

Der Personalrat

Zeitschrift für das Personalrecht im öffentlichen Dienst
April 1993, 10. Jahrgang
Bund-Verlag

BTO

BERATUNGSSTELLE FÜR
TECHNOLOGIEFOLGEN UND QUALIFIZIERUNG
im Bildungswerk der DAG im Lande Niedersachsen e.V.

Donnerschweer Str. 64
26123 Oldenburg
Tel.: 04 41 / 8 20 68

Aktuelle Themen

Zulässigkeit von Einstellungs- und Vorsorgeuntersuchungen

Ärztliche Einstellungs- und Vorsorgeuntersuchungen sind sowohl in der privaten Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst lange geübte Praxis. Die Erfahrung zeigt, daß ein großer Teil der Untersuchungen ohne klare Begründung erfolgt. Die Auffassung, daß jede ärztliche Untersuchung für die Beschäftigten sinnvoll ist, kann nicht aufrechterhalten werden, denn mit wachsender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt durch steigende Arbeitslosigkeit gewinnt der Auslesecharakter der Untersuchungen zunehmend an Bedeutung. Betriebs- und Personalräten stellt sich daher die Aufgabe, durch Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte Nachteile für Arbeitnehmer bzw. der Bewerber abzuwenden. Es muß das Prinzip gelten: nur so viele Untersuchungen wie unbedingt nötig.¹⁾

Einleitung

Ärztliche Untersuchungen erfolgen aus unterschiedlichen Anlässen vor der Einstellung eines Arbeitnehmers oder

während des laufenden Arbeitsverhältnisses, wobei die Pflicht zu einer Untersuchung sich durch Gesetze, Rechtsverordnungen, durch Regelungen in Tarifverträgen und in Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen oder, was sehr selten der Fall sein wird, durch Regelungen in Arbeitsverträgen ergeben kann.²⁾ Besondere Aktualität hat das Thema durch die arbeitsrechtliche und öffentliche Diskussion um Aids-Tests³⁾ und genetische Analysen⁴⁾ an Arbeitnehmern erlangt.

Diese neuen, u. a. durch die Entwicklung der modernen Medizin entstandenen Probleme, werfen die Frage nach einer grundsätzlichen Regelung ärztlicher Untersuchungen auf, insbesondere vor dem Hintergrund, daß ärztliche Untersuchungen durch die Gewinnung sehr sensibler Daten einen massiven Eingriff in ein von der Verfassung geschütztes Rechtsgut, nämlich die Unverletzlichkeit der Persönlichkeit, darstellen. Zudem steht für die Beschäftigten bzw. die Bewerber die Gefahr, daß Untersuchungen nicht in erster Linie zur Vorbeugung von Krankheiten, sondern zur Personalauswahl mit dem Ziel von „olympiareifen“ Belegschaften genutzt werden.⁵⁾

Weitere Probleme ergeben sich dadurch, daß in der Literatur und im Arbeitsleben für entsprechende ärztliche Untersuchungen die Begriffe „Einstellungs-“, „Erst-“, „Eignungs-“, „Vorsorge-“ und „Überwachungsuntersuchung“ verwendet werden, ohne daß die Begriffe klar voneinander abgegrenzt werden. Schon allein diese Tatsache führt dazu, daß der einzelne Beschäftigte oder Bewerber nicht erkennen kann,

aufgrund welcher Rechtsgrundlage eine Untersuchung erfolgt, welche Fragen der Arzt stellen darf und welche Untersuchungen vorgenommen werden dürfen.⁶⁾ Vor diesem Hintergrund scheint es angezeigt, Zulässigkeit und Grenzen ärztlicher Untersuchungen, Verwendung der durch die Untersuchung gewonnenen Daten, die ärztliche Schweigepflicht und Möglichkeiten der Kontrolle näher zu beleuchten.

1) Vgl. Gensch, Arbeitsmedizinische Voruntersuchungen, S. 47, in: Eisner (Hg.), Handbuch Arbeitsmedizin – Ein Leitfaden für Betriebsräte, Personalräte und Gewerkschafter, Hamburg 1988.

2) Vgl. Böhm/Spiertz/Steinherr/Sponer, BAT – Kommentar, begründet von Steinherr und Sponer, unter Mitarbeit von Baumgarten, Sautter, Schwimmbeck, Weimann, Loseblatt, Heidelberg, Stand: September 91, § 7 Rn. 1.

3) Vgl. hierzu Löwisch, Arbeitsrechtliche Fragen von Aids-Erkrankungen und Aids-Infektion, DB 1987, S. 936 ff.; Richardi, Arbeitsrechtliche Probleme bei der Einstellung und Entlassung Aids-infizierter Arbeitnehmer, NZA 1988, S. 73 ff.; Hinrichs, Arbeitsrechtliche Aspekte von Aids, AIB 1988, S. 8 ff.

