

08.06.2015 | Von: Rolf Winkel

Einstellungsuntersuchungen

Fragwürdige Tests

Immer häufiger fordern Arbeitgeber von Bewerbern einen Gesundheitstest, bevor sie eingestellt werden. Oft gibt es hierfür aber gar keine Rechtsgrundlage. Wir erklären, was Arbeitgeber dürfen und was nicht und wann Tests vom Gesetzgeber vorgeschrieben sind.

oguzdkn/istockphoto



Zu Einstellungsuntersuchungen gehören in vielen Fällen die Erhebung von Größe, Gewicht, Puls, Blutdruck, Seh- und Hörvermögen sowie die Kontrolle von Mund und Zähnen und ein großes Blutbild (und oft noch einiges mehr). Häufig wird auch danach gefragt, welche Erkrankungen die Bewerber selbst in der Vergangenheit hatten und manchmal wird sogar nach den Erkrankungen der Eltern gefragt.

Nach Abschluss der Untersuchung und der Erhebung der Gesundheitsdaten hält der untersuchende Arzt gegenüber dem Arbeitgeber den Daumen hoch oder runter. Das bedeutet: Dem Arbeitgeber werden zwar nicht die einzelnen Gesundheitsbefunde mitgeteilt, wohl aber, ob der Bewerber für den ausgeschriebenen Job geeignet ist oder nicht. Manchmal gibt es auch das Urteil: „bedingt geeignet“. All das spielt sich – formuliert man es wohlwollend – zumeist in einer Grauzone des Arbeitsrechtes ab.

Der vom Präsidenten des Deutschen Bundestags einberufene Nationale Ethikrat stellt hierzu fest: „Geht es nur um eine

umfassende Bestandsaufnahme über den Gesundheitszustand des Bewerbers, ist von einer Unzulässigkeit der Untersuchung auszugehen.“ Und das Bundesdatenschutzgesetz regelt dazu in § 32: Die skizzierten Gesundheitsdaten dürfen nur erhoben und genutzt werden, wenn dies „für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses“ erforderlich ist.

An der Erforderlichkeit fehlt es jedoch in aller Regel: „Ob ein Büroangestellter Bluthochdruck hat oder ob sein Cholesterinspiegel hoch ist, geht den Arbeitgeber gar nichts an“, so Peter Voigt, Arbeitsrechtler der IG BCE. Ergo: Wer sich für einen Bürojob bewirbt, bei dem darf vom Betriebsarzt weder Blut abgenommen noch der Blutdruck gemessen werden!

Was erlaubt ist

Manche Untersuchungen sind allerdings sogar gesetzlich vorgeschrieben. So regelt beispielsweise § 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes, dass Berufsanfänger unter 18 Jahren nur dann beschäftigt werden dürfen, wenn ein Arzt ihnen bestätigt, dass er sie innerhalb der letzten 14 Monate untersucht hat.

Für manche Berufe hat der Gesetzgeber ausdrücklich Eignungsuntersuchungen vorgesehen. Wer Pilot werden will, muss schon als „Bewerber seine Tauglichkeit nachgewiesen“ haben. Das regelt das Luftfahrtgesetz. Lokführer kann nur werden, wer nach dem Ergebnis einer ärztlichen Untersuchung hierfür „gesundheitlich geeignet“ ist. Das regelt die Triebfahrzeugführerscheinverordnung.

„Diese Untersuchungen kritisieren wir nicht und diesen soll sich niemand entziehen können“, so der IG BCE-Arbeitsrechtsexperte Peter Voigt. „Fakt aber ist“, fügt er hinzu, „dass es eine Inflation von Einstellungsuntersuchungen gibt, für die keine Rechtsgrundlage besteht“.

Drogenscreening nicht auf Verdacht

Gerade bei der Einstellung von Azubis gehören inzwischen in einigen Betrieben flächendeckende Urin-Untersuchungen zum Standard. Damit sollen Anhaltspunkte für eine Drogensucht von Bewerbern gefunden werden. Solche Tests dürfen nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1999 aber nicht routinemäßig vorgenommen werden. Erlaubt sind sie vielmehr nur, „wenn bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung eine ernsthafte Besorgnis begründet ist, dass eine Abhängigkeit des Arbeitnehmers“ vorliegt (Az.: 2 AZR 55/99).

Betriebsrat kann Veto einlegen

Doch eine vom Arbeitgeber gewünschte Untersuchung abzulehnen wäre aus Sicht eines Stellenbewerbers dumm. „Denn dann ist meist auch der Job weg“, weiß Peter Voigt. Handlungsmöglichkeiten haben dagegen die Betriebsräte. Denn sie haben bei Einstellungen – und auch bei den medizinischen Untersuchungen – ein Mitbestimmungsrecht. Dies gilt im Übrigen auch für Drogentests. Gegen das Veto des Betriebsrats darf der Arbeitgeber durch den werksärztlichen Dienst bei der Eignungsuntersuchung keine Blut- und Urinproben entnehmen und diese auf Alkoholmissbrauch und Drogenkonsum überprüfen lassen, entschied das Landesarbeitsgericht Baden Württemberg bereits im Dezember 2002 (Az.: 16 TaBV 4/02).

Betriebsräte können zum Beispiel Betriebsvereinbarungen über arbeitsmedizinische Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen initiieren. Zu Einstellungsuntersuchungen könnte dabei – so Voigt – eine denkbar einfache Regel formuliert werden: „Durchgeführt werden lediglich die vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen.“ Das könnte dann auch entsprechend der im jeweiligen Betrieb ausgeübten Tätigkeiten konkretisiert werden.

Vorsorge darf nicht für Untersuchung der Eignung

genutzt werden

In der Vergangenheit wurden arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen in Betrieben häufig dazu genutzt, um die Eignung von Mitarbeitern bzw. Bewerbern zu prüfen. Dies war auch deshalb möglich, weil – jedenfalls bei Pflichtuntersuchungen – der Arbeitgeber vom Betriebsarzt darüber informiert wurde, „ob und inwieweit bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit gesundheitliche Bedenken bestehen“.

Diese Regelung wurde mit der Ende 2013 erfolgten Novellierung der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) gestrichen. Die neue Verordnung trennt strikt zwischen Eignungsuntersuchungen und Vorsorge. Eignungsuntersuchungen geben dem Arbeitgeber Hinweise, ob Beschäftigte von ihrem Gesundheitszustand her in der Lage sind, bestimmte Arbeiten durchzuführen. Arbeitsmedizinische Vorsorge umfasst dagegen ausdrücklich „nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen nach sonstigen Rechtsvorschriften oder individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen“. Dies regelt § 2 Abs. 1 Nr. 5 der Verordnung.

Mit anderen Worten: Die arbeitsmedizinische Vorsorge darf nicht zu einer Eignungsuntersuchung missbraucht werden.

© 2018 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: 0511-7631-0 | Telefax: 0511-7000-891
E-Mail: info@igbce.de