

## **Rechtliche Klarheit zu Eignungsuntersuchungen im Zusammenhang mit der ArbMedVV**

Die rechtliche Situation in Bezug auf die Zulässigkeit von Eignungsuntersuchungen wird geprägt durch die Tatsache, dass der Staat in rechtsverbindlichen Vorschriften in diesem Bereich lediglich einige spezielle Regelungen getroffen hat und im Übrigen die rechtlichen Rahmenbedingungen für Eignungsuntersuchungen vor allem durch allgemeine arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Grundsätze beeinflusst werden. Mangels Kompetenzen auf diesen Rechtsgebieten können die Berufsgenossenschaften weder durch Unfallverhütungsvorschriften noch durch Anordnungen maßgeblich Einfluss auf Eignungsuntersuchungen nehmen. Auch die Beratung der Berufsgenossenschaften in diesem Zusammenhang bleibt auf wenige arbeitsschutzrechtliche Aspekte beschränkt.

Die Rechtsgrundlagen für Eignungsuntersuchungen müssen auf vertraglichem Wege durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Beachtung der Schutzrechte der Arbeitnehmer selbst geschaffen werden. Eine Rechtskontrolle der entsprechenden Vereinbarungen erfolgt ausschließlich durch die Arbeitsgerichte. Aufsichtsrechtliche Kontrollmöglichkeiten bestehen weder für die Berufsgenossenschaften noch für die staatlichen Gewerbeaufsichtsbehörden oder die Ministerialbürokratie.

Die Rechtslage wird im Wesentlichen durch folgende Grundsätze charakterisiert:

- A) Im Arbeitsrecht sind weder die Arbeitgeber verpflichtet, den Gesundheitszustand der Beschäftigten zu prüfen, noch sind die Beschäftigten verpflichtet, ihren für die Tätigkeit ausreichenden Gesundheitszustands nachzuweisen. Arbeitgeber müssen demnach keine medizinischen Eignungsuntersuchungen verlangen, die Beschäftigten müssen an derartigen Untersuchungen nicht teilnehmen.
- B) Der Gesetzgeber hat in einigen spezialgesetzlichen Regelungen bestimmte medizinische Untersuchungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verbindlich vorgeschrieben (z.B. im Strahlenschutzrecht und im Bereich des Straßen- und Luftverkehrs sowie in der Seefahrt). Voraussetzungen für die Ausübung der jeweiligen beruflichen Tätigkeiten sind in diesen Fällen die Teilnahme an den entsprechenden Untersuchungen und die Feststellung der Eignung bzw. Tauglichkeit der betroffenen Person.
- C) Aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten hat der Arbeitgeber abweichend von dem unter 1. aufgeführten Grundsatz ausnahmsweise deren Gesundheitszustand zu berücksichtigen, wenn ihm objektiver Anhaltspunkte bekannt werden, die dafür sprechen, dass die Beschäftigten für die Ausübung der ihnen übertragenen Tätigkeiten gesundheitlich nicht geeignet sind. In diesem Falle besteht zwar nicht unmittelbar die Verpflichtung, medizinische Eignungsuntersuchungen durchzuführen bzw. sich daran zu beteiligen. Der Arbeitgeber hat aber zu prüfen, mit welchen Mitteln er verhindern kann, dass gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte durch die ihnen übertragenen Tätigkeiten sich selbst oder Dritte gefährden.

In diesen Fällen kommt für den Arbeitgeber zunächst in Betracht, zusätzliche individuelle Schutzmaßnahmen für die gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten zu ergreifen. Sofern dadurch die Gefährdungen nicht ausreichend minimiert werden

können, hat der Arbeitgeber zu prüfen, mit welchen arbeitsrechtlich zulässigen Mitteln er auf die Situation reagieren muss. In Betracht kommen insbesondere:

- Übertragung anderer Arbeitsaufgaben
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung

Beschäftigt der Arbeitgeber die betroffene Person trotz Vorliegens objektiver Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Gesundheitsbeeinträchtigung unverändert weiter, so geht er das Risiko ein, für eventuell eintretende Unfälle oder Erkrankungen der Beschäftigten für den Fall verantwortlich gemacht zu werden, dass die Unfälle oder Erkrankungen darauf zurückzuführen sind, dass die Beschäftigten gesundheitlich nicht mehr in der Lage waren, die ihnen übertragenen Arbeiten ohne Gesundheits- oder Unfallgefahren für sich selbst oder für Dritte durchzuführen.

