

**SIND ANLASSLOSE  
ROUTINEUNTERSUCHUNGEN  
RECHTLICH ZULÄSSIG?  
ERFURTER TAGE 2023**

ERFURT, 01.12.2023



# PATRICK ALIGBE, LL. M.

Referent Recht B·A·D GmbH

Lehrbeauftragter Medizinrecht DHBW



# GRUNDRECHTSRELEVANZ

- Selbstbestimmungsrecht des Patienten (Art. 2 Abs. 1, Abs. 2 S. 1 iVm Art. 1 Abs. 1 GG)
- Allgemeines Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG)
- Berufsfreiheit (Art. 12 GG)
- Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 iVm Art. 1 Abs. 1 GG)
- Recht auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG)

# UNKLARE RECHTSLAGE

- Auflebende Diskussion seit Oktober 2013
- Abgrenzung von Vorsorge und Eignung nach der ArbMedVV notwendig
- Fehlende Rechtsgrundlage für viele Eignungsuntersuchungen

# UNTERSCHIEDLICHE SICHTWEISEN

## Zum Thema Eignungsuntersuchungen

(Stand: Oktober 2018)

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

Eignungsuntersuchungen sind vorrangig ein arbeitsrechtliches Thema.

### Arbeitsrecht

#### 1. Eignungsuntersuchung

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 (§ 26 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

250-010

DGUV Information 250-010



**Eignungsuntersuchungen  
in der betrieblichen Praxis**

## RECHTLICH DEFINIERTE EIGNUNGSUNTERSUCHUNGEN

- Fahrerlaubnisverordnung (§ 11 FeV)
- Triebfahrzeugführerscheinverordnung (§ 5 TfV)
- Gefahrstoffverordnung (Nr. 4.5 Anhang I GefStoffV)
- Seearbeitsgesetz (§ 11 SeeArbG)
- Gesundheitsschutz-Bergverordnung (§ 2 GesBergV)
- Verordnung EU Nr. 1178/2011

# RECHTLICH DEFINIERTE EIGNUNGSUNTERSUCHUNGEN

- Gesetzgeber kann Eignungsuntersuchungen normieren
- Ermächtigungsgrundlage in § 18 Abs. 2 Nr. 4 ArbSchG für Rechtsverordnungen (strittig)
- Unfallverhütungsvorschriften (§ 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB VII)



# GRUNDSÄTZE

- Grundsatz der Arbeitsplatzbezogenheit
- Grundsatz der Verhältnismäßigkeit



# EIGNUNGSUNTERSUCHUNG

- Ohne normative Rechtsgrundlage sind Beschäftigte regelmäßig nicht verpflichtet, an einer Untersuchung teilzunehmen
- Die Anordnung einer Eignungsuntersuchung ohne anlassbezogene Rechtfertigung wiegt als nicht gerechtfertigter Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht besonders schwer

(ArbG Gelsenkirchen Urt. v. 13.11.2018 – 5 Ca 993/18)

# ROUTINEUNTERSUCHUNGEN

- Grundsatz der Verhältnismäßigkeit
- Grundsatz der Arbeitsplatzbezogenheit
- Schaffung einer normativen Ermächtigungsgrundlage:
  - Arbeitsvertrag
  - Betriebsvereinbarung
  - Tarifvertrag

# DROGEN

- Auch hier bildet das allgemeine Persönlichkeitsrecht eine Schutzbarriere in der Seinskomponente
- Mensch darf vom Grundsatz jegliche Eingriffe von sich weisen
- Arbeitsrechtlich relevant lediglich, inwieweit Drogenkonsum die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt
- Problematisch: „Cannabisgesetz“ (BT-Drs. 20/8704)



# DROGEN

Ein Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, sich im Arbeitsverhältnis ärztlichen Routineuntersuchungen zu unterwerfen, die vorbeugend klären sollen, ob der Arbeitnehmer drogen- oder alkoholabhängig ist

(BAG Urt. v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99)

# GRUNDSATZ

- Ärztliche Untersuchungen müssen stets Rückschlüsse auf die konkret durchzuführende Tätigkeit zulassen (Grundsatz der Arbeitsplatzbezogenheit)
- Sofern dieser Grundsatz und die anderen Grundsätze nicht beachtet werden, so sieht es das BAG als unerheblich an, ob der Arbeitgeber oder auch der Arzt bestimmte Untersuchungen für sachdienlich halten

(BAG Urt. v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99)



## WEISUNGSFREIHEIT DES ARZTES

- Freier Beruf (§ 1 Abs. 2 BÄO, § 1 Abs. 1 BO)
- Zeichnet sich aus durch fachlich unabhängige Erbringung von Dienstleistungen höherer Art (vgl. § 1 Abs. 2 S. 1 PartGG)
- Darf keine Weisungen beachten, welche er nicht mit seinen Aufgaben für vereinbar hält (§ 2 Abs. 1 BO)
- Darf keine Weisungen von Nichtärzten beachten (§ 2 Abs. 4 BO)



FRAGEN, DISKUSSION...

Patrick Aligbe, LL. M. (Medizinrecht)

