



Zum Thema Eignungsuntersuchungen

(Stand: 30.07.2014)

Wann sind Untersuchungen zum Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen (Eignungsuntersuchungen) zulässig?

Eignungsuntersuchungen sind vorrangig ein arbeitsrechtliches Thema.

Arbeitsrecht

1. Einstellungsuntersuchung

Der Arbeitgeber darf von einer Bewerberin oder einem Bewerber im Bewerbungsverfahren eine gesundheitliche Untersuchung verlangen, soweit diese in einer Rechtsvorschrift angeordnet ist (z. B. bei Piloten von Flugzeugen). Darüber hinaus darf der Arbeitgeber den Abschluss des Arbeitsvertrages nur dann von der Vornahme einer gesundheitlichen Untersuchung abhängig machen, wenn die Untersuchung zur Feststellung erforderlich ist, dass die Stellenbewerberin oder der Stellenbewerber für die vom Arbeitgeber beschriebene Tätigkeit geeignet ist (§ 32 Absatz 1 Satz 1 BDSG). Das kann z.B. der Fall sein, wenn der Arbeitsplatz besondere gesundheitliche Anforderungen stellt, über deren Vorliegen beim Bewerber die Untersuchung Aufschluss gibt, oder wenn der Arbeitgeber begründete Zweifel an der gesundheitlichen Eignung eines Bewerbers im Hinblick auf die Arbeitsplatzanforderungen hat. Die Erhebung von Gesundheitsdaten muss zudem nach Art und Ausmaß verhältnismäßig sein.

2. Eignungsuntersuchung im bestehenden Beschäftigungsverhältnis

Im bestehenden Beschäftigungsverhältnis darf der Arbeitgeber den Nachweis der gesundheitlichen Eignung nur verlangen, wenn ein solcher Nachweis erforderlich ist. Dies kann entweder dann der Fall sein, wenn die (regelmäßige) Erbringung dieses Nachweises durch Rechtsvorschriften vorgeschrieben ist (beispielsweise in § 48 der Fahrerlaubnisverordnung oder § 10 der Druckluftverordnung) oder die Erbringung dieses Nachweises im Einzelfall aus anderen Gründen erforderlich ist. Letzteres setzt einen konkreten Anlass voraus. Dieser kann sich insbesondere daraus ergeben, dass sich aufgrund konkreter Anhaltspunkte Zweifel am (Fort-)Bestehen der Eignung des Beschäftigten ergeben. Auch

ein beabsichtigter Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes kann einen konkreten Anlass für die Durchführung einer Eignungsuntersuchung darstellen.

Anlasslose Eignungsuntersuchungen dürfen also auch im Arbeitsvertrag nicht vereinbart werden.

An den aufgezeigten Vorgaben muss sich auch eine Betriebsvereinbarung messen lassen. Auch eine Betriebsvereinbarung kann daher regelmäßig keine anlasslose routinemäßige Eignungsuntersuchung im laufenden Beschäftigungsverhältnis begründen.

Arbeitsschutzrecht: öffentlich-rechtliche Pflichten

Das Arbeitsschutzrecht ist vorrangig auf die Herstellung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch Maßnahmen der Verhältnisprävention gerichtet. Individuelle Maßnahmen, wie persönliche Schutzausrüstungen oder arbeitsmedizinische Vorsorge sind nachrangig.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sind arbeitsmedizinische Untersuchungen, die Beschäftigungsvoraussetzung sein sollen, der konkreten Regelung in einer Verordnung vorbehalten (§ 18 Absatz 2 Nummer 4 ArbSchG). Eine solche Regelung enthält § 10 der Druckluftverordnung. Arbeitsschutzvorschriften, die den Arbeitgeber dazu verpflichten, bei der Übertragung von Aufgaben auf die Befähigung oder Eignung der Beschäftigten zu achten (zum Beispiel § 7 ArbSchG oder Anhang 2 Nummer 2.5 Satz 1 der Betriebssicherheitsverordnung), sind dagegen keine Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen. Entsprechendes gilt für § 7 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1). Schließlich ist auch die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz kein geeignetes Instrument zur Begründung von Eignungsuntersuchungen. Die Gefährdungsbeurteilung ist arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsbezogen und grundsätzlich unabhängig von der dort tätigen Person durchzuführen. Eignungsuntersuchungen sind keine aus der Gefährdungsbeurteilung ableitbaren Arbeitsschutzmaßnahmen.