4) Vgl. hierzu Diekgräb, Genomanalyse im Arbeitsrecht, BB 1991, S. 1854 ff.; Wiese, Genetische Analysen bei Arbeitnehmern, RdA 1986, S. 120 ff.; Simon, Genomanalyse – Anwendungsmöglichkeiten und Regelungsbedarf, MDR 1991, S. 5 ff.; Rose, Genomanalysen an Arbeitnehmern vor der Einstellung, Frankfurt/Bern/New York/Paris, 1989.

5) Vgl. Eisner, Arbeitssicherheitsgesetz und Betriebsärzte im öffentlichen Dienst, PersR 1990, S. 60; Gensch (Fn. 1), S. 39.

6) Vgl. Giesen/Viethen, Genomanalysen bei Arbeitnehmern – arbeitsmedizinische und arbeitsrechtliche Aspekte, Zbl Arbeitsmed 39/89, S. 2 ff.; Simon (Fn. 4), S. 13.

Zulässigkeit und Grenzen ärztlicher Untersuchungen an Arbeitnehmern

In der Bundesrepublik existieren eine Reihe von Gesetzen, Vorschriften und Tarifverträgen, durch die eine ärztliche Untersuchung vorgeschrieben sein kann. Hierzu zählen insbesondere §§ 32 ff. Jugendarbeitschutzgesetz (JArbSchG), §§ 37–41 Röntgenverordnung (RöV), § 67 Strahlenschutzverordnung (StriSchV), § 28 Gefahrstoffverordnung (GefStoffV), § 18 Bundesseuchengesetz (BSeuchG), § 3 Abs. 1 Satz 2 Arbeitssicherheitsgesetz (ASIG), die Unfallverhütungsvorschriften „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ der Berufsgenossenschaften und § 7 Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT). Die genannten Regeln haben auch für den öffentlichen Dienst Geltung.

Da für die Frage, ob der Arbeitnehmer zu einer ärztlichen Untersuchung verpflichtet ist, der Zeitpunkt eine entscheidende Rolle spielt, finden im Rahmen dieses Beitrages im Interesse einer begrifflichen Klarheit die Begriffe **Einstellungs- und Vorsorgeuntersuchung** Verwendung, die folgendermaßen gegeneinander abgegrenzt werden sollen: „Von einer Einstellungsuntersuchung kann nur dann gesprochen werden, wenn der Arzt den Gesundheitszustand des Bewerbers vor Abschluß des Arbeitsvertrages beurteilen soll. Auf den Umfang dieser Untersuchung kommt es nicht an. Maßgebend ist deren Zeitpunkt. Dagegen betrifft die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung immer einen im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer. Sie ist nur nach Abschluß des Arbeitsvertrages möglich und hat das Ziel, die gesundheitliche Eignung des Arbeitnehmers für eine ganz bestimmte – u. U. gesundheitsgefährdende – Beschäftigung zu prüfen. Der Untersuchungsumfang ist regelmäßig begrenzt.“⁷⁾

Interessengegensätze

Die besondere Problematik ärztlicher Untersuchungen ergibt sich insbesondere aus den unterschiedlichen, teilweise gegensätzlichen Interessenlagen der Beteiligten, nämlich des Arbeitgebers und des Bewerbers bzw. des Beschäftigten. Diese Interessengegensätze bestehen in gleicher Form auch im öffentlichen Dienst, obwohl sie hier nicht immer deutlich „zu Tage treten“.

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen

Das übergeordnete **Interesse des Arbeitgebers** besteht darin, insbesondere die anfallenden Personalkosten möglichst gering zu halten. So will er vor der Einstellung, aber auch im laufenden Arbeitsverhältnis, möglichst genaue Informationen über die Verhältnisse seines Vertragspartners erlangen. Neben beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, der wirtschaftlichen Lage, möglichen Vorstrafen, Partei- und Gewerkschaftszugehörigkeit gilt sein Interesse vergangenen, gegenwärtigen und zukünftigen Krankheiten des Arbeitnehmers.⁸⁾ So versucht der Arbeitgeber, den Kostenfaktor „Arbeitskraft“ durch entsprechende Fragen nach Krankheiten und durch ärztliche Untersuchungen besser kalkulieren zu können.

Ziel ist es, nur leistungs- und belastungsfähige, gesunde Personen einzustellen bzw. bereits beschäftigte Arbeitnehmer, die diese Kriterien nicht oder nicht mehr erfüllen, umzusetzen oder zu entlassen. Im Rahmen des Zieles „Einsparung von Kosten“ sollen die sogenannten Personalzusatzkosten, wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und die Kosten für eine Ersatzarbeitskraft, möglichst gering gehalten werden. Darüber hinaus wird im Bereich Aus-, Fort- und Weiterbildung angestrebt, Fehlinvestitionen zu vermeiden, indem nur „gesunde“ Personen weiterqualifiziert werden.⁹⁾

Das **Interesse des Arbeitnehmers** bzw. des Bewerbers an einer ärztlichen Untersuchung ist zwiespältig. So hat er grundsätzlich ein Interesse daran, durch die berufliche Tätigkeit seine Gesundheit nicht zu gefährden. Dazu kann neben der Aufklärung über mögliche Gesundheitsgefahren, denen der Arbeitnehmer bei seiner Beschäftigung ausgesetzt ist, u. U. als vorbeugende Maßnahme auch eine ärztliche Untersuchung dienen.¹⁰⁾ So hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, aufgrund entsprechender Untersuchungen Daten über seinen Gesundheitszustand zu erfahren, von denen er bislang nichts wußte, und kann seine Lebens- und Berufsplanung ändern, um so eine Verbesserung seiner Gesundheit zu erreichen bzw. eine weitere Verschlechterung seiner Situation auszuschließen.

