1a). Auch spezielle Unfallverhütungsvorschriften enthalten Eignungsvorbehalte, vgl. § 29 Abs. 1 Nr. 2 DGUV Vorschrift 52 und 53 „Krane“ (bisher: BGV D 6 und GUV-V D 6), § 7 Abs. 1 Nr. 2 DGUV Vorschrift 68 und 69 „Flurförderzeuge“ (bisher: BGV D 27 und GUV-V D 27), § 35 Abs. 1 Nr. 2 DGUV Vorschrift 70 und 71 „Fahrzeuge“ (bisher: BGV D 29 und GUV-V D 29) und § 14 DGUV Vorschrift 49 „Feuerwehren“ (bisher: GUV-V C 53), deren Überarbeitung durch die DGUV angestrebt wird. Untersuchungen sind nach derzeit geltendem Recht auch in diesen Unfallverhütungsvorschriften nicht ausdrücklich vorgeschrieben.

Eignungsuntersuchungen, die durch Gesetz oder Rechtsverordnung vorgeschrieben sind (s. u. II 1a), sorgen in der Praxis kaum für Unklarheiten und sind bekannt. Sie sind jedoch bislang nur für bestimmte Personengruppen geregelt (z. B. in der Fahrerlaubnisverordnung).

Zu individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen über Eignungsuntersuchungen (s. u. II 1b) gibt es nur wenige arbeitsgerichtliche Urteile zu einigen Einzelfällen, so dass sich die Praxis nach wie vor mit zahlreichen offenen Fragen konfrontiert sieht. Die hier dargestellten Grundlagen für Eignungsuntersuchungen und die aufgeführten Beispiele sind daher zwar nach bestem Wissen ausgewählt, aber nicht in allen Aspekten gerichtlich bestätigt.

II Eignungsuntersuchungen und ihre Rechtsgrundlagen

Eignungsuntersuchungen bedürfen einer Rechtsgrundlage.

1a) Eignungsuntersuchungen auf der Basis spezieller Rechtsvorschriften

Eine Eignungsuntersuchung ist zulässig, wenn ihre Durchführung in einer speziellen Rechtsvorschrift auf gesetzlicher Grundlage ausdrücklich vorgeschrieben ist. Dafür hat der Gesetz- und Verordnungsgeber in Bezug auf bestimmte Personengruppen und Arbeitsbereiche, in denen eine besondere Verantwortung für Dritte zu tragen ist, die rechtliche Grundlage geschaffen, z. B. für Pilotinnen und Piloten, Busfahrerinnen und Busfahrer oder Triebfahrzeugführerinnen und -führer. So finden sich u. a. in den §§ 11 Abs. 9, 12 Abs. 6 FeV und § 5 Abs. 1 Nr. 3 TFV durch Gesetz bzw. Rechtsverordnung vorgeschriebene Eignungsuntersuchungen, ohne deren Durchführung eine Beschäftigung nicht erfolgen darf. Auch das Beamtenrecht sieht Eignungsuntersuchungen gesetzlich vor, z. B. für die Aufnahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (z. B. § 9 Abs. 2 Niedersächsisches Beamtengesetz).

Aus der bloßen Formulierung allgemeiner Eignungsanforderungen in Rechtstexten (z. B. in Unfallverhütungsvorschriften oder Dienstvorschriften) lässt sich hingegen keine Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen ableiten, da diese Vorschriften nicht hinreichend bestimmt die Durchführung

einer Eignungsuntersuchung normieren, sondern lediglich vorschreiben, dass der Unternehmer bzw. die Unternehmerin nur geeignete Personen beschäftigen darf.

