

**250-010**

## DGUV Information 250-010



**Eignungsuntersuchungen  
in der betrieblichen Praxis**

**DGUV Information 250-010**

# **Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis**

Umschlagfoto:           Photographie.eu/fotolia.com

Versand:                 bestellung@dguv.de

Publikationsdatenbank: [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen)

Herausgegeben von:   Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)  
Mittelstraße 51, 10117 Berlin  
Telefon: 030 288763800  
Fax: 030 288763808  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)  
E-Mail: info@dguv.de

Ausschuss „Arbeitsmedizin“ der Gesetzlichen Unfallversicherung

– Juni 2014 –

Satz und Layout:       Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Druck:                 Druckerei Plump, Rheinbreitbach

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>Warum diese Information?</b> .....	5
<b>I. Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung</b> .....	5
1. Arbeitsmedizinische Vorsorge .....	6
2. Eignungsuntersuchung .....	6
<b>II. Eignungsuntersuchungen und ihre Rechtsgrundlagen</b> .....	7
1. Eignungsuntersuchungen auf der Basis spezieller Rechtsvorschriften .....	7
2. Einstellungsuntersuchungen .....	8
3. Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung .....	9
<b>III. Verhältnismäßigkeit von Eignungsuntersuchungen</b> .....	10
<b>IV. Beispiele aus der betrieblichen Praxis zu II.</b> .....	11
<b>V. Literatur</b> .....	13
<b>VI. Abkürzungen und Fundstellen der Rechtsgrundlagen</b> .....	14



## Warum diese Information?

Mit Inkrafttreten der in wesentlichen Teilen neu gefassten Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) am 31. Oktober 2013 rückt das Thema Eignungsuntersuchungen weiter in den Fokus des Interesses von Arbeitgebern, Beschäftigten, Betriebsräten und Personalvertretungen sowie Sicherheitsfachkräften und Betriebs-

ärztinnen und Betriebsärzten. Aufgrund einer Häufung von Anfragen zum Thema „Eignungsuntersuchungen“ zeigt sich ein erheblicher Informationsbedarf, dem die DGUV Information „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“ Rechnung tragen soll.

### I. Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung

Aus arbeitsmedizinischer Sicht lassen sich Eignung und arbeitsmedizinische Vorsorge nicht völlig trennen, da arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen oftmals auch Eignungsaspekte beinhalten. Ebenso schließt die Eignungsuntersuchung Vorsorgeaspekte nicht aus. So werden Ärztinnen und Ärzte, die Probandinnen und Probanden zur Feststellung der Eignung untersuchen, schon aus berufsethischen Gründen Befunde, die Relevanz für die Prävention haben, mit den Betroffenen besprechen, so z. B. bei Hinweisen auf eine Blutzuckererkrankung, auch wenn diese zum Untersuchungszeitpunkt die Eignung noch nicht einschränkt.

Aus diesem Grund vertritt der Ausschuss Arbeitsmedizin der Gesetzlichen Unfallversicherung die Auffassung, dass die DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen nicht in Eignungs- oder Vorsorgegrundsätze eingeteilt werden können.

Die Regelungsinhalte der ArbMedVV haben zwar – wie schon vor der Neufassung – keine Auswirkungen auf die rechtliche Zulässigkeit von Eignungsuntersuchungen, § 3 Abs. 3 ArbMedVV stellt aber klar, dass Untersuchungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge nicht zusammen mit Untersuchungen, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen, durchgeführt werden sollen, es sei denn, betriebliche Gründe erfordern dies. Werden sie dennoch zusammen durchgeführt, hat der Arbeitgeber den Arzt oder die Ärztin zu verpflichten, die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung gegenüber den Beschäftigten offenzulegen.