In jedem Fall benötigt der Arbeitgeber für eine angemessene Entscheidung Informationen zum Gesundheitszustand der Beschäftigten. Der Arbeitgeber wird deshalb den Beschäftigten anbieten, eine Eignungsuntersuchung zur Beurteilung der gesundheitlichen Befähigung zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten durchzuführen. Die Beschäftigten haben es in der Hand, ob sie sich an einer solchen Untersuchung beteiligen und welche Informationen über das Ergebnis der Untersuchung sie dem Arbeitgeber zukommen lassen.

Liegen dem Arbeitgeber keine präzisen Informationen zum Gesundheitszustand vor, z.B. weil die Beschäftigten nicht an den Eignungsuntersuchungen teilnehmen oder der Weitergabe von Informationen über das Untersuchungsergebnis an den Arbeitgeber widersprechen, muss er bei seinem weiteren Vorgehen von den ungünstigsten Umständen ausgehen.

In diesem Zusammenhang bestehen folgende Risiken:

Für den Arbeitgeber:

- Er erkennt objektive Anhaltspunkte für gesundheitliche Beeinträchtigungen der Beschäftigten zu spät oder er unterschätzt sie. In diesem Fall kann er für eventuell eintretende Unfälle und Erkrankungen ggf. haftbar gemacht werden.
- Er überbewertet objektive Anhaltspunkte und schließt die Beschäftigten unrechtmäßig von bestimmten Tätigkeiten aus. In diesem Fall erweisen sich seine arbeitsrechtlichen Entscheidungen ggf. als unrechtmäßig und er muss u.U. im Falle des Annahmeverzugs zunächst nicht gezahltes Arbeitsentgelt nachzahlen.

Für die Beschäftigten:

- Sie erkennen bei Ihnen bestehende gesundheitliche Beeinträchtigungen nicht oder bewerten sie nicht richtig. In diesem Fall erleiden sie möglicherweise einen Unfall mit schwerwiegenden Folgen oder erkranken.
- Sie werden für bestimmte Tätigkeiten zu Unrecht für ungeeignet gehalten. In diesem Fall müssen sie sich ggf. gegen unberechtigte arbeitsrechtliche Maßnahmen wehren.

- D) Es kann sinnvoll sein, für bestimmte Tätigkeiten medizinische Eignungsuntersuchungen vertraglich zu regeln. Da die Untersuchungen in die Rechte der Beschäftigten eingreifen, kann der Arbeitgeber solche Eignungsuntersuchungen nicht einseitig aufgrund seines Weisungsrechts festlegen. Es bedarf einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten (einzelvertraglich oder in einer Betriebsvereinbarung), bei der die berechtigten arbeitsrechtlichen Belange der Beschäftigten und die datenschutzrechtlichen Anforderungen hinsichtlich der Weitergabe medizinischer Daten an den Arbeitgeber angemessen berücksichtigt werden. Eine solche Vereinbarung kann die Risiken für Arbeitgeber und Beschäftigte verringern.

Insbesondere müssen Art und Umfang der medizinischen Untersuchungen in einem angemessenen Verhältnis zu den bei der Tätigkeit auftretenden Gefährdungen stehen. Bezüglich der Verhältnismäßigkeit zwischen Eignungsuntersuchungen und Gefährdungen kann die Berufsgenossenschaft rein beratend tätig werden. Eine arbeitsrechtliche, betriebsverfassungsrechtliche oder datenschutzrechtliche Beurteilung der Vereinbarungen kann die Berufsgenossenschaft nicht vornehmen.

Köln, den 22.01.2016

Strunk