

Abstract

Sind anlasslose Routineuntersuchungen rechtlich zulässig?

Patrick Aligbe

Referent Recht bei der B.A.D GmbH und Lehrbeauftragter Medizinrecht bei der DHBW

Als arbeits- und dienstrechtlich unproblematisch erweisen sich ärztliche Eignungsuntersuchungen immer dann, wenn sie ihre Grundlage in einer Rechtsverordnung, einem Gesetz oder einer Unfallverhütungsvorschrift finden. Als Beispiel hierfür können die Eignungsuntersuchungen nach § 2 GesBergV oder nach § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 TfV benannt werden.

In der Rechtsliteratur umstritten sind allerdings nach wie vor die „anlasslosen Routineuntersuchungen“ ohne spezifische rechtliche Grundlage. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie weder in einem Gesetz, einer Rechtsverordnung oder einer Unfallverhütungsvorschrift normiert sind und die betroffene Person regelmäßig an einer Untersuchung teilnehmen soll, ohne in ihrer Person liegenden Gründe (z. B. Unfälle, gesundheitliche Auffälligkeiten etc.) vorliegen zu haben.

Während ein Teil der Rechtsliteratur derartige ärztliche Eignungsuntersuchungen für unzulässig erachtet¹ sieht die vorherrschende Meinung dies unter gewissen Voraussetzungen als gerechtfertigt an². Wesentlich ist hier allerdings, dass als verfassungsmäßige Ausprägung der Zulässigkeit auch das **Verhältnismäßigkeitsgebot** strenge Beachtung findet. Nur so lassen sich die unterschiedlichen Interessenlagen von Arbeitgebern und Beschäftigten hinreichend berücksichtigen.

Als Ausprägung des verfassungsmäßig verbürgten Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ist auch der Grundsatz der **Arbeitsplatzbezogenheit** zu berücksichtigen. Dieser besagt, dass die durchgeführten Untersuchungen (z. B. Blutentnahmen) jeweils auch konkrete Aussagen auf die Tätigkeit zulassen müssen. Gerechtfertigt kann folglich eine Untersuchung nur dann sein, wenn sie wesentliche gesundheitliche Notwendigkeiten zu beurteilen vermag. So führte das Bundesarbeitsgericht aus, dass ein Arzt nicht ohne Einschränkung alle Untersuchungen vornehmen darf, welche er oder der Arbeitgeber für sachdienlich halten³. Es muss schon ein konkreter Bezug zur Tätigkeit gegeben sein und die Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben.

Auch darf ein Arbeitgeber in Bezug auf gesundheitsbezogene Fragen nicht alles abklären lassen. Entscheidend muss immer sein, ob ein Beschäftigter seine Aufgaben ordnungsgemäß durchführen kann oder nicht.

So ist auch ein Arbeitnehmer regelmäßig nicht verpflichtet, im laufenden Arbeitsverhältnis Alkohol- und Drogentests zu dulden, sofern er hierfür keinerlei Auffälligkeiten bietet⁴.

¹ Vgl. z. B. *BMAS* „Zum Thema Eignungsuntersuchungen“.

² Vgl. z. B. *Aligbe*, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen; *Behrens* ARP, 2023, 2; *Beckschulze* ARP 2021, 107.

³ *BAG* NZA 1999, 1209.

⁴ Vgl. *BAG* NZA 1999, 1209.

Weiterhin ist auch zu berücksichtigen, dass von Rechts wegen auch Gendiagnostik bei Eignungsuntersuchungen stets verboten ist (vgl. § 19 GenDG). Dies gilt gleichwohl für Beamte⁵.

Zur Verhältnismäßigkeitsprüfung gehört es aber auch, dass die Eingriffstiefe der Untersuchung jeweils mit der Tätigkeit in Bezug gesetzt wird. Ungefährliche Tätigkeiten rechtfertigen regelhaft keine regelmäßigen Eignungsuntersuchungen. Je gefährlicher (für den Betroffenen und für Dritte) sich eine Tätigkeit erweist, desto eher werden Eignungsuntersuchungen gerechtfertigt sein. Auch wenn eine Gefährdungsbeurteilung iSv § 5 ArbSchG aus Bestimmtheitsgründen keine Rechtsgrundlage für ärztliche Eignungsuntersuchungen sein kann, so kann sie jedoch ein Indiz dafür bieten, hier eine normative Rechtsgrundlage zu schaffen.

Liegen die Voraussetzungen vor (Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes und Wahrung des Grundsatzes der Arbeitsplatzbezogenheit), so geht die herrschende Meinung in der Rechtsliteratur davon aus, dass auf arbeitsrechtlicher Basis auch eine normative Ermächtigungsgrundlage geschaffen werden kann.

Dies könnte fallbezogen Folgendes sein:

Arbeitsvertrag

Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung

Tarifvertrag

Nur wenn diese Voraussetzungen vorliegen, wird man auch eine an Beschäftigte gerichtete Verpflichtung konstruieren können, sich regelmäßig ärztlichen Eignungsuntersuchungen zu unterziehen.

⁵ Für Bundesbeamte: § 22 Nr. 1 GenDG, für Länderbeamte: Beamtenrechte der Länder, z. B. Art. 99 Abs. 3 BayBG.