Der Arbeitnehmer kann aber auch ein Interesse daran haben, nicht untersucht zu werden. Dies wird besonders an dem Beispiel Genomanalysen deutlich, wo sich die Probleme ärztlicher Untersuchungen in zugespitzter Weise zeigen. Mit Hilfe von Genomanalysen können Krankheitsdispositionen festgestellt werden, wobei das Eintreten bestimmter künftiger Krankheiten mit sehr hoher

Wahrscheinlichkeit diagnostiziert werden kann, nicht aber der Zeitpunkt des Ausbruchs.

Es zeigt sich zwingend, daß dem Arbeitnehmer bzw. dem Bewerber grundsätzlich ein Schutz der Persönlichkeitsphäre und somit ein „Recht auf Nichtwissen“¹¹⁾ zugestanden werden muß, da für den einzelnen die Kenntnis, eine bestimmte Krankheit zu haben bzw. eine Erbkrankheit in sich zu tragen, die unabhängig von schädigenden Arbeitsplatzeinflüssen zum Ausbruch kommen kann, eine Zerstörung der Lebensperspektive bedeuten kann.¹²⁾

Zudem besteht für die Arbeitnehmer die Gefahr, daß nicht die Arbeitsbedingungen verbessert werden, sondern daß „gefährdete“ Arbeitnehmer von bestimmten Tätigkeiten ferngehalten werden.¹³⁾ „Neben dem bekannten Konzept der Risikofaktoren könnte sich also auch ein neuartiges Konzept von Risikopersonen entwickeln – kaum feststellbar, mit jeweils nur geringfügigen Risikoverschiebungen zu Lasten der Arbeitnehmer.“¹⁴⁾

Einstellungsuntersuchungen

Einstellungsuntersuchungen sind, obwohl in vielen Unternehmen durchgeführt, nicht gesetzlich geregelt. Eine Sonderstellung in bezug auf eine tarifliche Regelung nehmen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ein, die unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages fallen. Hierauf wird nach einer grundsätzlichen Betrachtung von Einstellungsuntersuchungen näher eingegangen.

7) Vgl. Notz, Zulässigkeit und Grenzen ärztlicher Untersuchungen an Arbeitnehmern, Frankfurt/Bern/New York/Paris 1991, S. 33; vgl. auch Arbeitsrechtslexikon – Spinnarke: Arbeitsmedizinische Vorsorge, München.

8) Vgl. Moritz, Fragerecht des Arbeitgebers sowie Auskunfts- und/oder Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers bei Anbahnung von Arbeitsverhältnissen? NZA 1987, S. 330; Simon (Fn. 4), S. 9.

9) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 24; Zeller, Die Einstellungsuntersuchung, BB 1987, S. 2440; Rose (Fn. 4), S. 27 ff.

10) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 24.

11) Vgl. hierzu Wellbrock, Genomanalyse und das informationelle Selbstbestimmungsrecht, CR 1989, S. 209 ff.

12) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 24; Simon (Fn. 4), S. 14; Rose (Fn. 4), S. 33 ff.

13) Vgl. Wiese (Fn. 4), S. 123.

14) Vgl. Simon (Fn. 4), S. 14.

Die Erhebung von Gesundheitsdaten – sei es durch eine Befragung oder eine ärztliche Untersuchung des Bewerbers – muß im engen Zusammenhang mit dem durch Rechtsprechung und Literatur entwickelten „Fragerecht des Arbeitgebers“ gesehen werden. Bei Einstellungen darf der Arbeitgeber dem Bewerber nur solche Fragen stellen, die unmittelbaren Bezug zum zukünftigen Arbeitsverhältnis haben.¹⁵⁾ Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gesteht dem Arbeitgeber ein Fragerecht nur dann zu, wenn er ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung dieser Fragen für das Arbeitsverhältnis hat.¹⁶⁾ Das Interesse müsse so stark sein, daß dahinter das Interesse des Arbeitnehmers am Schutz seiner Persönlichkeit zurücktreten müsse. So beschränkt sich das Fragerecht des Arbeitgebers daher auf folgende Fragen:

– Liegt eine Krankheit bzw. eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist?

– Liegen ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kollegen oder Kunden gefährden?

– Ist zum Zeitpunkt des Dienstantrittes bzw. in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z. B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder durch eine bestehende akute Erkrankung?