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

## 1. Arbeitsmedizinische Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein Teil betrieblicher Präventionsmaßnahmen und dient zur Beurteilung der individuellen Wechselwirkung von Arbeit und physischer sowie psychischer Gesundheit. Sie soll helfen, arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen frühzeitig zu erkennen und dient zur Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit ein erhöhtes gesundheitliches Risiko besteht. Damit liegt sie überwiegend im Interesse der Beschäftigten.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen im Rahmen der Vorsorge nach der ArbMedVV dürfen nur durchgeführt werden, wenn die Beschäftigten sie nicht ablehnen, § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbMedVV. Willigen die Beschäftigten in eine Untersuchung im Rahmen der Vorsorge ein, erhält der Arbeitgeber darüber ärztlicherseits auch im Falle gesundheitlicher Bedenken gegen die weitere Ausübung der Tätigkeit nach neuer Rechtslage im Rahmen der Vorsorgebescheinigung keine Information mehr.

## 2. Eignungsuntersuchung

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 ausgeübt werden können.

Auch Eignungsuntersuchungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn die Beschäftigten in die Untersuchung einwilligen und sie

hierdurch nicht unangemessen benachteiligt werden (§ 307 [Abs. 1] BGB, s. a. III.). 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 werden vor Einstellung oder während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses auf Veranlassung des Arbeitgebers durchgeführt. Sie dienen vorrangig Arbeitgeberinteressen sowie dem Schutz Dritter und damit auch der Prävention von Unfällen. Gesundheitliche Bedenken können bei Eignungsuntersuchungen dazu führen, dass der Unternehmer die betroffenen Beschäftigten nicht weiter in ihrer angestammten Tätigkeit arbeiten lassen darf.

Dies ergibt sich daraus, dass der Unternehmer nach § 7 DGUV Vorschrift 1 (Befähigung für Tätigkeiten) bei der Übertragung von Aufgaben auf Versicherte je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen hat, ob die Versicherten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen einzuhalten. Der Unternehmer darf Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, weil ihnen die psychische oder physische Eignung hierfür fehlt, mit dieser Arbeit nicht betrauen.

Spezielle Eignungsvorbehalte ergeben sich auch aus anderen Unfallverhütungsvorschriften, vgl. UVV Krane (§ 29 Abs. 1 Nr. 2 BGV D 6), Flurförderfahrzeuge (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 BGV D 27), Fahrzeuge (§ 35 Abs. 1 Nr. 2 BGV D 29) und UVV „Feuerwehren“ (§ 14 GUV-V C 53). Auch die Betriebssicherheitsverordnung fordert im Anhang 2 unter 2.5 für die Benutzung von Arbeitsmitteln eine Eignung der Beschäftigten.

Eignungsuntersuchungen aufgrund spezieller Rechtsvorschriften sorgen in der Praxis kaum für Unklarheiten und sind bekannt. Solche normativen Rechtsgrundlagen gibt es bislang jedoch nur für bestimmte Personengruppen (s. u. II. 1.). Anders verhält es sich bei den übrigen Einstellungsuntersuchungen

und Eignungsuntersuchungen während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses. Diesbezüglich haben gesetzgeberische Aktivitäten bisher nur ein Entwurfsstadium erreicht, so z. B. die Europäische Datenschutzgrundverordnung sowie ein Kapitel zum Datenschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Zudem gibt es nur wenig Rechtsprechung zu einigen Einzelfällen, sodass sich die Praxis nach wie vor mit zahlreichen offenen Fragen im Zusammenhang mit Eignungsuntersuchungen konfrontiert sieht. Die hier dargestellten Grundlagen für Eignungsuntersuchungen und die aufgeführten Beispiele sind daher zwar nach bestem Wissen ausgewählt, aber nicht in allen Aspekten gerichtlich bestätigt.

## II. Eignungsuntersuchungen und ihre Rechtsgrundlagen

### 1. Eignungsuntersuchungen auf der Basis spezieller Rechtsvorschriften

Eignungsuntersuchungen bedürfen einer Rechtsgrundlage.

