

Rechtliche Rahmenbedingungen von Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen

Die ärztlichen Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen in Deutschland befinden sich in Deutschland in einem rechtlich nicht unstrittigen Kontext. Die Bemühungen, hier im Datenschutzrecht entsprechende Regelungen zu schaffen, wurden in der letzten Legislaturperiode durch die verantwortlichen Stellen wieder auf Eis gelegt. Insbesondere möchte man hier die europäischen Bestrebungen nach einer EU-Datenschutzgrundverordnung abwarten.

Rechtsvorschriften, die eine ärztliche Eignungsuntersuchung vorsehen

Als rechtlich unproblematisch sind die Fälle anzusehen, in denen das deutsche Recht eine Eignungsuntersuchung auch im Wortlaut einfordert. Insbesondere finden sich solche Untersuchungen in folgenden Vorschriften:

- Fahrerlaubnisverordnung (§ 11 ff FeV)
- Gefahrstoffverordnung (Schädlingsbekämpfung nach Anhang I Nr. 3 GefStoffV und Begasungen nach Anhang I Nr. 4 GefStoffV)
- Triebfahrzeugführerscheinverordnung (§ 5 TfV)
- Seearbeitsgesetz (§ 11 SeeArbG)
- Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung (§§ 24a, 24b LuftVZO)

Rechtsvorschriften mit Eignungsvorbehalten

Weiterhin sind einige Vorschriften existent, welche Eignungsvorbehalte beinhalten, aber vom Wortlaut her keine Untersuchungen benennen. Diese Vorschriften sind (ebenso wenig wie übrigens auch eine nach § 5 ArbSchG einzufordernde Gefährdungsbeurteilung) selber allerdings keine Rechtsgrundlagen um eine Einstellungs- bzw. Eignungsuntersuchung durchführen zu können. Aufgrund der Eignungsvorbehalte sind sie allerdings als wesentliche und entscheidende Anforderung an den konkreten Arbeitsplatz zu sehen.

Beispiele:

- Betriebssicherheitsverordnung (Anhang 2 Nr. 3.1 BetrSichV)
- BGV D29 (§ 35 Abs. 1 Nr. 2 BGV D29 in der Fassung der BGHW)
- Lastenhandhabungsverordnung (§ 3 LasthandhabV)
- Notfallsanitätäergesetz (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 NotSanG)
- Krankenpflegegesetz (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 KrPflG)
- Bundesärzteordnung (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BOÄ)
- Arbeitsschutzgesetz (§ 7 ArbSchG)

Sofern im Rahmen dieser Eignungsvorbehalte ärztliche Untersuchungen durchgeführt werden, so haben sich diese an den im nachfolgenden Teil thematisierten Rechtsgrundlagen zu orientieren.

Allgemeines zu den rechtlichen Grundlagen

Eignungsuntersuchungen/Einstellungsuntersuchungen bedürfen immer einer Rechtsgrundlage¹. Vollkommen grundlose Untersuchungen können einen rechtswidrigen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten darstellen. Weiterhin handelt es sich bei Gesundheitsdaten um besonders sensible Daten, welche im Datenschutzrecht einen gesonderten Schutz genießen.

Untersuchungen (insbesondere, wenn sie mit einer Blutentnahme verbunden sind) tangieren die körperliche Unversehrtheit des Beschäftigten, so dass nur dann eine Duldung verlangt werden kann, wenn dem als gewichtig anzuerkennende Interessen des Arbeitgebers gegenüberstehen.

Diese sind dann gegeben, wenn die zu untersuchende Gesundheitseigenschaft wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine **wesentliche und entscheidende Anforderung** darstellt².

Untersuchungen aus besonderem Anlass

Bestehen begründete Zweifel an der Eignung des Arbeitnehmers, den Anforderungen seines Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen auf Dauer gerecht zu werden, so kann dies einen sachlichen Grund darstellen, eine Eignungsuntersuchung durchführen zu lassen³. Routinemäßige Eignungsuntersuchungen rechtfertigt dies allerdings nicht.

Tarifverträge

Eignungsuntersuchungen können auch auf Grundlage eines Tarifvertrages zulässig sein (z. B. § 3 Abs. 4 TVöD/§ 3 Abs. 5 TV-L). In den benannten Tarifverträgen ist allerdings Voraussetzung, dass jeweils eine „begründete Veranlassung“ besteht.

