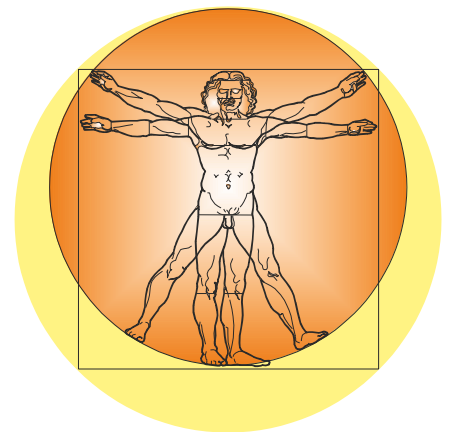


EIGNUNGSUNTERSUCHUNGEN



Leitfaden für Arbeitgeber und Führungskräfte Nr. 8
Mit Schulungskurs Rechtsmodul Arbeitsschutzgesetz

Impressum

8. Eignungsuntersuchungen
AMS – Arbeitsschutz Mit System von **BLUME**
AMS Leitfaden als Broschüre mit 20 Seiten

© **LEAS®** by **H.-C. BLUME**

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck und Vervielfältigung nicht gestattet. Wie man dennoch unser Wissen nutzen kann, siehe weiter unten.

Herausgeber

Hannes-Christian Blume

Autoren

Hannes-Christian Blume, Claudia Blume, Robert Wendt

Verlag

BLUME GmbH, 39104 Magdeburg, Jahnring 47
Registergericht Magdeburg
HRB 113663
Tel. 0391-59727-0
Fax 0391-59727-25

www.AMS-Handbuch.de

www.sidiblume.de

www.Arbeitsschutzakademie.de

www.Arbeitsschutzbetreuung.de

Datei: 8. Eignungsuntersuchungen
Redaktionsstand: 27. April 2020
ISBN: 3-937213-03-1 nn

Urheberrechte

Alle Inhalte wie z.B. Dateien, Verzeichnisse, Software, Bilder, Folien, Übungsbeispiele, Passworte, Verträge, Schulungsmaterialien, usw. sind urheberrechtlich geschützt. Diese Unterlagen dürfen ohne unsere Zustimmung weder vervielfältigt, noch Dritten zugänglich gemacht werden. Im Rahmen von Beratung oder Seminartätigkeit überlassene Unterlagen sind ausschließlich zur persönlichen Nutzung durch den Teilnehmer bestimmt.

Hinweis

Alle Angaben wurden mit Sorgfalt aktuell recherchiert und zusammengestellt; dennoch kann keine Gewähr für Fehlerfreiheit gegeben werden.

Schutzgebühr 10,00 Euro

Inhalt

	Seite
Impressum	2
Vorwort.....	4
Einleitung	5
Die Rechtspflichten des Arbeitgebers	6
Eignungsuntersuchungen	8
Eignungsuntersuchungen und ihre Rechtsgrundlagen.....	11
Einstellungsuntersuchungen.....	12
Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung	13
Verhältnismäßigkeit von Eignungsuntersuchungen.....	14
Praxisbeispiele für Eignungsuntersuchungen.....	15
Die Onlinekurse in der Arbeitsschutzakademie	16
Ausblick – Weitere Vorgehensweise	17

Vorwort

Herzlichen Dank für Ihr Vertrauen.

Mein Name ist Hannes-Christian Blume und ich möchte mich Ihnen vorstellen.

Wie Sie, bin auch ich Unternehmer und Arbeitgeber mit Mitarbeitern. Deshalb kenne und verstehe ich Ihre Alltagsprobleme.

Seit über 29 Jahren bin ich als Sicherheitsingenieur auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes in der Beratung für Unternehmen tätig.



Ein systematisches und eigenverantwortliches Vorgehen auf der Grundlage eines eigenen AMS ist für viele Arbeitgeber ungewohnt und neu.

AMS bedeutet, Sie können und müssen selbst entscheiden, wie sicher und gesund die Prozesse in ihrem Betrieb organisiert werden.

Das AMS – Arbeitsschutz Mit System von **BLUME**, mit Beratung, Handbuch und Schulungen, ist für die europäischen und deutschen Anforderungen, auch kleinerer Unternehmen (KMU), konzipiert.

Der Kern des Managementsystems, an dem sich alle Festlegungen im Betrieb orientieren, ist die Gefährdungsbeurteilung.

Die Gefährdungsbeurteilung besteht, je nach Branche und Betrieb, aus vielen Elementen und unterliegt zeitlichen Änderungen, wie auch ihr Produkt oder Dienstleistungsprofil sich am Markt ändert.

In dieser Broschüre schlagen wir Ihnen zu Beginn ein orientierendes Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung (OGB) vor.

Nach dem Durchlaufen des OGB-Verfahrens haben Sie Klarheit, zu welchen Gefährdungen vertiefende Beurteilungsmethoden anzuwenden sind.

Schrittweise werden wir die Möglichkeiten, Verfahren und Informationen für Sie weiter ausbauen und vervollständigen. Bitte lassen Sie mich also Ihre Anregungen wissen. Schreiben Sie mir eine E-Mail an info@sidiblume.de oder rufen Sie mich unter 0391-59727-0 an.

Bei Unsicherheiten und Zweifeln an der weiteren Vorgehensweise fragen Sie bitte ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit oder ihren Betriebsarzt.