Dieses heißt jedoch keinesfalls, daß damit neben dem Recht, entsprechende Fragen zu stellen, auch Einstellungsuntersuchungen „erlaubt“ sind. Ärztliche Untersuchungen stellen einen erheblichen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers dar und bedürfen daher einer Rechtsgrundlage. Da eine entsprechende gesetzliche Regelung von Einstellungsuntersuchungen nicht existiert, kann auch bei einer umfassenden Interessenabwägung aus § 242 BGB nicht eine Verpflichtung zur Durchführung einer Einstellungsuntersuchung abgeleitet werden.¹⁷⁾

Es steht jedoch dem Bewerber frei, seine Einwilligung zu einer ärztlichen Untersuchung zu erteilen. Im Zuge einer Einwilligung kann er eine Einstellungsuntersuchung auf den notwendigen Umfang beschränken. Grundsätzlich darf jedoch auch durch eine freiwillige Untersuchung das Fragerecht des Arbeitgebers nicht überschritten werden. Voraussetzung für die Wirksamkeit der Einwilligung ist, daß der Betroffene umfassend über alle Aspekte der Untersuchung und der Verwendung der Daten informiert wird und er

die Einwilligung freiwillig erteilt. Andernfalls ist sie nach § 138 BGB nichtig und nach § 123 BGB anfechtbar.¹⁸⁾

Lehnt der Bewerber eine Einstellungsuntersuchung ab, auf deren Durchführung – wie dargestellt – der Arbeitgeber grundsätzlich keinen Rechtsanspruch hat, muß er damit rechnen, nicht eingestellt zu werden. D. h. schon allein die Konkurrenz unter den Bewerbern, insbesondere bei der aktuellen Arbeitsmarktlage, relativiert die Freiwilligkeit ganz erheblich.¹⁹⁾

Einstellungsuntersuchungen nach § 7 Abs. 1 BAT

Für den öffentlichen Dienst besteht die Besonderheit, daß nach § 7 Abs. 1 BAT und den entsprechenden Vorschriften anderer Tarifverträge²⁰⁾ der Arbeitnehmer „auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes“ nachzuweisen hat. Der geforderte Nachweis auf die körperliche Eignung kann sich aber nur auf den Gesundheitszustand des Angestellten und nicht des Stellenbewerbers beziehen. Mit „Einstellung“ im Sinne des § 7 Abs. 1 BAT ist also die tatsächliche Arbeitsaufnahme nach Abschluß des Arbeitsvertrages gemeint.²¹⁾ Zudem kann der Begriff der „Arbeitsfähigkeit“ nur im Hinblick auf den angestrebten Arbeitsplatz verstanden werden.

Da § 7 Abs. 1 BAT die Verpflichtung des Angestellten, nicht die des Bewerbers regelt, sich untersuchen zu lassen, handelt es sich auch nicht um eine Abschlußnorm i. S. des § 1 Abs. 1 TVG.²²⁾ Eine Verpflichtung des Bewerbers, sich vor Abschluß des Arbeitsvertrages untersuchen zu lassen, wäre auch bedenklich, da sich die Rechte und Pflichten des Stellenbewerbers auch im öffentlichen Dienst nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen des vorvertraglichen Schuldverhältnisses richten.²³⁾

Zudem muß nach richtiger Auffassung die Fassung des § 7 Abs. 1 BAT als mißglückt betrachtet werden, soweit dort generell „die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit)“ den Inhalt des ärztlichen Arbeitszeugnisses bildet. Denn nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem Amt im öffentlichen Dienst. Bei dieser Verfassungsnorm handelt es sich um aktuel-

les, unmittelbar anwendbares Recht, das nicht nur für die Begründung eines Beamtenverhältnisses im öffentlichen Dienst zu beachten ist. D. h. also der Bewerber kann verlangen, daß seine Bewerbung allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung geprüft wird.²⁴⁾

Somit enthält die Vorschrift des § 7 Abs. 1 BAT ebenfalls auch entgegen der herrschenden Meinung²⁵⁾ keine Verpflichtung des Bewerbers zu einer Einstellungsuntersuchung. So kann eine entsprechende Untersuchung nur auf freiwilliger Basis erfolgen, wobei für die Einwilligung das bereits Dargestellte gilt.

Vorsorgeuntersuchungen

Steht es Bewerbern grundsätzlich frei, sich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, können Arbeitnehmer mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages aus unterschiedlichen Gründen zu einer ärztlichen Untersuchung verpflichtet

15) Vgl. Wohlgenuth, Fragerecht und Erhebungsrecht, ArbUR 1992, S. 47; Moritz (Fn. 8), S. 331; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 6. Aufl., S. 103.

16) BAG 7. 6. 84 EZA § 123 Nr. 24.

17) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 41 ff. mit ausführlicher Begründung und weiteren Nachweisen.

18) Vgl. Wiese (Fn. 4), S. 124.

19) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 41.

20) Entsprechende Regelungen enthalten die Tarifverträge der deutschen Bundespost (§ 5 TVAng.), der Bundesanstalt für Arbeit (§ 7 MTA) und der deutschen Bundesbahn (§ 2 AnTV).

21) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 34.

22) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 34; PK-BAT, Bruse, § 7 Rn. 3; a. M. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr (Fn. 2), BAT § 7 Rn. 14; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann, BAT-Kommentar, Loseblatt, München, Stand: Oktober 92, § 7, Erl. 1; Arndt/Baumgärtel/Fieber, Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht (GKÖD), herausgegeben von Walter Fürst, Band IV, Recht der Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst, Teil 1 (§§ 1–52 a), Loseblatt, Berlin, Stand: Oktober 91, BAT § 7 Rn. 1.

23) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 35.

24) Vgl. Richardi (Fn. 3), S. 76; PK-BAT, Bruse, § 7 Rn. 30.

25) Vgl. Fn. 22.

sein. Im folgenden sollen einige wichtige gesetzliche und tarifliche Regelungen behandelt werden.²⁶⁾

§ 32 ff. Jugendarbeitsschutzgesetz

Ein Jugendlicher darf nach § 32 Abs. 1 JArbSchG nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist und dem Arbeitgeber eine vom Arzt ausgestellte Bescheinigung vorgelegt wird. Die Vorschrift enthält insofern ein Beschäftigungsverbot, daß ohne eine erforderliche ärztliche Bescheinigung der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Jugendlichen nicht entgegennehmen darf. Das Beschäftigungsverbot gilt auch, wenn die erste Nachuntersuchung nicht rechtzeitig durchgeführt wird, und die ärztliche Bescheinigung hierüber von dem Jugendlichen nicht beigebracht wird.²⁷⁾

Die Vorschriften des JArbSchG schließen es nicht aus, daß der Arbeitgeber daneben auch Untersuchungen nach § 7 BAT veranlaßt.²⁸⁾

§§ 37-41 Röntgenverordnung (RöV)

Die Röntgenverordnung, die auf § 11 und § 12 AtomG beruht, regelt in den §§ 37-42 die ärztliche Überwachung strahlenexponierter Personen. Die Röntgenverordnung teilt beruflich strahlenexponierte Personen in die Kategorien A und B ein. Diese Einteilungen unterscheiden sich nach der Höhe der Dosis, welche die betroffenen Personen erhalten können. So darf nach § 37 Abs. 2 RöV eine beruflich stark strahlenexponierte Person nach Ablauf eines Jahres seit der letzten Untersuchung im Kontrollbereich²⁹⁾ nur dann weiterbeschäftigt werden, wenn eine erneute Untersuchung durch einen ermächtigten Arzt keine gesundheitlichen Bedenken gegen eine Weiterbeschäftigung ergeben hat.

§ 37 RöV enthält nicht nur ein Beschäftigungsverbot für einen Arbeitnehmer, der eine Untersuchung ablehnt, sondern § 37 Abs. 6 RöV normiert ausdrücklich eine Duldungspflicht hinsichtlich der vorgeschriebenen Untersuchung für die nach § 37 Abs. 1-5 RöV der ärztlichen Überwachung unterliegenden Personen.³⁰⁾

§ 67 Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)

Gemäß § 67 StrlSchV dürfen beruflich strahlenexponierten Personen be-

stimmte Tätigkeiten mit radioaktiven Stoffen nur erlaubt werden, wenn sie von einem ermächtigten Arzt untersucht worden sind. Zu unterscheiden sind Erstuntersuchungen vor Beginn der Tätigkeit (§ 67 Abs. 1 StrlSchV) und Nachuntersuchungen, die nach Ablauf eines Jahres (§ 67 Abs. 2 StrlSchV) oder auf Anordnung der zuständigen Behörde ohne vorgeschriebene Fristen (§ 67 Abs. 4 StrlSchV) durchzuführen sind. Aus den Vorschriften der Strahlenschutzverordnung folgt nicht nur ein Beschäftigungsverbot, sondern § 67 Abs. 6 StrlSchV normiert vielmehr eine Duldungspflicht des in § 67 Abs. 1-5 StrlSchV aufgeführten Personenkreises hinsichtlich der erforderlichen Untersuchungen.³¹⁾

§ 28 Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)

Die Gefahrstoffverordnung soll den Menschen vor arbeitsbedingten und sonstigen Gesundheitsgefahren und die Umwelt vor stoffbedingten Schädigungen schützen. Geregelt wird das Inverkehrbringen gefährlicher Stoffe und Zubereitungen (§ 2-13 GefStoffV) sowie der Umgang mit Gefahrstoffen (§ 14-36 GefStoffV). Die Gefahrstoffverordnung schreibt für eine Beschäftigung, die den Umgang mit einer Reihe eigens aufgeführter gefährlicher Stoffe erfordert, Vorsorgeuntersuchungen vor, sofern eine Auslöseschwelle überschritten ist, d. h. die Konzentration in der Atemluft einen festgelegten Wert übersteigt. Un-

26) Veränderungen, auch für den öffentlichen Dienst, sind durch die Umsetzung folgender EG-Richtlinien zu erwarten: - Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. EG Nr. L 183 S. 1), - Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über die Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl. EG Nr. L 393 S. 1) und - Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. EG Nr. L 206 S. 19). Diese Richtlinien sollen durch das Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzrahmengesetz - ASRG) in deutsches Recht umgesetzt werden. In einem Entwurf des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 22. 12. 92 (IIIb1-34502) wird im 4. Abschnitt (§§ 20-38) die arbeitsmedizinische Vorsorge geregelt.

terschieden wird zwischen arbeitsmedizinischer Erstuntersuchung vor der Beschäftigung und arbeitsmedizinischer Untersuchung während der Beschäftigung. Die Ärzte, die Vorsorgeuntersuchungen vornehmen, müssen von der zuständigen Behörde ermächtigt sein (§ 30 GefStoffV).