¹ BAG NZA 199, 1209 = NJW 2000, 604

² Vgl. BR-Drs. 17/4230, S. 6 (BDSG-E)

³ Vgl. BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99

Betriebsvereinbarungen

Auch Betriebsvereinbarungen können eine Grundlage für Eignungsuntersuchungen sein. Betriebsvereinbarungen können grundsätzlich auch Sachverhalte reglementieren, welche eine Einschränkung in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers darstellen⁴. Allerdings ist hier die Verhältnismäßigkeit zu wahren. Grenzen ergeben sich hier aus einem unverhältnismäßigen Eingriff in die Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers⁵.

Routinemäßige regelmäßige Eignungsuntersuchungen in Bezug auf Gesundheitsaspekte, die eine wesentliche und entscheidende Anforderung an die Tätigkeit darstellen (z. B. Sehfähigkeit bei Fahrtätigkeiten, keine Atemwegserkrankungen beim Tragen von schwerem Atemschutz), können daher in einer Betriebsvereinbarung rechtskonform geregelt werden.

Arbeitsvertrag

Individualarbeitsrechtliche Vereinbarungen können ebenfalls als Grundlage für Eignungsuntersuchungen insofern herangezogen werden, als dass der Arbeitnehmer in Eignungsuntersuchungen einwilligt⁶. Ein berechtigtes und billigenwertes Interesse des Arbeitgebers kann hier allerdings nur dann bestehen, wenn es sich auch hier um eine wesentliche und entscheidende gesundheitliche Anforderung für bestimmte Tätigkeiten handelt. In diesem Rahmen können im Arbeitsvertrag auch regelmäßige Routineuntersuchungen (z. B. anlässlich von Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten) vereinbart werden.

Drogenscreening, Alkoholproblematik

Routineuntersuchungen im laufenden Arbeitsverhältnis, die **vorbeugend** klären sollen, ob der Arbeitnehmer alkohol- bzw. drogenabhängig ist, sind regelmäßig unzulässig⁷. Eine diesbezügliche Begutachtung ist vor dem Hintergrund des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers nur dann zulässig, wenn bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung die ernsthafte Besorgnis besteht, bei dem betreffenden Arbeitnehmer könne eine Alkohol- bzw. Drogenabhängigkeit vorliegen.⁸

Zu einem anderen Ergebnis kann man kommen, wenn lediglich die aktuelle Arbeitsfähigkeit in gefahrgeneigten Arbeitsbereichen überprüft werden soll. Vereinzelt werden diesbezügliche Regelungen in einer Betriebsvereinbarung als zulässig angesehen⁹. Entscheidend ist hier aber lediglich die bloße Beurteilung der Arbeitsfähigkeit und nicht die Mitteilung, dass Drogen konsumiert wurden. Sollte sich demnach aus einem ärztlichen Drogenscreening ergeben, dass zwar ein Drogenkonsum vorlag, jener aber bereits die Arbeitsfähigkeit nicht mehr tangiert, so

⁴ Vgl. erst jüngst BAG v. 15.04.2014 – 1 ABR 2/13

⁵ § 75 BetrVG

⁶ *Kleinebrink*, Bedeutung von Gesundheitsuntersuchungen für Arbeitgeber nach neuem Recht, DB 2014, 776-780

⁷ BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99

⁸ BAG a. a. O.

⁹ So ArbG Hamburg v. 01.09.2006 – 27 Ca 136/06

müsste der untersuchende Arzt trotz positivem Test die Arbeitsfähigkeit feststellen. Obergerichtliche Rechtsprechung ist hierzu aber leider nicht existent¹⁰.

Allgemeine Einstellungsuntersuchungen

Regelmäßig wird ein Arbeitgeber ein Interesse daran haben, nur solche Personen zu beschäftigen, welche gesundheitlich auch die ihnen vertraglich übertragenen Aufgaben durchführen können. Anerkannt ist, dass der Arbeitgeber solche Daten abfragen (bzw. durch ärztliche Untersuchung feststellen lassen) kann, an denen er ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse hat¹¹.

Hinsichtlich bestehender Krankheiten und gesundheitlicher Beeinträchtigungen darf sich dieses „Fragerecht des Arbeitgebers“ nur danach richten, ob diese durch die Untersuchung festzustellenden Aspekte im Zusammenhang mit dem einzugehenden Arbeitsverhältnis stehen¹².