Einleitung

Die Anforderungen aus dem Arbeitsschutzgesetz und den zugehörigen Verordnungen bestimmen die allgemein verbindliche Präventionsstrategie.

Die Gefährdungsbeurteilung selbst ist die Grundlage für systematische Prävention in jedem Unternehmen.

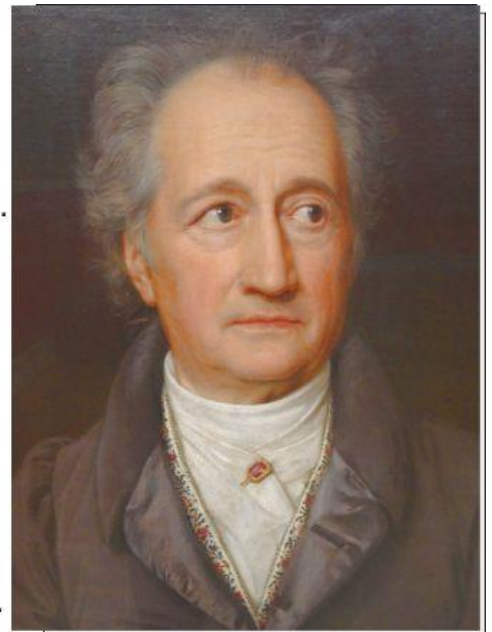
Gefährdungsklassen, Gefährdungsfaktoren und kennzeichnende Merkmale dienen zur Beschreibung der Gefährdungen. Gefährdungskennzahlen ermöglichen es, Prioritäten in der Prävention zu setzen.

Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist die richtige Auswahl und Anwendung der erforderlichen Schutzmaßnahmen.

Es ist nicht genug zu wissen – Zitat von Goethe

- Es ist nicht genug zu wissen -
Man muss auch anwenden.
- Es ist nicht genug zu wollen -
Man muss auch tun.

Johann Wolfgang von Goethe (1749 - 1832).



Die in dieser Broschüre verwendeten Bilder, Texte, Abbildungen und Grafiken sowie die Methoden und Verfahren finden gleichermaßen Verwendung im AMS-Handbuch und in den zugehörigen Kursen in der Arbeitsschutzakademie.

Die Anwendung insgesamt basiert auf der Umsetzung des Deutschen Nationalen Leitfadens für Arbeitsschutzmanagementsysteme unter Berücksichtigung der Begrifflichkeiten des BAuA-Ratgebers für die Gefährdungsbeurteilung in der jeweils aktuellen Version.

Die Rechtspflichten des Arbeitgebers

Damit Sie als Arbeitgeber oder Führungskraft wissen, welche Anforderungen die Rechtsvorschriften beinhalten und was bei Unkenntnis der Rechtsvorschriften auf Sie zukommt, haben wir für Sie Kurse vorbereitet.

Nutzen Sie unsere Kursangebote unter www.Arbeitsschutzakademie.de .

Rechtsvorschriften im Überblick

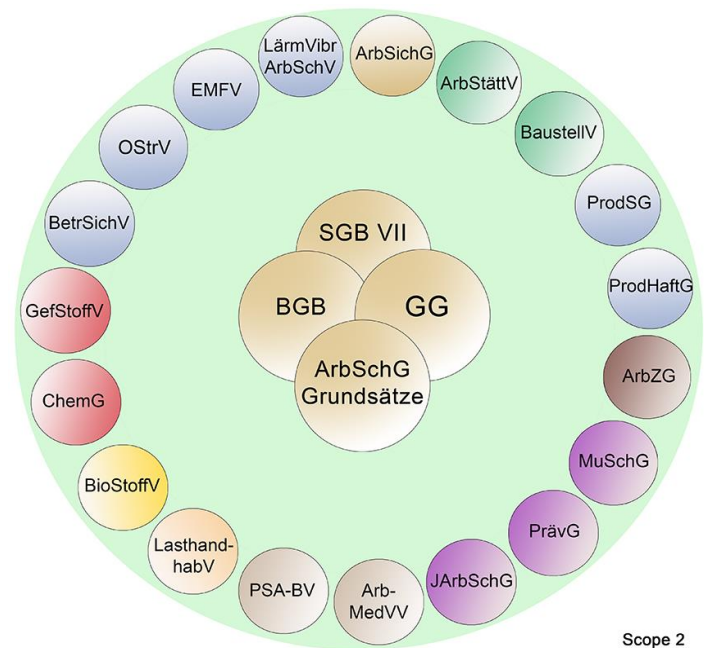
Der Gesetzgeber verpflichtet die Arbeitgeber zu prüfen, welche Rechtsvorschriften für den Betrieb zutreffen (AMS Kap. 3.2).

In den nachfolgenden Schritten ist zu prüfen und zu bewerten in welchen Prozessschritten im Betrieb, bei welchen Tätigkeiten, Gefährdungen wirken können (AMS Kap. 3.3).

Letztendlich müssen die Arbeitgeber festlegen, welche Schutzmaßnahmen gefährdungsmindernd anzuwenden sind (AMS Kap. 3.5).

