

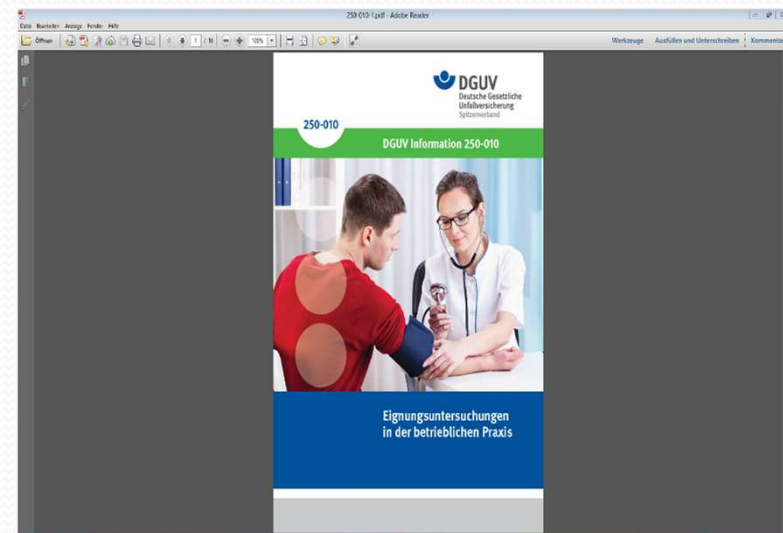
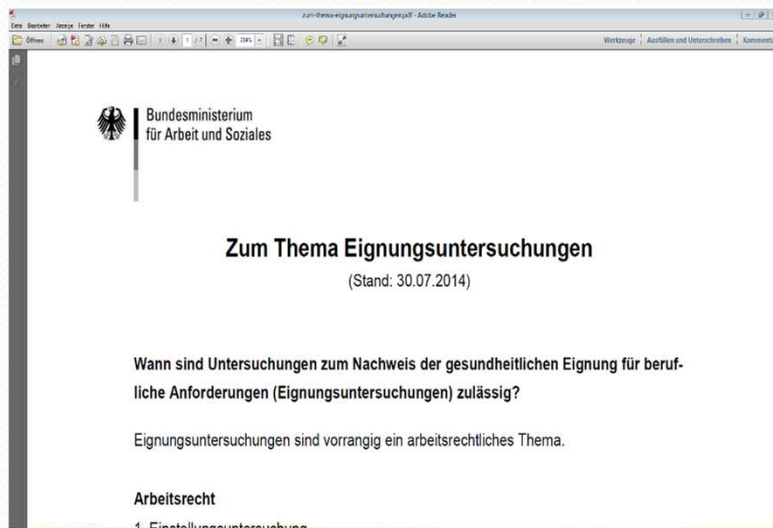
# Rechtsgrundlagen arbeitsmedizinischer Untersuchungen Vorsorge versus Eignung

Audi AG Bildungswesen  
Ingolstadt, 30.07.2015

# Neues Problembewusstsein

- Intensivere Diskussion seit der Novellierung der ArbMedVV 2013
- Vernachlässigung datenschutzrechtlicher Entwicklungen in diesem Bereich
- Vernachlässigung vorhandener obergerichtlicher Rechtsprechung
- Trennungsgebot in der ArbMedVV

# Unterschiedliche Darstellungen der Thematik





# Grundrechtsrelevanz arbeitsmedizinischer Untersuchungen

- Grundrecht auf Berufsfreiheit (Art. 12 GG)
- Allgemeines Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG)
- Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG)
- Recht auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG)

# Was ist Vorsorge, was ist Eignung?

## **Trennungsgebot:**

Pflicht- Angebots- und Wunschvorsorge nach der ArbMedVV soll nicht zusammen mit Eignungsuntersuchungen durchgeführt werden

Ausnahmen: Betriebliche Gründe erfordern eine Zusammenlegung

(vgl. § 3 Abs. 3 Satz 2 ArbMedVV)

# Was ist Vorsorge, was ist Eignung?

## Arbeitsmedizinische Vorsorge:

Hier geht es im Wesentlichen um die Fragestellung, ob aus der Tätigkeit selbst arbeitsbedingte Erkrankungen resultieren können

## Eignungsuntersuchung:

Eignungsuntersuchungen dienen im Wesentlichen der Feststellung gesundheitlicher Beeinträchtigungen, welche die Fähigkeit beeinträchtigen, die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß durchführen zu können





# Rechtsgrundlagen arbeitsmedizinischer Vorsorge

Relativ übersichtliche Rechtsthematik

„Kernvorschrift“: Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge  
(ArbMedVV)