Läßt sich ein betroffener Arbeitnehmer nicht untersuchen, so darf er an dem entsprechenden Arbeitsplatz nicht beschäftigt bzw. weiterbeschäftigt werden. Eine Duldungspflicht besteht jedoch nach der Gefahrstoffverordnung nicht.³²⁾

Unfallverhütungsvorschriften „Arbeitsmedizinische Vorsorge“

Nach § 546 Reichsversicherungsordnung (RVO) haben die Berufsgenossenschaften als Träger der Unfallversicherung u. a. für die Verhütung von Arbeitsunfällen zu sorgen. Im Rahmen dieser Aufgabe erlassen sie gemäß § 708 RVO die Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften über ärztliche Untersuchungen von Versicherten, deren Beschäftigung mit außergewöhnlichen Gesundheitsgefahren für sie selbst oder für Dritte verbunden ist. Von besonderer Bedeutung ist die Unfallverhütungsvorschrift Arbeitsmedizinische Vorsorge (VGB 100), da sie sämtliche die arbeitsmedizinische Vorsorge betreffenden Regelungen zusammenfaßt.

Entsprechende Regelungen haben die öffentlichen Unfallversicherungen in der Unfallverhütungsvorschrift „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (GUV 0.6) festgeschrieben. Untersuchungen müssen vor Aufnahme der Tätigkeit und nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer durchgeführt werden. Eine ausdrückliche Verpflichtung zur Durchführung der Untersuchungen enthalten die Unfallverhütungsvorschriften nicht.³³⁾

27) Vgl. Böhm/Spiertz/Steinherr/Sponer (F. 2), BAT § 7 Rn. 4f.; Notz (Fn. 6), S. 80.

28) Vgl. Böhm/Spiertz/Steinherr/Sponer (Fn. 2), BAT § 7 Rn. 7.

29) Vgl. hierzu § 19 RöV.

30) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 54.

31) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 52; vgl. auch Böhm/Spiertz/Steinherr/Sponer, Fn. 2, BAT, § 7 Rn. 10.

32) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 55.

33) Vgl. Spinnarke/Schork, Arbeitssicherheitsgesetz, Loseblatt, Stand: Dezember 89, 6.1-1; Notz (Fn. 7), S. 57f.; Elsner (Fn. 5), S. 61.

§ 18 Bundesseuchengesetz (BSeuchG)

Das Bundesseuchengesetz dient dem Interesse der Allgemeinheit, indem es eine medizinische Kontrolle von Arbeitnehmern anordnet (§ 18 Abs. 2 BSeuchG), die beim gewerbsmäßigen Herstellen, Behandeln und Inverkehrbringen mit den in § 17 Abs. 2 BSeuchG genannten Lebensmitteln in Kontakt kommen.³⁴⁾

Personen, die in Küchen von Gaststätten, Kantinen, Krankenhäusern, Säuglings- und Kinderheimen oder in sonstigen Einrichtungen mit oder nur Gemeinschaftsverpflegung (§ 17 Abs. 4 BSeuchG), eine Tätigkeit aufnehmen, müssen durch ein Gesundheitszeugnis nachweisen, daß sie nicht an den in § 17 Abs. 1 BSeuchG genannten Erkrankungen³⁵⁾ leiden.

Nach § 18 Abs. 2 BSeuchG ist der Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates vorzuschreiben, daß sich Personen unter bestimmten Voraussetzungen Wiederholungsuntersuchungen zu unterziehen und dies durch ein Zeugnis nachzuweisen haben. § 18 enthält keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zu einer Wiederholungsuntersuchung. Eine Ablehnung kann jedoch ein Beschäftigungsverbot zur Folge haben.

§ 3 Abs. 1 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 ASiG sind allgemeine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen vorgesehen, deren Ziel es ist, mit Hilfe standardisierter Untersuchungsprogramme ein möglichst umfassendes Bild über den Gesundheitszustand des einzelnen Arbeitnehmers zu bekommen. Das Arbeitssicherheitsgesetz sieht in § 16 vor, daß auch im öffentlichen Dienst „ein den Grundsätzen dieses Gesetzes gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten“ ist.³⁶⁾

Da im Arbeitssicherheitsgesetz lediglich die Aufgaben der Betriebsärzte beschrieben werden, normiert es keine Verpflichtung der Arbeitnehmer, sich untersuchen zu lassen. Lehnt der Arbeitnehmer jedoch eine entsprechende Untersuchung ab, muß er u. U. mit einer Versetzung oder gar Kündigung rechnen.³⁷⁾