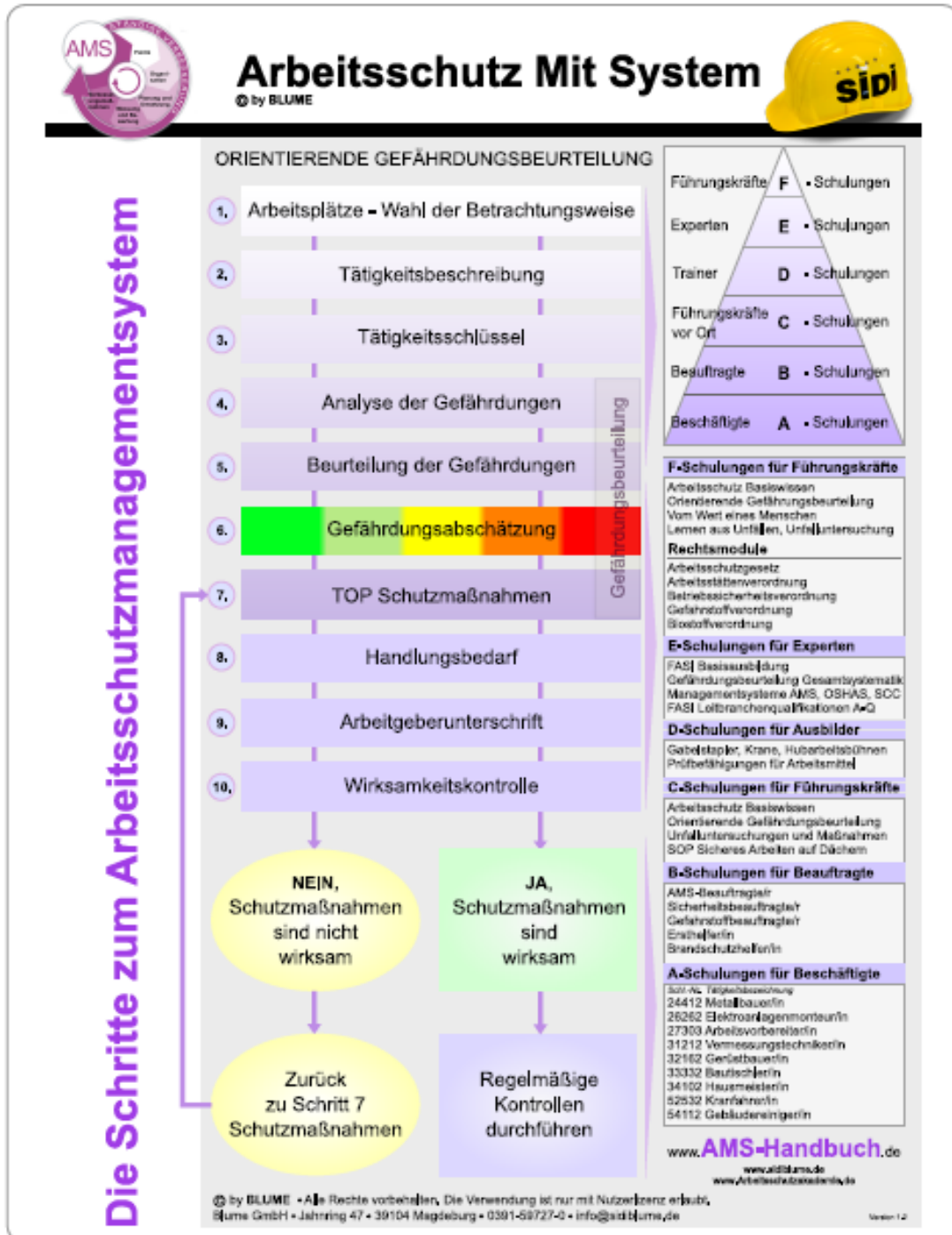
Die Verantwortlichkeit der Arbeitgeber umfasst, bereits ohne eingetretene Schäden, grundsätzlich zwei mögliche Rechtsfolgen:

- a) Die Prüfung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit,
- b) Die Prüfung der zivilrechtlichen Verantwortlichkeit.



Scope 2

Die orientierende Gefährdungsbeurteilung



Eignungsuntersuchungen

Trennung von Arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung

Gemäß Arbeitsschutzgesetz ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter Sorge zu tragen. Einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung dieser Verpflichtung leistet die arbeitsmedizinische Vorsorge. Ihr Ziel ist es, arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen frühzeitig zu erkennen und zu verhüten. Zudem soll sie dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters zu erhalten und feststellen, ob bei der Ausübung der Tätigkeit eine erhöhte **Gesundheitsgefährdung** besteht.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist grundsätzlich von der Eignungsuntersuchung zu unterscheiden. Entsprechend hierzu verlangt § 3 Abs. 3 Satz 2 ArbMedVV (Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge) die strikte Trennung der Begrifflichkeiten „arbeitsmedizinische Vorsorge“ und „**Eignungsuntersuchungen**“.

Zwar können Fragen der **gesundheitlichen Eignung** auch bei der Vorsorge thematisiert werden und zur Aufklärung und Beratung der Beschäftigten beitragen. Ebenso schließt die Eignungsuntersuchung Vorsorgeaspekte nicht aus.

So werden Ärzte, die Beschäftigten zur Feststellung der Eignung untersuchen, schon aus berufsethischen Gründen Befunde, die Relevanz für die **Prävention** haben, mit den Beschäftigten besprechen, so z.B. auffällige Hauterkrankungen).