Daher beschränkt sich das Fragerecht des Arbeitgebers im Wesentlichen auf folgende Punkte:

- Liegt eine Krankheit bzw. 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, jedoch die zukünftigen Kollegen oder Kunden gefährden?
- Ist zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z. B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder auch durch eine zurzeit bestehende akute Erkrankung?

Untersuchungsumfang

Bei sämtlichen Eignungsuntersuchungen/Einstellungsuntersuchungen ist der ärztliche Untersuchungsumfang darauf zu beschränken, was als wesentlich für die konkret durchzuführende Tätigkeit angesehen werden muss. Nach dem Bundesarbeitsgericht bedeutet die Verpflichtung, sich Gesundheitsuntersuchungen unterziehen zu müssen nicht, dass der Arzt ohne jede Einschränkung alle Untersuchungen vornehmen darf, die er oder der Arbeitgeber für sachdienlich hält¹³. Untersuchungen, die zwar medizinisch sinnvoll, aber in keinem Zusammenhang mit dem Ziel der Eignungsuntersuchung stehen, gehören in den Bereich der hausärztlichen oder fachärztlichen Versorgung. Sie rechtfertigen allerdings nicht, dass ein Arbeitgeber derartige Untersuchungen aufzwingt bzw. sich auch noch vorbehält, hier ein Ergebnis zu bekommen.

Ein Arbeitnehmer muss im laufenden Arbeitsverhältnis auch das Ergebnis einer Eignungsuntersuchung nicht hinnehmen, vielmehr ist dieses in einem gerichtlichen Verfahren vollumfänglich nachprüfbar¹⁴.

¹⁰ Auch das ArbG Hamburg (27 Ca 136/06) hat diesbezüglich ausdrücklich die Berufung zugelassen, um eine obergerichtliche Abklärung zu ermöglichen

¹¹ Erstmals obergerichtlich erwähnt: BAG v. 05.12.1957 – 1 AZR 594/56

¹² Vgl. BAG v. 07.06.1984 – 2 AZR 270/83

¹³ BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99

¹⁴ BAG v. 27.09.2012 2 AZR 811/11

Ergebnismitteilung an den Arbeitgeber

Rechtlich nicht unproblematisch ist die Thematik der Datenweitergabe der Untersuchungsergebnisse an den Arbeitgeber. Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers beschränkt sich diese Datenweitergabe im Wesentlichen auf die Angabe „geeignet“. Nicht weitergegeben werden dürfen z. B. die zugrundeliegenden Laborbefunde.

Strittig ist auch, ob in der Teilnahme an der Untersuchung bereits eine konkludente Einwilligung in die Datenweitergabe zu sehen ist und dies datenschutzrechtlich als ausreichend zu betrachten ist¹⁵.

Grundsätzlich ist auch anzuerkennen, dass § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG eine Rechtsgrundlage darstellen kann, das Ergebnis „geeignet“ entsprechend weiterzuleiten. Problematisch ist aber hier die Rolle des Arztes zu sehen, wenn dieser nicht bei dem Arbeitgeber angestellt ist (z. B. freiberuflicher Arzt oder Arzt eines überbetrieblichen Dienstes).

Für einen Arzt ist es daher immer empfehlenswert, sich für die Untersuchung an sich und für die Datenweitergabe (hier nur: „geeignet“, „nicht geeignet“, „geeignet unter folgenden Auflagen...“) immer eine datenschutzrechtliche schriftliche Einwilligung nach § 4a BDSG einzuholen.

Die datenschutzrechtlich beste Lösung ist hier allerdings, das Untersuchungsergebnis dem Beschäftigten zur selbständigen Weitergabe an seinen Arbeitgeber mitzugeben..

¹⁵ Bejahend z. B. Lenckner, in: *Schönke/Schröder*, StGB, 27. Aufl., § 203 Rn. 24b; ablehnend mit Begründung: *Aligbe*, *Rechtshandbuch Arbeitsmedizinische Vorsorge* 2014, S. 36; *Beckschulze* empfiehlt hier vorsichtshalber eine entsprechende schriftliche Erklärung einzuholen (*Beckschulze*, *Die arbeitsmedizinische Untersuchung – Vorsorge oder Eignung? – Teil 1*, BB 2014, S. 1018)