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

und -führer. So finden sich u. a. in den §§ 11 Abs. 9, 12 Abs. 6 FeV, § 4 Abs. 1 Nr. 2 LuftVG i. V. m. § 24 a 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. Soweit eine spezielle Rechtsvorschrift nicht vorhanden ist, die eine Eignungsuntersuchung vorschreibt, um die Eignung bei einer Bewerberin bzw. einem Bewerber oder bei einem Beschäftigten festzustellen oder zu überprüfen, sollte der Arbeitgeber eine arbeitsrechtliche Rechtsgrundlage für die Fälle selbst schaffen, in denen der Nachweis der Eignung durch eine Eignungsuntersuchung, z. B. zum Schutz Dritter, erforderlich und deren Durchführung verhältnismäßig ist (s. u. III.).

## 2. 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 die Bewerberin bzw. 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. Juni 1984, 2 AZR 270/83 und 1. August 1985, 2 AZR 101/83).

Das stellenbezogene Anforderungsprofil zu Eigenschaften, Fähigkeiten und Merkmalen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers kann der Unternehmer unter Berücksichtigung der Gefahrgeneigntheit der Tätigkeit und der besonderen Gefahrenlage (Schutz von Leben und Gesundheit Dritter sowie bedeutender Sachwerte) in Zusammenschau mit der Gefährdungsbeurteilung festlegen. Aus

dieser Betrachtung ergeben sich die spezifischen Untersuchungsinhalte für die beauftragte Ärztin bzw. den beauftragten Arzt.

Im Falle einer Einstellungsuntersuchung kann der Arbeitgeber die Einstellung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers von der Durchführung einer ärztlichen Untersuchung nur dann abhängig machen, wenn das Vorhandensein bestimmter gesundheitlicher Voraussetzungen aufgrund der Art der ausübenden 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 Bewerberinnen und 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. Gesundheitliche Dispositionen, die längerfristig zu gesundheitlichen Auswirkungen führen können, dürfen nicht zum Gegenstand einer Einstellungsuntersuchung gemacht werden.

Die Bewerberinnen und 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. Erste Ansprechperson für die Beauftragung zur Durchführung einer Eignungsuntersuchung

sind die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, da diese aufgrund ihrer arbeitsmedizinischen Kompetenz in Kombination mit der Kenntnis des Arbeitsplatzes eine hervor gehobene Qualifikation hierfür aufweisen.

Die DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen können auch für Eignungsuntersuchungen herangezogen werden, da sie unabhängig vom Zweck der Untersuchung eingesetzt und gegebenenfalls den besonderen Erfordernissen der infrage stehenden Tätigkeit angepasst werden können. Als Empfehlungen eines breiten Kreises von Sachkundigen und von den paritätisch besetzten Selbstverwaltungsgremien der DGUV mitgetragen, geben sie gleichzeitig einen Anhalt für die Angemessenheit und den Untersuchungsumfang für bestimmte Fragestellungen.

Die Bewerberinnen und Bewerber können generell nicht gezwungen werden, sich einer Eignungsuntersuchung zu unterziehen. Es besteht insofern keine Duldungspflicht. Weigern sie sich, bei der Untersuchung in Teilen oder gänzlich mitzuwirken, sollte die untersuchende Ärztin bzw. der untersuchende Arzt für den Arbeitgeber lediglich vermerken, dass insofern keine Aussage zur Eignung getroffen werden kann. Im Falle einer Einstellungsuntersuchung bleibt es dann der Verantwortung des Arbeitgebers überlassen, ob er sich dennoch entscheidet, die Bewerberin bzw. den Bewerber einzustellen.

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

(z. B. „gesundheitlich geeignet/nicht geeignet für die beabsichtigte Tätigkeit“). Die Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses an den Arbeitgeber über die Untersuchten stellt den sichersten Weg dar, datenschutzrechtlichen Anforderungen ausreichend Rechnung zu tragen. Alternativ kann die schriftliche Entbindung von der Schweigepflicht durch die Untersuchten Grundlage zur Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses von der Ärztin bzw. vom Arzt an den Arbeitgeber sein. Keinesfalls dürfen dem Arbeitgeber ärztlicherseits Diagnosen oder Befunde aus der Untersuchung mitgeteilt werden. Liegt eine wirksame Einwilligung nicht vor, droht der Ärztin bzw. dem Arzt bei Übermittlung von medizinischen Daten der Bewerberin bzw. des Bewerbers an den Arbeitgeber eine Bestrafung nach § 203 Abs.1 Nr. 1 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) wegen Bruchs der ärztlichen Schweigepflicht.