Zu beachten ist aber, dass arbeitsmedizinische Vorsorge und **Eignungsuntersuchungen** auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beruhen und verschiedene Rechtsfolgen haben. Auch sind die inhaltlichen ärztlichen Fragestellungen bei der Vorsorge und bei Eignungsuntersuchungen verschieden.

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen stellen **organisatorische Schutzmaßnahmen** des Arbeitgebers dar und sind im Schritt 7 der **Gefährdungsbeurteilung im AMS zu dokumentieren**.

Nachfolgend soll eine Klärung und Abgrenzung der Begrifflichkeiten, arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen erfolgen, bevor die rechtlichen Rahmenbedingungen von Eignungsuntersuchungen erläutert werden.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorge findet im geschützten Raum und unter dem Siegel der Verschwiegenheit des Betriebsarztes statt. Hier können sich Beschäftigte zu den Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit informieren und beraten lassen.

Ziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist, **arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden** frühzeitig zu erkennen und **arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten zu verhüten**. Gestärkt wird ausdrücklich die informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer. Über gesundheitsbezogene Daten bestimmen ausschließlich die betroffenen Arbeitnehmer.

Darüber hinaus leistet arbeitsmedizinische Vorsorge einen Beitrag zum **Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit** und zur Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes.

Grundlage für die Festlegung der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist eine ausführliche **Tätigkeitsbeschreibung** in Verbindung mit der **Gefährdungsbeurteilung**. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist die arbeitsmedizinische Vorsorge eine **organisatorische Schutzmaßnahme**.

Arbeitsmedizinische Vorsorge umfasst:

- Ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese inkl. Arbeitsanamnese und individueller Aufklärung,
- Erforderliche körperliche und klinische Untersuchungen,
- Ggf. ein Biomonitoring, z.B. im Blut oder Urin,
- Ggf. ein Impfangebot, z.B. bei tätigkeitsbedingt erhöhtem Infektionsrisiko.

Untersuchungen dürfen allerdings nicht gegen den Willen des betroffenen Beschäftigten durchgeführt werden. Arbeitsmedizinische Vorsorge darf nicht mit Untersuchungen zum Nachweis der **gesundheitlichen Eignung** für berufliche Anforderungen verwechselt werden.

Die **ärztliche Vorsorgebescheinigung** an den Arbeitgeber enthält zukünftig keine Angaben mehr über mögliche gesundheitliche Bedenken.

Der Arbeitgeber trägt die Kosten der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Die Kosten dürfen nicht den Beschäftigten auferlegt werden. Das gilt auch für Kosten für erforderliche Bestandteile der Vorsorge wie körperliche und klinische Untersuchungen, Biomonitoring und Impfungen.

Eignungsuntersuchungen

Eignungsuntersuchungen (Tauglichkeitsuntersuchungen) dienen der Beantwortung der Frage, ob die **vorhandenen physischen und psychischen Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten** erwarten lassen, dass die während der Beschäftigung zu erledigenden Tätigkeiten von ihm **sicher ausgeübt werden können**.

Eignungsuntersuchungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn die Beschäftigten in die Untersuchung **einwilligen und sie hierdurch nicht unangemessen benachteiligt** werden (§ 307 BGB).

Gleichwohl kann sich für Beschäftigte eine Pflicht zum Nachweis ihrer Eignung durch Teilnahme an einer Eignungsuntersuchung aus unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ergeben. Die Verletzung einer entsprechenden Pflicht zur Mitwirkung an einer Eignungsuntersuchung kann für Beschäftigte zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen (BAG Urteil vom 27. September 2012, 2 AZR 811/11).

Eignungsuntersuchungen könne unterteilt werden in Untersuchungen **vor** Einstellung und Untersuchungen **während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses**.

Eignungsuntersuchungen werden auf Veranlassung des Arbeitgebers durchgeführt. In **gefährdeten Bereichen** können sie dem **Schutz anderer Beschäftigter bzw. Dritter und zur Verhütung von Arbeitsunfällen dienen**, insbesondere falls eine Gefährdung anderer Personen nicht anders, z.B. durch eine effektive technische oder organisatorische Maßnahme, vermieden werden kann.

Bei Eignungsuntersuchungen festgestellte Eignungsmängel können dazu führen, dass die betroffenen Beschäftigten nicht weiter in ihrer angestammten Tätigkeit arbeiten können.

Der Arbeitgeber muss gemäß § 7 ArbSchG bei der „Übertragung von Aufgaben“ auf Beschäftigte berücksichtigen, ob die Beschäftigten **befähigt** sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

Auch spezielle Unfallverhütungsvorschriften enthalten Eignungsvorbehalte (vgl. § 29 Abs. 1 Nr. 2 DGUV Vorschrift 52 und 53 „Krane“, § 7 Abs. 1 Nr. 2 DGUV Vorschrift 68 und 69 „Flurförderzeuge“, § 35 Abs. 1 Nr. 2 DGUV Vorschrift 70 und 71 „Fahrzeuge“ und § 14 DGUV Vorschrift 49 „Feuerwehren“, deren Überarbeitung durch die DGUV angestrebt wird. Untersuchungen sind nach derzeit geltendem Recht auch in diesen Unfallverhütungsvorschriften **nicht** ausdrücklich **vorgeschrieben**.

