

Arbeitsschutz in der Erzdiözese Freiburg

Informationsblatt

Einstellungsuntersuchungen

Warum werden Einstellungsuntersuchungen durchgeführt?

Eine Einstellungsuntersuchung kann unterschiedliche Ziele verfolgen: Der Arbeitgeber wünscht gesunde Mitarbeiter und möchte wissen, ob ein Bewerber/eine Bewerberin aus gesundheitlicher Sicht die Anforderungen des Arbeitsplatzes bewältigt. Zugleich bieten Einstellungsuntersuchungen manchmal auch einen gewissen Schutz für Arbeitnehmer/-innen, die keine Arbeiten verrichten sollen, zu denen sie körperlich nicht in der Lage sind.

Wann sind Einstellungsuntersuchungen gesetzlich vorgeschrieben?

Gemäß § 32 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz darf ein Jugendlicher (bis 18 Jahre) nur dann beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Des Weiteren sind Einstellungsuntersuchungen bei Umgang mit Gefahrenstoffen oder Strahlenbelastung (z.B. für Röntgenassistenten), für Personen mit besonderer Verantwortung für andere (z.B. Lokführer, Piloten, Busfahrer, Ärzte) und bei Beamten vorgeschrieben.

Wie verhalte ich mich bei gesetzlich nicht vorgeschriebenen Einstellungsuntersuchungen?

Niemand kann gezwungen werden, an einer gesetzlich nicht vorgeschriebenen Einstellungsuntersuchung teilzunehmen. Dennoch ist es nicht ratsam, die vom Arbeitgeber geforderte Einstellungsuntersuchung abzulehnen. Das Risiko, bei einer Weigerung den angestrebten Job nicht zu bekommen, ist zu hoch.

Welcher Arzt führt die Einstellungsuntersuchung auf wessen Kosten durch?

Der Arbeitgeber wird in der Regel, die Einstellungsuntersuchung durch den Betriebsarzt durchführen zu lassen, denn der Arzt sollte die Anforderungen an den zu besetzenden Arbeitsplatz kennen, um die körperliche Eignung beurteilen zu können.

Der Arbeitgeber trägt dann auch die Kosten der Untersuchung. Allerdings kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern nicht vorschreiben, welchen Arzt sie aufzusuchen haben. Die Arbeitnehmer/-innen können auch einen Arzt ihrer Wahl aufsuchen, sie müssen dann aber ggf. die Kosten für die ärztliche Untersuchung selbst tragen.

Wie läuft eine Einstellungsuntersuchung ab?

Eine gesetzlich nicht vorgeschriebene Einstellungsuntersuchung darf nur bei vorheriger Einwilligung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin durchgeführt werden. Der Arzt muss zuvor über den Umfang der Untersuchung informieren. Dazu gehören: körperliche Untersuchung von Herz, Lunge, Leber, Blutdruck- und Pulsmessung, Laboruntersuchung von Blut und Urin, um Entzündungen, Zuckerkrankheit oder Leberkrankheiten festzustellen, Seh- und evtl. Hörtest.

Folgende Fragen sind vom Arbeitnehmer wahrheitsgemäß zu beantworten:

- Liegt eine Krankheit bzw. eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt wird?
- Liegen ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, aber eine Gefährdung für Kollegen darstellen?
- Ist zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z.B. durch eine geplante Operation, eine bevorstehende Kur oder akute Erkrankung?

Der Arzt darf dem Arbeitgeber nur das Ergebnis der Untersuchung mitteilen, d.h. ob ein Bewerber „geeignet“, „nicht geeignet“ oder „geeignet unter bestimmten Voraussetzungen“ ist. Einzelne Befunde dürfen nicht mitgeteilt werden (es sei denn, der Arzt wird von seiner Schweigepflicht entbunden). Die Untersuchungsbelege bleiben beim Arzt und gehören nicht in die Personalakte.

Was ist im Rahmen einer Einstellungsuntersuchung unzulässig?

Unzulässig sind Fragen nach Schwangerschaft, Vorerkrankungen, Krankheiten der Eltern und nach persönlichen Gewohnheiten, die nichts mit dem Arbeitsplatz zu tun haben. Unzulässig sind auch genetische Untersuchungen sowie Drogen- und Alkoholtests (außer bei „vernünftiger, lebensnaher Einschätzung sei eine ernsthafte Besorgnis begründet, dass eine Abhängigkeit des Arbeitnehmers vorliege“, so das BAG, 12.08.1999, 2 AZR 55/98). Bei unzulässigen Fragen hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ein „Recht zur Lüge“, d.h. derartige Fragen müssen nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden. Unzulässige Untersuchungen können (und sollten) abgelehnt werden.

Fazit:

Einstellungsuntersuchungen sind mit Ausnahme bei Jugendlichen bis 18 Jahren, keine Pflichtuntersuchungen.

Indiz für eine Einstellungsuntersuchung kann sein, wenn aufgrund einer Gefährdungsbeurteilung der oder die Mitarbeiter/In sich einer Pflichtuntersuchung z.B. G 42 unterziehen muss.