Für Jugendliche zwischen 14 und 18 Jahren sehen die §§ 32 ff. JArbSchG bei Beginn der Berufsausbildung oder einer Arbeitsaufnahme und danach in jährlichen Abständen eine Jugendarbeitsschutzuntersuchung zwingend vor. Dabei handelt es sich um eine Untersuchung eigener Art, die eher präventive als eignungsbezogene Hintergründe hat. Ein grundlegendes Ziel des JArbSchG ist es, Jugendliche am Beginn eines langen Arbeitslebens vor Arbeiten zu schützen, die sie physisch und psychisch gefährden können.

### **3. Eignungsuntersuchungen während der Beschäftigung**

Eignungsuntersuchungen während der laufenden Beschäftigung können unter verschiedenen Voraussetzungen zulässig sein.

Zum einen sind sie durchzuführen, wenn sie durch spezielle Rechtsvorschriften vorgeschrieben sind (s. o.). Auch bei der Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit einer geänderten Gefährdungssituation kann eine Eignungsuntersuchung erforderlich sein.

Des Weiteren kann der Arbeitgeber bei Vorliegen konkreter Tatsachen, die gegen die Eignung von Beschäftigten für die weitere Durchführung der infrage stehenden Tätigkeit sprechen, die Fortsetzung der Tätigkeit von einem ärztlichen Eignungsnachweis abhängig machen. Rechtsgrundlage der Mitwirkungspflicht der Beschäftigten ist in diesem Fall die Nebenpflicht auf Rücksichtnahme nach § 241 Abs. 2 BGB („Allgemeine Treupflicht“, BAG, Urteil vom 12. August 1999, 2 AZR 55/99).

Darüber hinaus können Beschäftigte auch ohne konkreten Verdacht auf Eignungsmängel dazu verpflichtet sein, sich einer Eignungsuntersuchung während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses in einem regelmäßigen zeitlichen Abstand zu unterziehen, wenn dies arbeitsrechtlich wirksam in einem Tarif- oder Arbeitsvertrag oder auch in einer Betriebsvereinbarung festgelegt ist. Sollen die Beschäftigten in einem Arbeitsvertrag eine entsprechende Vertragsklausel wirksam mit dem Arbeitgeber vereinbaren, so ist erforderlich, dass diese Klausel nach § 4a Abs. 1 S. 4 BDSG drucktechnisch an deutlich sichtbarer Stelle hervorgehoben wird (z. B. Fettschrift). Entscheidend für die Wirksamkeit einer solchen Rechtsgrundlage ist auch, dass sie in Bezug auf die von ihr betroffenen Interessen der Beschäftigten verhältnismäßig ist.

### III. 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.

Die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Gesundheitsdaten richtet sich nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG, da es sich um besondere personenbezogene Daten (§ 3 Abs. 9 BDSG) handelt. § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG setzt eine Erforderlichkeit (s. o.) der vorgesehenen Datenerhebung voraus und fordert zudem, dass kein Grund zu der Annahme bestehen darf, dass das schutzwürdige Interesse der Betroffenen an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung dieser Daten überwiegt. Zu beachten ist insbesondere die Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB, der auf arbeitsvertragliche Klauseln anzuwenden ist. Bei einer unangemessenen Benachteiligung der Beschäftigten durch den Inhalt der Klausel kann infolge einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung die Verpflichtung zu einer Eignungsuntersuchung für unwirksam erklärt werden.