Eignungsuntersuchungen auf Grund spezieller Rechtsvorschriften sorgen in der Praxis kaum für Unklarheiten und sind bekannt. Solche normativen Rechtsgrundlagen gibt es bislang jedoch nur für bestimmte Personengruppen (z.B. Fahrerlaubnisverordnung).

Eignungsuntersuchungen und ihre Rechtsgrundlagen

a) Eignungsuntersuchungen auf der Basis spezieller Rechtsvorschriften

Grundsätzlich gilt, dass Eignungsuntersuchungen einer Rechtsgrundlage bedürfen.

Eine Eignungsuntersuchung ist zulässig, wenn ihre Durchführung in einer speziellen Rechtsvorschrift auf gesetzlicher Grundlage **ausdrücklich** vorgeschrieben ist. Dafür hat der Gesetz- und Verordnungsgeber in Bezug auf bestimmte Personengruppen und Arbeitsbereiche, in denen eine besondere Verantwortung für Dritte zu tragen ist, die rechtliche Grundlage geschaffen, z.B. für Berufskraftfahrer/innen, Pilotinnen und Piloten, Busfahrer/-innen oder Triebfahrzeugführer/-innen.

So finden sich u.a. in den §§ 11 Abs. 9, 12 Abs. 6 FeV, § 4: Abs.1 Nr. 2 LuftVG i.V. mit § 24a und b LuftVZO und §5 Abs. 1 Nr. 3 TfV durch Gesetz bzw. Rechtsverordnung, vorgeschriebene Eignungsuntersuchungen, ohne deren Durchführung eine Beschäftigung nicht erfolgen darf.

Aus der bloßen Formulierung von Eignungsanforderungen in Rechtstexten, z.B. Unfallverhütungsvorschriften oder Dienstvorschriften lässt sich hingegen **keine Rechtsgrundlage** für Eignungsuntersuchungen ableiten, da diese Vorschriften nicht hinreichend bestimmt die Durchführung einer Eignungsuntersuchung normieren, sondern lediglich vorschreiben, dass der Unternehmer nur geeignete Personen beschäftigen darf.

b) Eignungsuntersuchungen auf der Basis arbeitsrechtlicher Rechtsvorschriften

Soweit gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen, können die Tarifvertragsparteien durch eine tarifvertragliche Regelung – sonst die Betriebsparteien durch eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung – eine arbeitsrechtliche Rechtsgrundlage für die Durchführung einer Eignungsuntersuchung schaffen, sofern dies **verhältnismäßig** ist.

Unter der **Voraussetzung** der **Verhältnismäßigkeit** können auch die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Durchführung der Eignungsuntersuchung begründen. Derartige Vereinbarungen unterliegen einer gesetzlichen Angemessenheitskontrolle. Sollen Beschäftigte in einem Arbeitsvertrag eine Eignungsuntersuchung in einer entsprechenden Vertragsklausel wirksam mit dem Arbeitgeber vereinbaren, so ist zudem erforderlich, dass die grundsätzlich schriftlich einzuholende Einwilligung nach § 4a Abs. 1 S. 4 BDSG drucktechnisch an deutlich sichtbarer Stelle hervorgehoben wird (z. B. Fettschrift).

Einstellungsuntersuchungen

Wenn der zukünftige Arbeitgeber sich nach der Vorauswahl der Bewerbungen für eine Person unter der Bedingung ihrer **gesundheitlichen Eignung** entschieden hat, werden Eignungsuntersuchungen vor deren Einstellung durchgeführt, wenn der Bewerber in die Untersuchung einwilligt. Bei diesen Untersuchungen sind die Grenzen des Fragerechts nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bezüglich des Untersuchungsumfangs in entsprechender Anwendung zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urteile vom 7. Juli 1984, 2 AZR 270/83 und 01. August 1985, 2 AZR 101/83).

Das **stellenbezogene Anforderungsprofil** zu **Eigenschaften, Fähigkeiten und Merkmalen** eines Bewerbers kann der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Gefahrgeneignung der Tätigkeit und der besonderen Gefahrenlage (Schutz von Leben und Gesundheit Dritter) im Zusammenhang mit der **Gefährdungsbeurteilung** festlegen.

Im Falle einer Eignungsuntersuchung kann der Arbeitgeber die Einstellung eines Bewerbers vor der Durchführung einer ärztlichen Untersuchung nur dann abhängig machen, wenn das Vorhandensein bestimmter **gesundheitlicher Voraussetzungen** aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der sie begleitenden Bedingungen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme darstellt. Anamnese und zur Anwendung kommende diagnostische Methoden müssen sich auf die später tatsächlich durchzuführenden Tätigkeiten beziehen,

Geeignet sind die Bewerber dann, wenn sie aufgrund ihrer **körperlichen und psychischen Konstitution** dazu in der Lage sind, den für sie vorgesehenen Arbeiten nachzukommen, ohne dabei sich selbst oder andere zu gefährden.

Die Bewerber sind vor der Untersuchung darüber zu informieren, worauf sich die **Untersuchung und die Einwilligung im Einzelnen erstrecken** soll, da eine wirksame Einwilligung der Beschäftigten als medizinische Laien nur möglich ist, wenn sie deren Tragweite erfassen können.