1b) Eignungsuntersuchungen auf der Basis arbeitsrechtlicher Rechtsgrundlagen

Soweit gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen, können die Tarifvertragsparteien durch eine tarifvertragliche Regelung – sonst die Betriebsparteien durch eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung – eine arbeitsrechtliche Rechtsgrundlage für die Durchführung einer Eignungsuntersuchung schaffen, sofern dies verhältnismäßig ist (s. u. III). Unter der Voraussetzung der Verhältnismäßigkeit können auch die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Durchführung der Eignungsuntersuchung begründen. Derartige Vereinbarungen unterliegen einer gesetzlichen Angemessenheitskontrolle.

Sollen Beschäftigte in einem Arbeitsvertrag eine Eignungsuntersuchung in einer entsprechenden Vertragsklausel wirksam mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vereinbaren, so ist zudem erforderlich, dass die grundsätzlich schriftlich einzuholende Einwilligung nach § 4a Abs. 1 S. 4 BDSG drucktechnisch an deutlich sichtbarer Stelle hervorgehoben wird (z. B. Fettschrift).

2 **Einstellungsuntersuchungen**

Wenn ein zukünftiger Arbeitgeber bzw. eine zukünftige Arbeitgeberin sich nach der Vorauswahl der Bewerbungen für eine Person unter der Bedingung ihrer gesundheitlichen Eignung entschieden haben, können Eignungsuntersuchungen vor deren Einstellung durchgeführt werden, soweit die Bewerberin bzw. der Bewerber in die Untersuchung wirksam einwilligt. In gefährdeten Bereichen können Einstellungsuntersuchungen sinnvoll sein, wenn durch die Feststellung der Eignung vor Aufnahme der Tätigkeit das Risiko von Arbeitsunfällen gesenkt wird. Bei Einstellungsuntersuchungen müssen die Grenzen des Fragerechts nach dem Bundesdatenschutzgesetz (hinsichtlich Gesundheitsdaten ggf. nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG) berücksichtigt werden. Ergänzend können ggf. die Hinweise aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bezüglich des Untersuchungsumfangs in entsprechender Anwendung herangezogen werden (vgl. BAG, Urteile vom 7. Juni 1984, 2 AZR 270/83 und vom 1. August 1985, 2 AZR 101/83). Nach dem BAG richtet sich der Umfang des Fragerechts des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin hinsichtlich bestehender Krankheiten danach, ob diese im Zusammenhang mit dem einzugehenden Arbeitsverhältnis stehen. Das Fragerecht der Arbeitgeber umfasst laut BAG daher u. a. folgende Punkte: Liegt eine Krankheit bzw. eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf

Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist? Liegen ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kollegen bzw. Kolleginnen oder Kunden bzw. Kundinnen gefährden?

Das stellenbezogene Anforderungsprofil zu Eigenschaften, Fähigkeiten und Merkmalen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der Gefährdetheit der Tätigkeit und der besonderen Gefahrenlage (insbesondere zum Schutz von Leben und Gesundheit anderer Beschäftigter bzw. Dritter) ggf. in Zusammenschau mit Erkenntnissen aus der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) festlegen. Die Gefährdungsbeurteilung als solche ist keine Rechtsgrundlage für eine Einstellungsuntersuchung. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung können aber bei der Frage der Erforderlichkeit einer Einstellungsuntersuchung für eine bestimmte Tätigkeit unterstützend herangezogen werden. Aus dem aufgrund dieser Betrachtung festgelegten Anforderungsprofil ergeben sich die spezifischen Untersuchungsinhalte für die beauftragte Ärztin bzw. den beauftragten Arzt.

Im Falle einer Einstellungsuntersuchung kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Einstellung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers von der Durchführung einer ärztlichen Untersuchung abhängig machen, wenn das Vorhandensein bestimmter gesund-

heitlicher Voraussetzungen aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der sie begleitenden Bedingungen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme darstellt.

Anamnese und zur Anwendung kommende diagnostische Methoden müssen sich auf die später tatsächlich durchzuführenden Tätigkeiten beschränken.