Auf Regelungen zu obligaten Eignungsuntersuchungen im Rahmen von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist § 307 Abs. 1 BGB zwar nicht anwendbar (§ 310 Abs. 4 BGB); auch diese können aber im Streitfall von einem Arbeitsgericht für unwirksam erklärt werden, wenn sie unverhältnismäßig sind.

Aufgrund der im 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. Anforderungsprofil 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.

## IV. Beispiele aus der betrieblichen Praxis zu II.

1. In einem Logistikunternehmen soll eine Flurförderzeugfahrerin bzw. 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 mitgängergeführte 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 Erforderlichkeit einer Eignungsunter-

suchung vor der Einstellung oder auch bei einem entsprechenden Wechsel der Tätigkeit ist gegeben.

2. Einem Unternehmer 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 Unternehmer den Betroffenen ab sofort nicht mehr mit gefährdenden Tätigkeiten beschäftigen. In unklaren Fällen muss er vor dem weiteren Einsatz des Beschäftigten in großer Höhe einen individuellen ärztlichen Eignungsnachweis fordern.
3. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Werksfeuerwehr können trotz intensiver Beobachtung durch den verantwort-

lichen Arbeitgeber und entsprechender Befragung nicht alle eignungsrelevanten Gesundheitsstörungen für den Einsatz unter 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 legt daher bereits im Arbeitsvertrag fest, dass die Eignung in regelmäßigen Abständen ärztlich festgestellt werden muss. Soweit der Arbeitsvertrag eine solche Regelung nicht enthält, ist eine Betriebsvereinbarung erforderlich.

## V. Literatur

*Beckschulze:* Die arbeitsmedizinische Untersuchung – Vorsorge oder Eignung? Betriebs-Berater 2014, S. 1013-1018 und 1077-1086, mit Formulierungsbeispielen für Vertragsklauseln und eine Muster-Betriebsvereinbarung

*Behrens:* Eignungsuntersuchungen und Datenschutz. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2014, S. 401-408

*Behrens; Kluckert:* Vorsorge ist nicht Eignung – Novelle der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge in Kraft getreten. DGUV Forum 3/2014, S. 30-33

DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen. 6. Auflage, Kapitel 1 Erläuterungen zur Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen (in Vorbereitung)

*Keller:* Die ärztliche Untersuchung des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1988, S. 561-568

*Kleinebrink:* Bedeutung von Gesundheitsuntersuchungen für Arbeitgeber nach neuem Recht. Der Betrieb 2014, S. 776-780, mit Formulierungsbeispielen für Vertragsklauseln

## VI. Abkürzungen und Fundstellen der Rechtsgrundlagen

- ArbMedVV Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 23. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3882) geändert worden ist
- BDSG Bundesdatenschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Januar 2003 (BGBl. I S. 66), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. August 2009 (BGBl. I S. 2814) geändert worden ist
- BGB Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das durch Artikel 4 Absatz 5 des Gesetzes vom 1. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3719) geändert worden ist
- FeV Fahrerlaubnis-Verordnung vom 13. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1980), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 16. April 2014 (BGBl. I S. 348) geändert worden ist
- JArbSchG Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 7 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist
- LuftVG Luftverkehrsgesetz vom 1. August 1922 (RGBl. 1922 I S. 681), das durch Artikel 2 Absatz 175 des Gesetzes vom 7. August 2013 (BGBl. I S. 3154) geändert worden ist
- LuftVZO Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung vom 19. Juni 1964 (BGBl. I S. 370), die zuletzt durch Artikel 28 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert worden ist
- StGB Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das durch Artikel 5 Absatz 18 des Gesetzes vom 10. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3799) geändert worden ist
- TfV Triebfahrzeugführerscheinverordnung vom 29. April 2011 (BGBl. I S. 705, 1010), die durch Artikel 2 der Verordnung vom 22. November 2013 (BGBl. I S. 4008) geändert worden ist

**Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Mittelstraße 51  
10117 Berlin  
Tel.: 030 288763800  
Fax: 030 288763808  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)