Nach Durchführung einer Untersuchung teilt die beauftragte Ärztin bzw. der beauftragte Arzt dem Arbeitgeber ausschließlich mit, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber für die zu besetzende Stelle **geeignet** ist. Die Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses an den Arbeitgeber kann über die untersuchte Person selbst oder über den beauftragten Arzt erfolgen. Im zweiten Fall sollte von dem oder der Beschäftigten neben der Einwilligung in die Eignungsuntersuchung eine weitere schriftliche und unterschriebene Einwilligung in die Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses eingeholt werden. Keinesfalls dürfen dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin ärztlicherseits Diagnosen oder Befunde aus der Untersuchung mitgeteilt werden.

Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung

Eignungsuntersuchungen während der laufenden Beschäftigung können unter den folgenden Voraussetzungen (Fallgestaltungen im Sinne der Buchst. a, b, c oder d) und unter der Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit wie folgt zulässig sein:

- a. **Eignungsuntersuchungen sind durchzuführen, wenn sie durch spezielle Rechtsvorschriften vorgeschrieben sind.**
Auch bei der Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit einer geänderten Gefährdungssituation kann eine Eignungsuntersuchung erforderlich sein, wenn ihre Durchführung für das geänderte Tätigkeitsfeld durch Rechtsvorschriften vorgegeben ist.
- b. Des Weiteren kann der Arbeitgeber bei Vorliegen **begründeter Zweifel**, die gegen die Eignung von Beschäftigten für die weitere Ausübung der infrage stehenden Tätigkeit sprechen, die Fortsetzung der Tätigkeit von einem ärztlichen Eignungsnachweis abhängig machen.
Ein begründeter Zweifel kann durch tatsächliche Anhaltspunkte entstehen, die hinreichend sicher auf einen Eignungsmangel hinweisen.
- c. Daneben kann auch die **Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit anderem Anforderungsprofil** einen tatsächlichen Anlass für die Durchführung einer Eignungsuntersuchung darstellen.
- d. **Die Art der konkreten Tätigkeit des Beschäftigten kann Ursache für eine Eignungsuntersuchung sein.**
Dementsprechend können Beschäftigte, die in gefährdenden Bereichen eingesetzt werden, auch routinemäßig ohne konkreten Verdacht auf Eignungsmängel dazu verpflichtet werden oder sich verpflichten, sich einer Eignungsuntersuchung während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses in einem regelmäßigen zeitlichen Abstand zu unterziehen. Die Zulässigkeit der Eignungsuntersuchung setzt in derartigen Konstellationen – neben der Einwilligung der bzw. des Beschäftigten in die konkrete Untersuchung – voraus, dass eine wirksame Vereinbarung im Arbeitsvertrag getroffen oder in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festgelegt worden ist.

Die Vereinbarung von Eignungsuntersuchungen, denen kein konkreter Anlass oder kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin (**z. B. der Schutz von Leib und Leben Dritter**) zugrunde liegt, ist **unzulässig**. Dies schließt insbesondere eine rein schematische Durchführung von Reihenuntersuchungen aus, die allein an die Zuordnung an eine bestimmte Berufsgruppe ohne konkrete und realistische Gefährdung von Rechtsgütern Dritter anknüpft.

Verhältnismäßigkeit von Eignungsuntersuchungen

Da bei Eignungsuntersuchungen, insbesondere in das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht und die informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten, aber je nach Untersuchungsumfang auch in die körperliche Unversehrtheit (z.B. Entnahme einer Blutprobe) eingegriffen wird, **müssen** diese **verhältnismäßig** sein.

Verhältnismäßig sind Eignungsuntersuchungen, wenn sie **geeignet, erforderlich** und verhältnismäßig im engeren Sinne (**angemessen**) sind.

Geeignet ist die Untersuchung, wenn mit ihr die **angestrebte Eignungsfeststellung erzielt werden kann**. Zudem muss die Untersuchung erforderlich sein. Das bedeutet, dass sie unter mehreren denkbaren Alternativen das mildeste Mittel zur Eignungsfeststellung darstellt.

- **Ist die Eignung durch eine andere, gleichermaßen geeignete Maßnahme feststellbar** (Test, Befragung etc.), stellt die Untersuchung nicht das mildeste Mittel dar, weil sie stärker in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten eingreift, als die gleich geeignete Maßnahme.
- **Zudem muss die Untersuchung verhältnismäßig im engeren Sinne sein**. Das setzt voraus, dass die vom Arbeitgeber mit der Untersuchung verfolgten Interessen in einer Abwägung die Interessen der Beschäftigten überwiegen.
- Ist auch diese Frage zu bejahen, so ist eine arbeitsrechtliche Verpflichtung der Beschäftigten, sich der Durchführung einer Untersuchung zu unterziehen, rechtswirksam begründet worden.

Aufgrund der in Einzelfall schwierigen Bewertung der Verhältnismäßigkeit von Eignungsuntersuchungen sollte ein hoher Maßstab an die Ermittlung und Dokumentation der tatsächlichen Umstände, aus denen sich die Erforderlichkeit einer Untersuchung und ihr konkreter Umfang ergeben soll, gelegt werden.