Geeignet sind Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich dann, wenn sie aufgrund ihrer körperlichen und psychischen Konstitution dazu in der Lage sind, den für sie vorgesehenen Tätigkeiten nachzukommen, ohne dabei sich selbst oder andere zu gefährden. Dispositionen, die erst langfristig zu gesundheitlichen Einschränkungen führen könnten, dürfen grundsätzlich nicht zum Gegenstand einer Einstellungsuntersuchung gemacht werden. Zur Aufklärung über eine eventuelle Selbstgefährdung dient ggf. ergänzend die arbeitsmedizinische Vorsorge nach der ArbMedVV.

Die Bewerberinnen und Bewerber sind vor der Einstellungsuntersuchung darüber zu informieren, worauf sich die Untersuchung und die Einwilligung im Einzelnen erstrecken soll, da eine wirksame Einwilligung der Beschäftigten als medizinische Laien nur möglich ist, wenn sie deren Tragweite erfassen können. Eine mögliche Ansprechperson für die Beauftragung zur Durchführung einer

Eignungsuntersuchung sind die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, da diese aus ihren präventiven betriebsärztlichen Aufgaben Arbeitsplatzkenntnisse besitzen. Die Vornahme einer Einstellungsuntersuchung durch andere Ärzte bzw. Ärztinnen ist ebenfalls möglich, soweit ihnen die Anforderungen an die Tätigkeit bekannt sind und sie diese beurteilen können.

Die „DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ können für Einstellungs- und sonstige Eignungsuntersuchungen herangezogen werden. Als Empfehlungen eines breiten Kreises von Sachkundigen und von den paritätisch besetzten Selbstverwaltungsgremien der DGUV mitgetragen, geben sie einen Anhalt, welche Untersuchungen und Methoden für bestimmte Fragestellungen in Betracht kommen können. Auch auf Basis dieser Grundsätze muss der Arzt bzw. die Ärztin stets nach pflichtgemäßem ärztlichem Ermessen entscheiden, welche der dort genannten Verfahren im Einzelfall für die Beurteilung der Eignung erforderlich und verhältnismäßig sind.

Die Bewerberinnen und Bewerber können nicht gezwungen werden, sich einer Eignungsuntersuchung zu unterziehen. Es besteht insofern keine Duldungspflicht. Weigern sie sich, bei der Untersuchung in Teilen oder gänzlich mitzuwirken, sollte die beauftragte Ärztin bzw. der beauftragte Arzt für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin lediglich vermerken, dass aufgrund der

Weigerung keine Aussage zur Eignung getroffen werden kann. Im Falle einer Einstellungsuntersuchung bleibt es dann der Verantwortung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin überlassen, ob er bzw. sie sich dennoch entscheidet, die Bewerberin bzw. den Bewerber einzustellen.

Nach Durchführung einer Untersuchung teilt die beauftragte Ärztin bzw. der beauftragte Arzt dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin ausschließlich mit, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber für die zu besetzende Stelle geeignet ist. Die Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann über die untersuchte Person selbst oder über die beauftragte Ärztin bzw. den beauftragten Arzt erfolgen. Im zweiten Fall sollte von dem oder der Beschäftigten neben der Einwilligung in die Eignungsuntersuchung eine weitere schriftliche und unterschriebene Einwilligung in die Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses eingeholt werden.

Keinesfalls dürfen dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin ärztlicherseits Diagnosen oder Befunde aus der Untersuchung mitgeteilt werden. Liegt eine wirksame Einwilligung in die Übermittlung von medizinischen Daten nicht vor, droht der Ärztin bzw. dem Arzt eine Bestrafung nach § 203 Abs. 1 Nr. 1 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen).