Vom Grundsatz her klare Regelungen

Konkretisieren die diesbezügliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

# Rechtsgrundlagen arbeitsmedizinischer Vorsorge

Beispiele für weitere Vorsorgeuntersuchungen (außerhalb der ArbMedVV):

- Arbeitszeitgesetz (§ 6 Abs. 3 ArbZG)
- Offshore-Arbeitszeitverordnung
- Strahlenschutzverordnung (*strittig*)
- Röntgenverordnung (*strittig*)
- Gesundheitsschutzbergverordnung (*strittig*)
- Bergverordnung zum Schutze der Gesundheit gegen Klimaeinwirkungen (*strittig*)
- Festlandsockel-Bergverordnung (*strittig*)



# Grundlagen für Eignungsuntersuchungen

Hier finden sich nur wenige spezifische Rechtsgrundlagen, welche explizit das Mittel der ärztlichen Untersuchung benennen

Beispiele:

- §§ 11 ff Seearbeitsgesetz (Seeschifffahrt)
- Nr. 3.4 Abs. 5 Nr. 3 Anhang I GefStoffV (Schädlingsbekämpfer)
- §§ 5 Abs. 1 Nr. 3 TfV (Triebfahrzeugführer)
- § 11 Abs. 9 FeV
- Verordnung (EU) Nr. 1178/2011 (Fliegendes Personal Zivilluftfahrt)

# Grundlagen für Eignungsuntersuchungen

## **Verpflichtung des Beschäftigten zur Teilnahme**

Bei rechtlich definierten Eignungsuntersuchungen ergibt sich die arbeitsrechtliche Teilnahmeverpflichtung aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (§§ 241 Abs. 2, 242 BGB)

Es handelt sich also um „leistungssichernde“ Nebenpflichten

Aufgrund des rechtlichen Unvermögens des Arbeitgebers ist hier eine Abmahnung (und in letzter Konsequenz auch eine Kündigung) gerechtfertigt

# Problem der sonstigen „Eignungsuntersuchungen“

Problematisch sind die Eignungsuntersuchungen ohne spezifische Rechtsgrundlage

Dies betrifft auch die sog. „G25“ und „G41“!

Eignungsuntersuchungen bedürfen immer einer Rechtsgrundlage!





# Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche Aspekte

## **Datenschutzrecht:**

Beantwortet im Wesentlichen die Fragestellung, ob bestimmte Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen

## **Arbeitsrecht:**

Beantwortet im Wesentlichen die Frage, ob ein Beschäftigter verpflichtet ist, an einer ärztlichen Untersuchung teilzunehmen

# Datenschutzrechtliche Aspekte

## **Datenschutzrecht:**

„Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“

Umgang mit Daten nur zulässig:

- Datenschutzgesetz erlaubt dies
- eine andere Rechtsvorschrift erlaubt dies
- Einwilligung des Beschäftigten

# Arbeitsrechtliche Aspekte

Arbeitgeber muss ein berechtigtes, schutzwürdiges und billigenwertes Interesse an der ärztlichen Untersuchung (mit Ergebnis) haben

Die ärztliche Untersuchung muss eine hinreichende Bedeutung für den Bestand bzw. Fortbestand des Arbeitsverhältnisses haben

Hieraus ergibt sich der: „**Grundsatz der Arbeitsplatzbezogenheit**“



# Arbeitsrechtliche Aspekte

## **Besondere Veranlassung**

In der obergerichtlichen Rechtsprechung sind Eignungsuntersuchungen aufgrund „besonderer Veranlassung“ anerkannt

Abgeleitet aus der Treuepflicht (§§ 241 Abs. 2, 242 BGB)

(vgl. z. B. BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99)

# Arbeitsrechtliche Aspekte

## **Untersuchungen aus besonderer Veranlassung (Beispiele):**

- Lange Arbeitsunfähigkeit, wenn der Beschäftigte Tätigkeiten mit Drittgefährdung ausübt (z. B. Busfahrer)
- Beinaheunfälle, die offenkundig nicht auf ein bloßes Momentversagen zurückzuführen sind
- Träger von schwerem Atemschutz hat regelmäßig schwere Asthmaanfälle
- Arbeitgeber bemerkt bei Dachdecker Schwindelanfälle



# Arbeitsrechtliche Aspekte

## Einstellungsuntersuchungen

Folgende Fragen sind anerkannt („Fragerecht des Arbeitgebers“)

- 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 die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigen, 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 durch eine zurzeit bestehende akute Erkrankung?