Tätigkeitsbeschreibung und **Gefährdungsbeurteilung** bilden in diesem Zusammenhang die Grundlage dafür, ggf. die Erforderlichkeit einer ärztlichen Eignungsfeststellung unter Einbeziehung von Eigen- und Drittschutzaspekten abzuleiten, wenn ein milderer Mittel nicht ersichtlich ist, um die Eignung auch ohne Untersuchung festzustellen. Im Rahmen der Verhältnismäßigkeit sind auch etwaige Möglichkeiten technischer und organisatorischer Arbeitsschutzmaßnahmen zu berücksichtigen.

Praxisbeispiele für Eignungsuntersuchungen

52531 Flurförderzeugfahrer/in

In einem Logistikunternehmen soll ein **Flurförderzeugfahrer** eingestellt werden. Das Unternehmen verfügt über eine Vielzahl von Ladebrücken, über die Fahrzeuge beladen werden. Es sind stets mehrere Beschäftigte mit Flurförderzeugen im gleichen Arbeitsbereich tätig, darüber hinaus Mitgänger geführte Flurförderzeuge und zu Fuß gehende Personen. Es besteht eine eindeutige Gefährdung der übrigen Beschäftigten, wenn die Flurförderzeugfahrerin bzw. der Flurförderzeugfahrer beispielsweise unter einer relevanten Einschränkung des Sehvermögens leidet. [Die Anforderlichkeit einer Eignungsuntersuchung vor der Einstellung oder auch bei einem entsprechenden Wechsel der Tätigkeit ist gegeben.](#)

Daher kann auch eine regelmäßige Eignungsuntersuchung zulässig sein, wenn die Gefährdung nicht durch andere Maßnahmen, z.B. technische oder organisatorische Maßnahmen, ausgeschlossen werden kann.

00000 Freileitungsmechaniker/in

Einem Arbeitgeber fällt bei einem steigberechtigten **Freileitungsmechaniker** wiederholt eine Alkoholfahne auf. Auch bemerkt er gelegentlich unsicheren Gang. Sollte bei einer Tätigkeit auf einem Mast ein Zwischenfall auftreten, gefährdet der betroffene Mitarbeiter nicht nur sich selbst, sondern auch andere Beschäftigte und Hilfeleistende. [Sofern die Nichteignung eindeutig erkennbar ist, darf der Arbeitgeber den Betroffenen ab sofort nicht mehr mit gefährdenden Tätigkeiten beschäftigen.](#) **Daher kann eine regelmäßige Eignungsuntersuchung zulässig sein.**

53132 Berufsfeuerwehrmann/in

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer **Werksfeuerwehr** können trotz intensiver Beobachtung durch den verantwortlichen Arbeitgeber und entsprechender Befragung nicht alle eignungsrelevanten Gesundheitsstörungen für den Einsatz mit schwerem Atemschutz aufgedeckt werden. [Wegen der besonderen Gefährdungssituation und den daraus resultierenden Anforderungen an die Eignung ist eine regelmäßige ärztliche Kontrolle auch ohne erkennbare gesundheitliche Auffälligkeit standardmäßig erforderlich.](#) Denn bei einer schweren Gesundheitsstörung im Einsatz gefährdet die ausgefallene Einsatzkraft nicht nur sich selbst, sondern auch ihre Kameradinnen und Kameraden und die Personen, zu deren Rettung sie eingesetzt wurde. Der Arbeitgeber [kann](#) daher bereits im Arbeitsvertrag festlegen, dass die Eignung in regelmäßigen Abständen ärztlich festgestellt werden muss.

Quelle: DGUV Information 250-010 (August 2015)

Die Onlinekurse in der Arbeitsschutzakademie

Rechtskurse

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) – Übersicht

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)

- Allgemeine Vorschriften
- Pflichten des Arbeitgebers
- Pflichten und Rechte der Beschäftigten
- Verordnungsermächtigungen
- Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie
- Schlussvorschriften



Praxiskurse

Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungsbeurteilung



In diesem Kurs erlernen Sie die notwendige Fachkunde, die erforderlichen Handlungskompetenzen und praktische Werkzeuge, um Gefährdungsbeurteilungen erfolgreich durchführen zu können.

Mehr zu den Kursen finden Sie im **AMS Leitfaden für Arbeitgeber und Führungskräfte Nr. 3 – Wissen und Schulungen.**

Ausblick – Weitere Vorgehensweise

Mit den bisher beschriebenen Schritten haben Sie die **Grundanforderungen** aus dem Arbeitsschutzgesetz umgesetzt.

Diese Vorgehensweise wird als **orientierende Gefährdungsbeurteilung (OGB)** bezeichnet.

Neben diesen Grundanforderungen gibt es zusätzliche **spezielle Anforderungen** aus weiteren Rechtsvorschriften.

Das erforderliche Vorgehen hierzu finden im **AMS Handbuch** Kapitel 3.3.x.x bis 3.5.x.x beschrieben.

Die verschiedenen Verfahren hierzu werden als **spezielle Gefährdungsbeurteilung (SGB)** bezeichnet und jeweils in weiteren Broschüren und Kursen der Arbeitsschutzakademie beschrieben.

Ich wünsche Ihnen persönlich als Arbeitgeber, Geschäftsführer oder Führungskraft viel Erfolg bei der Verwirklichung Ihrer Ziele in einem sicheren Unternehmen mit gesunden und leistungsfähigen Mitarbeitern.

Und sprechen Sie mit anderen Unternehmern über Ihre Erfahrungen.

Wenn Sie Anregungen oder Fragen haben, können Sie mich gern anrufen oder mir besser eine E-Mail schreiben.