Für Jugendliche, also Personen zwischen 15 und 18 Jahren (ausnahmsweise auch für Kinder ab 14 Jahren), sehen die §§ 32 ff. JArbSchG bei Beginn der Berufsausbildung oder einer längerfristigen Arbeitsaufnahme und danach in jährlichen Abständen eine Jugendarbeitsschutzuntersuchung zwingend vor. Dabei handelt es sich um eine Untersuchung eigener Art, die in erster Linie dem Arbeitsschutz der Jugendlichen dient, darüber hinaus aber auch einen allgemeinen präventiven Ansatz verfolgt. Es handelt sich bei den Jugendarbeitsschutzuntersuchungen daher nicht um Einstellungs-/Eignungsuntersuchungen. Ein grundlegendes Ziel des JArbSchG ist nämlich, Jugendliche am Beginn eines langen Arbeitslebens vor Arbeiten zu schützen, die sie physisch und psychisch gefährden können.

3 Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung

Eignungsuntersuchungen während der laufenden Beschäftigung können unter den folgenden Voraussetzungen (Fallgestaltungen im Sinne der Buchst. a, b, c oder d und Verhältnismäßigkeit gemäß III) zulässig sein.

- a. Eignungsuntersuchungen sind durchzuführen, wenn sie durch spezielle Rechtsvorschriften vorgeschrieben sind (vgl. II 1a). Auch bei der Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit einer geänderten Gefährdungssituation kann eine Eignungsuntersuchung erforderlich sein, wenn ihre Durchführung für das geänderte Tätigkeitsfeld durch Rechtsvorschriften vorgegeben ist.
- b. Des Weiteren kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin bei Vorliegen begründeter Zweifel, die gegen die Eignung von Beschäftigten für die weitere Ausübung der infrage stehenden Tätigkeit sprechen, die Fortsetzung der Tätigkeit von einem ärztlichen Eignungsnachweis abhängig machen. Ein begründeter Zweifel kann durch tatsächliche Anhaltspunkte entstehen, die hinreichend sicher auf einen Eignungsmangel hinweisen. In derartigen Fallkonstellationen kann sich die Mitwirkungspflicht des bzw. der Beschäftigten ausnahmsweise (neben den unter II 1a und b genannten Rechtsgrundlagen) auch aus der Nebenpflicht auf Rücksichtnahme nach § 241 Abs. 2 BGB, die aus dem

Arbeitsvertrag folgt, ergeben („Allgemeine Treuepflicht“, BAG, Urteile vom 12. August 1999, 2 AZR 55/99 und vom 6. November 1997, 2 AZR 801/96).

- c. Daneben kann auch die Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit anderem Anforderungsprofil einen tatsächlichen Anlass für die Durchführung einer Eignungsuntersuchung darstellen.
- d. Schließlich kann die Art der konkreten Tätigkeit des bzw. der Beschäftigten Ursache für eine Eignungsuntersuchung sein. Dementsprechend können Beschäftigte, die in gefährdenden Bereichen eingesetzt werden, auch routinemäßig ohne konkreten Verdacht auf Eignungsmängel dazu verpflichtet werden oder sich verpflichten, sich einer Eignungsuntersuchung während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses in einem regelmäßigen zeitlichen Abstand zu unterziehen. Die Zulässigkeit der Eignungsuntersuchung setzt in derartigen Konstellationen – neben der Einwilligung der bzw. des Beschäftigten in die konkrete Untersuchung – voraus, dass eine wirksame Vereinbarung im Arbeitsvertrag getroffen oder in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festgelegt worden ist. Wichtigste Voraussetzung für die Wirksamkeit einer solchen arbeitsrechtlichen Regelung ist deren Verhältnismäßigkeit (s. u. III). Dazu müssen die Interessen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin an der Durchführung der Eignungsuntersuchung die entgegen-

stehenden Interessen des bzw. der zur Eignungsuntersuchung verpflichteten Beschäftigten überwiegen (vgl. dazu auch das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 1. September 2006, 27 Ca 136/06). Dies ist insbesondere denkbar, wenn die Ausführung der Tätigkeit im Falle nicht (mehr) vorliegender Eignung des bzw. der Beschäftigten Leib und Leben anderer Personen oder Sachen von erheblichem Wert gefährden würde und die Eignungsuntersuchung demgegenüber nur eine geringe Belastung für den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte mit sich bringt.