§ 7 Abs. 2 Bundes-Angestelltentarifvertrag

Nach § 7 Abs. 2 BAT kann der Arbeitgeber den Angestellten untersuchen

lassen, um zu überprüfen, ob dieser dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten oder ekelregenden Krankheiten³⁸⁾ ist. Da § 7 Abs. 2 BAT normativ wirkt, ist der einzelne Arbeitnehmer verpflichtet, einem entsprechenden Verlangen seines Arbeitgebers nachzukommen und sich untersuchen zu lassen.³⁹⁾ Der Anlaß zu einer ärztlichen Untersuchung kann sich aus der sozialen Fürsorgepflicht für den Angestellten selbst oder für die übrigen Bediensteten, ferner aus dem sonstigen Pflichtenkreis der Verwaltung oder des Betriebes ergeben.⁴⁰⁾ Jedoch darf der Arbeitgeber von der Befugnis nicht mißbräuchlich oder willkürlich Gebrauch machen.⁴¹⁾

Zwischenergebnis

Die dargestellten Vorschriften begründen grundsätzlich keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich untersuchen zu lassen. Eine Ausnahme bilden hier die StriSchV, RöV und § 7 Abs. 2 BAT. Die letztgenannten Vorschriften normieren ausdrücklich, daß der Arbeitnehmer Untersuchungen zu dulden hat. In allen anderen Vorschriften findet sich keine Duldungspflicht. Bei einer Weigerung des Arbeitnehmers, sich untersuchen zu lassen, kann es jedoch zu einem Beschäftigungsverbot an dem entsprechenden Arbeitsplatz kommen, was für den Arbeitnehmer im günstigsten Fall Versetzung, im ungünstigsten Fall Kündigung durch den Arbeitgeber bedeutet.⁴²⁾

Umfang der ärztlichen Schweigepflicht

Ein Arzt unterliegt allgemein und damit auch gegenüber dem Arbeitgeber der Schweigepflicht i. S. v. § 203 StGB. Nach § 203 StGB wird mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis offenbart, das ihm als Arzt anvertraut wurde oder sonst bekannt geworden ist. Dieses gilt nach der ausdrücklichen Vorschrift des § 8 Abs. 1 Satz 2 ASiG auch für den Betriebsarzt. So ist auch aus der in § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 ASiG normierten Beratungspflicht des Betriebsarztes keinesfalls eine Befreiung des Arztes von der Schweigepflicht abzuleiten. D. h., grundsätzlich gilt: „Auch der Betriebsarzt macht sich strafbar, wenn er unbefugt ein fremdes

Geheimnis offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als Arzt anvertraut oder bekannt geworden ist (§ 203 StGB). Geschütztes Rechtsgut ist der persönliche Lebens- und Geheimnisbereich des Patienten, wobei das Schweigegebot den gesamten ärztlichen Wirkungsbereich umfaßt.“⁴³⁾

Der Arbeitnehmer kann jedoch den Betriebsarzt von der Schweigepflicht entbinden, wobei eine pauschale Befreiung des Arztes ausgeschlossen ist. „Eine arbeitsvertragliche Klausel oder eine einseitige Erklärung des Arbeitnehmers, seine Gesundheitsdaten könnten jederzeit an den Arbeitgeber weitergeleitet

34) Folgende Lebensmittel werden in § 17 Abs. 2 BSeuchG aufgeführt:

1. Backwaren mit nicht durchbackener Füllung oder Auflage,
2. Eiprodukte,
3. Erzeugnisse aus Fischen, Krusten-, Schalen- oder Weichtieren,
4. Feinkostsalate, Kartoffelsalat, Marinaden, Mayonnaise, andere emulgierte Saucen, Nahrungshefe,
5. Fleisch und Erzeugnisse aus Fleisch,
7. Säuglings- und Kleinkindernahrung,
8. Speiseeis und Speiseeishalberzeugnisse.“

35) Nach § 17 Abs. 1 BSeuchG handelt es sich um: „Personen, die 1. an Cholera, Enteritis infectiosa, Paratyphus, Shigellenruhr, Typhus abdominalis oder Virushepatitis erkrankt oder dessen verdächtig sind, 2. an ansteckungsfähiger Tuberkulose der Atmungsorgane, an Scharlach oder an Hautkrankheiten, deren Erreger über Lebensmittel übertragen werden können, erkrankt sind, 3. Choleravibrionen, Salmonellen oder Shigellen ausscheiden...“

36) Vgl. hierzu ausführlich Elsner (Fn. 5), S. 59 ff.

37) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 50.

38) Vgl. zur Problematik des Begriffes PK-BAT, Bruse, § 7, Rn. 44.

39) Vgl. Notz (Fn. 7), S. 56 mit weiteren Nachweisen.

40) Vgl. Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann (Fn. 22), BAT § 7, Erl. 3.

41) Vgl. Clemens/Scheuring/Steinger/Wiese, Kommentar zum Bundes-Angestelltentarifvertrag, Stuttgart/München/Berlin, Loseblatt, Stand: Juni 91, § 7, Erl. 2.

42) Vgl. ausführlich Notz (Fn. 7), S. 49 f., vgl. auch Wiese (Fn. 4), S. 125.