(vgl. z. B. BAG v. 07.06.1984 – 2 AZR 270/83)



# Arbeitsrechtliche Aspekte

## **Problem der „anlasslosen“ Routineuntersuchungen**

Eignungsuntersuchungen bedürfen immer einer Rechtsgrundlage (vgl. z. B. BAG NZA 199, 1209 = NJW 2000, 604)

- Grundsatz der Arbeitsplatzbezogenheit
- Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes

# Arbeitsrechtliche Aspekte

## Grundsatz der Arbeitsplatzbezogenheit

Die ärztliche Untersuchung muss Bedeutung für die konkret durchzuführenden Arbeiten haben

### Fragestellung:

*„Kann die abzuklärende Erkrankung/gesundheitliche Beeinträchtigung überhaupt Auswirkungen auf die konkret zu übertragenden Tätigkeiten haben?“*

# Arbeitsrechtliche Aspekte

## Verhältnismäßigkeitsprüfung

Ärztliche Eignungsuntersuchungen müssen geeignet, erforderlich und angemessen sein

- **Geeignet** sind Maßnahmen dann, wenn sie den angestrebten Erfolg zumindest fördern können
- **Erforderlich** sind Maßnahmen, wenn ihr Verzicht nicht sinnvoll oder nicht zumutbar ist und kein milderes und gleich wirksames Mittel zur Verfügung steht
- **Angemessen** sind Maßnahmen, wenn der Nachteil für den Beschäftigten zu dem angestrebten Zweck in keinem unvernünftigen Verhältnis zueinander steht



# Arbeitsrechtliche Aspekte

Unter Wahrung des

- Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und
- Des Grundsatzes der Arbeitsplatzbezogenheit

Können nach hiesiger Auffassung ärztliche Eignungsuntersuchungen auf eine arbeitsrechtliche Grundlage gestellt werden

Diese Grundlagen müssen aber dann hinreichend bestimmt sein

# Arbeitsrechtliche Aspekte

## **Arbeitsrechtliche Handlungsformen:**

- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag

# Weitere Aspekte

## **Fürsorgegrundsatz**

*„Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten, und Dienstleistungen, die unter seiner Anforderung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet“*

(§ 618 Abs. 1 BGB; im Arbeitsverhältnis spezielle Ausprägung von § 241 Abs. 2 BGB)



# Weitere Aspekte

## Ärztliche Schweigepflicht

- Auch bei Eignungsuntersuchungen gilt die ärztliche Schweigepflicht
- Auch der Betriebsarzt hat diesbezüglich keine Sonderrolle (§ 8 Abs. 1 ASiG, § 6 Abs. 1 ArbMedVV)
- Für die Ergebnisweitergabe bedarf es der Einwilligung des Beschäftigten
- Problematik der „konkludenten“ Einwilligung
- Beste Variante: Die Bescheinigung wird dem Beschäftigten zur selbständigen Weitergabe an seinen Arbeitgeber übergeben/übersandt

# Weitere Aspekte

## Eignungsvorbehalte

- Enthalten Prüfungsvorgaben, ohne jedoch das Mittel der „ärztlichen Untersuchung“ zu benennen
- Entsprechen nicht dem Bestimmtheitsgrundsatz
- Sind keine Rechtsgrundlagen für ärztliche Eignungsuntersuchungen

### Beispiele:

- § 7 ArbSchG
- Nr. 1.9a Anhang I BetrSichV
- § 3 LastenhandhabV

# Weitere Aspekte

## Unfallverhütungsvorschriften

Auch hier handelt es sich lediglich um Eignungsvorbehalte, solange das Mittel der ärztlichen Untersuchung hier nicht im Satzungstext benannt wird (vgl. DGUV-Information 250-010, S. 7)

### Beispiele

- § 7 Abs. 1 DGUV V1 (Befähigung für Tätigkeiten)
- § 35 Abs. 1 Nr. 2 BGV D29 (Fahrzeugführer)
- § 14 GUV-V C53 (Feuerwehrdienst)



# Weitere Aspekte

## **Pflichten des Beschäftigten (bei rechtmäßigen Eignungsuntersuchungen)**

- Pflicht zum Erscheinen beim Arzt
- Erteilung der Einwilligung in erforderliche Untersuchungsparameter
- Ordnungsgemäße Durchführung der Untersuchungen
- Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht



# Fundstelle der Präsentation

Diese Präsentation finden Sie auch unter:

[www.sicherheitsrecht-bayern.de/Eignungsuntersuchungen](http://www.sicherheitsrecht-bayern.de/Eignungsuntersuchungen)

# Fragen?



Kontakt:

Patrick Aligbe  
[arbeitsschutz@sicherheitsrecht-bayern.de](mailto:arbeitsschutz@sicherheitsrecht-bayern.de)