Die Vereinbarung von Eignungsuntersuchungen, denen kein konkreter Anlass oder kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin (z. B. der Schutz von Leib und Leben Dritter) zugrunde liegt, ist unzulässig. Dies schließt insbesondere eine rein schematische Durchführung von Reihenuntersuchungen aus, die allein an die Zuordnung an eine bestimmte Berufsgruppe ohne konkrete und realistische Gefährdung von Rechtsgütern Dritter anknüpft.

III Verhältnismäßigkeit von Eignungsuntersuchungen

Da bei Eignungsuntersuchungen insbesondere in das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht und die informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten, aber je nach Untersuchungsumfang auch in die körperliche Unversehrtheit (z. B. Entnahme einer Blutprobe) eingegriffen wird, müssen diese Eingriffe verhältnismäßig sein. Dies gilt insbesondere hinsichtlich des konkreten Untersuchungsumfangs. Verhältnismäßig sind Eignungsuntersuchungen, wenn sie geeignet, erforderlich und verhältnismäßig im engeren Sinne (angemessen) sind.

Geeignet ist die Untersuchung, wenn mit ihr die angestrebte Eignungsfeststellung erzielt werden kann. Zudem muss die Untersuchung erforderlich sein. Das bedeutet, dass sie unter mehreren denkbaren Alternativen das mildeste Mittel zur Eignungsfeststellung darstellt. Ist die Eignung durch eine andere, gleichermaßen geeignete Maßnahme feststellbar (Test, Befragung etc.), stellt die Untersuchung – insbesondere wenn sie mit einem körperlichen Eingriff (z. B. Blutentnahme) verbunden ist – nicht das mildeste Mittel dar, weil sie stärker in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten und ggf. in ihre körperliche Unversehrtheit eingreift, als die gleich geeignete Maßnahme. Zudem muss die Untersuchung verhältnismäßig im engeren Sinne sein. Das setzt voraus, dass die vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin mit der Untersuchung verfolgten Interessen in einer Abwägung die entgegenstehenden Interessen der bzw. des Beschäftigten überwiegen.

Die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Gesundheitsdaten richtet sich nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG, da es sich um besondere personenbezogene Daten (§ 3 Abs. 9 BDSG) handelt. § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG setzt eine Erforderlichkeit (s. o.) der vorgesehenen Datenerhebung voraus und fordert zudem, dass kein Grund zu der Annahme bestehen darf, dass das schutzwürdige Interesse der Betroffenen an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung dieser Daten überwiegt. Zu beachten ist insbesondere die Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB, der auf arbeitsvertragliche Klauseln anzuwenden ist. Bei einer unangemessenen Benachteiligung der Beschäftigten durch den Inhalt der Klausel kann infolge einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung die Verpflichtung zu einer Eignungsuntersuchung für unwirksam erklärt werden. An die Nichtbefolgung einer unwirksamen Verpflichtung dürfen keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen geknüpft werden.

Auf Regelungen zu obligaten Eignungsuntersuchungen im Rahmen von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist § 307 Abs. 1 BGB zwar nicht anwendbar (§ 310 Abs. 4 BGB); auch diese können aber im Streitfall von einem Arbeitsgericht für unwirksam erklärt werden, wenn sie unverhältnismäßig sind (bei Betriebsvereinbarungen z. B. gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG).

Aufgrund der im Einzelfall schwierigen Bewertung der Verhältnismäßigkeit von Eignungsuntersuchungen sollte ein hoher Maßstab an die Ermittlung und Dokumentation der tatsächlichen Umstände, aus denen sich die Erforderlichkeit einer Untersuchung und ihr konkreter Umfang ergeben sollen, gelegt werden. Aus Anforderungsprofil, Unfall- sowie Beinaheunfallgeschehen und ggf. ergänzend Erkenntnissen aus der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) können sich Erkenntnisse ergeben (z. B. eine besondere Gefährdungslage), aus denen ggf. die Erforderlichkeit einer ärztlichen Eignungsfeststellung unter Einbeziehung von Eigen- und Drittschutzaspekten folgt, wenn ein milderer Mittel nicht ersichtlich ist, um die Eignung auch ohne Untersuchung festzustellen. Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung sind auch etwaige Möglichkeiten technischer und organisatorischer Arbeitsschutzmaßnahmen zu berücksichtigen.