Ihr



Hannes-Christian Blume
Sicherheitsingenieur

Tel. 0391-59727-0
Fax 0391-59727-25
info@sidiblume.de

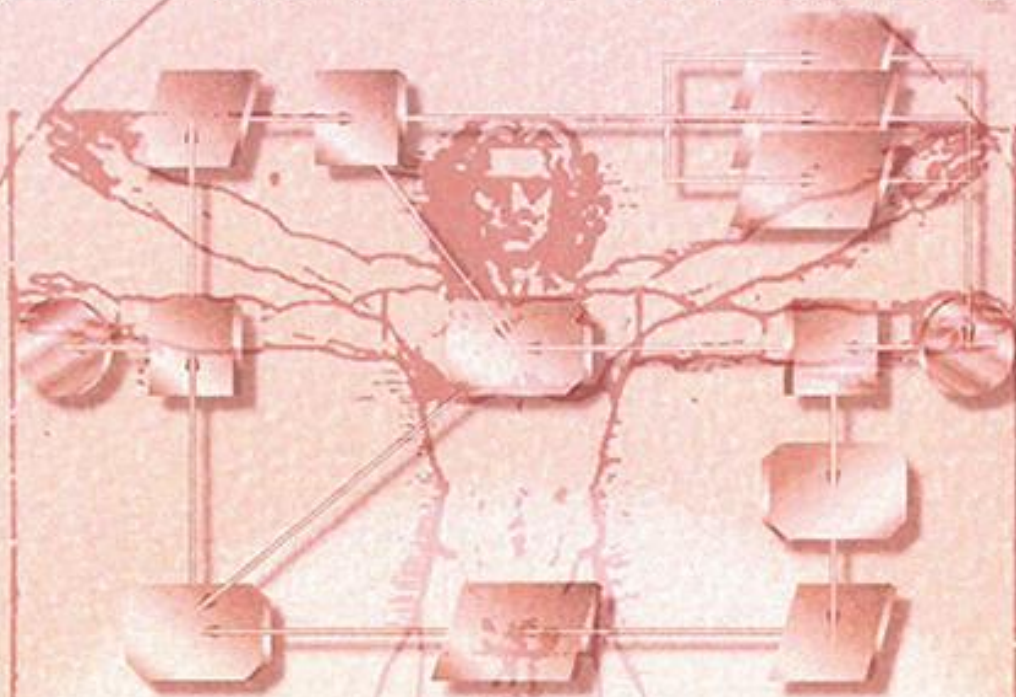
Literatur:

Weitere wichtige AMS Leitfäden für Arbeitgeber und Führungskräfte sind:

- Nr. 1 AMS Arbeitsschutz Mit System
- Nr. 2 Gefährdungsbeurteilung orientierend (OGB)
- Nr. 3 Wissen und Schulungen
- Nr. 4 Haftung und Sanktionen
- Nr. 7 Arbeitsmedizinische Vorsorge

EUROPANOZERT

ZERTIFIKAT



**Blume GmbH Arbeitsschutzakademie
Jahnring 47, 39104 Magdeburg**

**Zugelassener Träger nach dem Recht
der Arbeitsförderung. Zugelassen durch**

EUROPANOZERT

**- von der Deutschen Akkreditierungsstelle GmbH
akkreditierte Zertifizierungsstelle.**

Die Trägerzulassung gilt für den in der Anlage
bezeichneten Geltungsbereich. Die Anlage ist
Bestandteil des Zertifikates und besteht aus 1 Seite.

Dieses Zertifikat ist gültig ab: 24.05.2017
bis: 23.05.2022
Registrier-Nummer: EPZ-08-37-T
Berlin, 03.05.2017



Leiter Zertifizierungsstelle



Arbeitsschutz Mit System



Die Schritte zum Arbeitsschutzmanagementsystem



A-Schulungen für Beschäftigte

Schl.-Nr.	Tätigkeitsbezeichnung
25212	Kraftfahrzeugschlosser/in
26262	Elektroanlagenmonteur/in
27304	Wirtschaftsingenieur/in
29302	Koch/Köchin
31212	Vermessungstechniker/in
32162	Gerüstbauer/in
33332	Bautischler/in
34102	Hausmeister/in
43322	Laborant/in
52112	Taxifahrer/in
52531	Gabelstaplerfahrer/in
52532	Kranführer/in
54112	Gebäudereiniger/in
62302	Verkäufer/in
71104	Geschäftsführer/in
71393	Projektmanager/in
72213	Finanzbuchhalter/in
81102	Arzthelfer/in
81713	Physiotherapeut/in
82312	Friseur/in
83112	Erzieher/in

F-Schulungen für Führungskräfte

AMS A AMS für Beginner
AMS H AMS-Handbuch einfach erklärt

Rechtsmodule

Arbeitsschutzgesetz
Arbeitsstättenverordnung
Betriebssicherheitsverordnung
Gefahrstoffverordnung
Biostoffverordnung
Arbeitssicherheitsgesetz
DGUV Vorschrift 2

Befähigungen

Orientierende Gefährdungsbeurteilung
Spezielle Gefährdungsbeurteilungen



www.AMS-HANDBUCH.de

SIDI BLUME, Jahring 47, 39104 Magdeburg, Tel. 0391/59727-0, info@sidi-blume.de