Genetische Untersuchungen darf der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin weder vor noch nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von Beschäftigten verlangen oder deren Ergebnisse entgegennehmen (§ 19 Gendiagnostikgesetz). Dieses gesetzliche Verbot gilt gemäß § 22 GenDG ausdrücklich auch für Beamtinnen und Beamte.

IV Beispiele aus der betrieblichen Praxis zu II

1. In einem Logistikunternehmen soll eine Fahrerin bzw. ein Fahrer für Flurförderzeuge eingestellt werden. Das Unternehmen verfügt über eine Vielzahl von Ladebrücken, über die Fahrzeuge beladen werden. Es sind stets mehrere Beschäftigte mit Flurförderzeugen im gleichen Arbeitsbereich tätig, darüber hinaus mitgängergeführte Flurförderzeuge und zu Fuß gehende Personen. Es besteht eine eindeutige Gefährdung der übrigen Beschäftigten, wenn die Flurförderzeugfahrerin bzw. der Flurförderzeugfahrer beispielsweise unter einer relevanten Einschränkung des Sehvermögens leidet. Die Erforderlichkeit eines Sehtests vor der Einstellung oder auch bei einem entsprechenden Wechsel der Tätigkeit ist gegeben.

Bedingt durch die Bauart, den Einsatz und die Einschränkung des Sichtfeldes bestehen u.a. Anforderungen an ein intaktes Gesichtsfeld, das in relevanter Häufigkeit krankheitsbedingt im Laufe des Lebens eingeschränkt werden kann, ohne dass dies dem Unternehmer bzw. der Unternehmerin oder dem bzw. der Betroffenen im Alltag auffällt. Daher kann auch eine regelmäßige Eignungsuntersuchung zulässig sein, wenn die Gefährdung nicht durch andere Maßnahmen, z. B. technische oder organisatorische Maßnahmen, ausgeschlossen werden kann.

2. Einem Unternehmer bzw. Unternehmerin fällt bei einem steigberechtigten Freileitungsmechaniker ein unsicherer Gang auf. Er bzw. sie erfährt, dass dieser gegenüber anderen Beschäftigten wiederholt über Schwindelanfälle geklagt hat. Sollte bei einer Tätigkeit auf einem Mast ein Zwischenfall auftreten, gefährdet die betroffene Person nicht nur sich selbst, sondern auch andere Beschäftigte und Hilfeleistende. Sofern die Nichteignung eindeutig erkennbar ist, darf der Unternehmer bzw. die Unternehmerin die betroffene Person ab sofort nicht mehr mit gefährdenden Tätigkeiten beschäftigen. In unklaren Fällen muss er vor dem weiteren Einsatz des Beschäftigten in großer Höhe einen individuellen ärztlichen Eignungsnachweis fordern.
3. Tätigkeiten, von denen unmittelbar das Überleben Dritter abhängt, z. B. Mitglieder von Rettungsteams für die Rettung aus abgelegenen Gebieten wie Bergrettung oder Höhlenrettung. Die körperlichen Kompensationsmechanismen für Sauerstoffmangel, Kälte etc. können sich krankheits- oder altersbedingt unmerklich ändern. Unabhängig davon müssen hier extreme Umwelten unter zum Teil hohen körperlichen Belastungen toleriert werden, die im Einsatz auch über längere Zeit zuverlässig erbracht werden müssen. Daher kann eine regelmäßige Eignungsuntersuchung zulässig sein.

4. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Werksfeuerwehr können trotz intensiver Beobachtung durch den verantwortlichen Arbeitgeber bzw. die verantwortliche Arbeitgeberin und entsprechender Befragung nicht alle eignungsrelevanten Gesundheitsstörungen für den Einsatz unter schwerem Atemschutz aufgedeckt werden. Wegen der besonderen Gefährdungssituation und den daraus resultierenden Anforderungen an die Eignung ist eine regelmäßige ärztliche Kontrolle auch ohne erkennbare gesundheitliche Auffälligkeit standardmäßig erforderlich. Denn bei einer schweren Gesundheitsstörung im Einsatz gefährdet die ausgefallene Einsatzkraft nicht nur sich selbst, sondern auch ihre Kameradinnen und Kameraden und die Personen, zu deren Rettung sie eingesetzt wurde. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann daher bereits im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festlegen, dass die Eignung in regelmäßigen Abständen ärztlich festgestellt werden muss.

V Literatur

Beckschulze, Martin: Die arbeitsmedizinische Untersuchung – Vorsorge oder Eignung? Betriebs-Berater 2014, S. 1013-1018 und S. 1077-1086

Behrens, Michael: Rechtmäßigkeit von Eignungsuntersuchungen während des laufenden Arbeitsverhältnisses, ASU 2015, S. 258-264

Behrens, Michael: Eignungsuntersuchungen und Datenschutz. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2014, S. 401-408

Behrens, Michael; Kluckert, Matthias: Vorsorge ist nicht Eignung – Novelle der Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge in Kraft getreten. DGUV Forum 3/2014, S. 30-33

DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen. 6. Auflage 2014, Kapitel 1 Erläuterungen zur Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen

Keller, Ulrich: Die ärztliche Untersuchung des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1988, S. 561-568

Kleinebrink, Wolfgang: Bedeutung von Gesundheitsuntersuchungen für Arbeitgeber nach neuem Recht. Der Betrieb 2014, S. 776-780, mit Formulierungsbeispielen für Vertragsklauseln

VI Abkürzungen und Fundstellen der Rechtsgrundlagen

ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 23. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3882) geändert worden ist
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3836) geändert worden ist
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Januar 2003 (BGBl. I S. 66), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Februar 2015 (BGBl. I S. 162) geändert worden ist
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 29. Juni 2015 (BGBl. I S. 1042) geändert worden ist
FeV	Fahrerlaubnis-Verordnung vom 13. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1980), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 16. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2213) geändert worden ist
GenDG	Gendiagnostikgesetz vom 31. Juli 2009 (BGBl. I S. 2529, 3672), das durch Artikel 2 Absatz 31 u. Artikel 4 Absatz 18 des Gesetzes vom 7. August 2013 (BGBl. I S. 3154) geändert worden ist
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das durch Artikel 8a des Gesetzes vom 17. Juli 2015 (BGBl. I S. 1368) geändert worden ist
LuftVG	Luftverkehrsgesetz vom 1. August 1922 (RGBl. 1922 I S. 681), das durch Artikel 2 Absatz 175 des Gesetzes vom 7. August 2013 (BGBl. I S. 3154) geändert worden ist
LuftVZO	Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung vom 19. Juni 1964 (BGBl. I S. 370), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 17. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2237) geändert worden ist
StGB	Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Juni 2015 (BGBl. I S. 926) geändert worden ist
TfV	Triebfahrzeugführerscheinverordnung vom 29. April 2011 (BGBl. I S. 705, 1010), die durch Artikel 2 der Verordnung vom 22. November 2013 (BGBl. I S. 4008) geändert worden ist

Berufsgenossenschaft Holz und Metall

Isaac-Fulda-Allee 18
55124 Mainz

Kostenfreie Servicehotline: 0800 9990080-0
E-Mail: servicehotline@bghm.de
Internet: www.bghm.de

Servicehotline bei Fragen zum Arbeitsschutz:
0800 9990080-2
Medien Online: bestellung@bghm.de