43) Vgl. Spinnarke, Sicherheitstechnik, Arbeitsmedizin, Arbeitsplatzgestaltung, 2. Auflage 1990, München, S. 97.

werden, ist unwirksam.⁴⁴⁾ So darf an den Arbeitgeber nur das Ergebnis, ob der Arbeitnehmer bzw. der Bewerber für den Arbeitsplatz „geeignet“, „bedingt geeignet“ oder „nicht geeignet“ ist, weitergegeben werden.⁴⁵⁾ Im Entwurf zum Arbeitsschutzrahmengesetz wird in § 24 Abs. 2 die Weitergabe der Untersuchungsergebnisse geregelt. Danach darf der Arzt an den Arbeitgeber lediglich folgende Ergebnisse weitergeben:

1. keine gesundheitlichen Bedenken,
2. keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen,
3. befristete gesundheitliche Bedenken oder
4. dauernde gesundheitliche Bedenken.⁴⁶⁾

Als bedenklich muß jedoch angesehen werden, wenn bei bedingter gesundheitlicher Eignung durch die Aufzählung von Verwendungsmöglichkeiten ein Rückschluß auf die Diagnose möglich ist. Hier muß der Arzt im Einzelfall abwägen, welche Informationen er weitergeben darf.⁴⁷⁾

Verarbeitung und Nutzung medizinischer Daten in DV-Systemen

Die ärztliche Schweigepflicht gilt unabhängig von der Art der verwendeten Speichermedien. Sollen jedoch Gesundheitsdaten in DV-Systemen gespeichert werden, sind insbesondere die rechtlichen Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) bzw. der entsprechenden Datenschutzgesetze der Länder zwingend einzuhalten. Denn durch die Verknüpfung von Personaldaten, Arbeitsplatzdaten und medizinischen Daten (Gesundheitsdaten) besteht die Möglichkeit und auch die Gefahr der Erstellung eines umfassenden Persönlichkeitsprofils des einzelnen Arbeitnehmers. Durch das BDSG soll der einzelne davor geschützt werden, daß er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten, wozu auch Gesundheitsdaten gehören, in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt würde (§ 1 Abs. 1 BDSG).

Das BDSG geht zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte bzw. des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung des Betroffenen gemäß § 4 BDSG von einem Verbot der Verarbeitung personenbezogener Daten mit Erlaubnisvorbehalt aus. Das bedeutet, daß die Verwendung personenbezogener Daten einer besonderen Rechtfertigung bedarf. Daher ist die Verarbeitung und Nutzung

personenbezogener Daten nur zulässig, wenn

- der Betroffene eingewilligt hat,
- eine spezielle Rechtsvorschrift die Datenverarbeitung erlaubt,
- das BDSG selbst die Datenverarbeitung erlaubt (§ 4 Abs. 1 BDSG).

Im öffentlichen Bereich ist von den Landesdatenschutzgesetzen Hessens (§ 34 Abs. 6 HDSG) und Bremens (§ 22 Abs. 6 BremDSG) die automatisierte Verarbeitung von medizinischen und psychologischen Befunddaten ausdrücklich untersagt. Eine entsprechende Regelung enthält der Entwurf des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes.⁴⁸⁾

Mitbestimmung des Personalrats

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 8 BPersVG unterliegt der Inhalt von Personalfragebogen, d.h. die Festlegung von Gegenstand und Art der gestellten Fragen, der Mitbestimmung des Personalrates.⁴⁹⁾ § 94 Abs. 1 BetrVG enthält eine entsprechende Regelung. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrates dient dabei nicht nur dem Persönlichkeitsschutz und Datenschutz, sondern auch der Sicherung gleicher Zugangsrechte zum öffentlichen Dienst (Art. 33 Abs. 2 GG) und der Gleichbehandlung von Bewerbern und Beschäftigten.⁵⁰⁾

Da die Mitbestimmung unmittelbare Bedeutung für die Zulässigkeit der Befragung hat, braucht bei fehlender Zustimmung des Personalrats der Arbeitnehmer die Fragen nicht zu beantworten.⁵¹⁾ Das Mitbestimmungsrecht mußte jedoch im Interesse der Beschäftigten auch den Inhalt von ärztlichen Fragebögen umfassen. Dieses ist jedoch umstritten.⁵²⁾

Macht der Arbeitgeber bei Bewerbern die Einstellung von der Erhebung bestimmter Personaldaten abhängig, handelt es sich hierbei um Auswahlrichtlinien im Sinne von § 76 Abs. 2 Nr. 8 BPersVG. Der Personalrat hat über den Erlaß entsprechender Richtlinien mitzubestimmen. Eine ähnliche Regelung enthält § 95 Abs. 1 BetrVG.

Neben diesen Mitbestimmungsrechten kommt zudem das Überwachungsrecht nach § 68 Abs. 2 BPersVG zum Tragen. Danach hat der Personalrat „darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden“.

Sollen entsprechende Gesundheitsdaten per EDV gespeichert und verarbeitet

werden, greift das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG.

Grundsätzlich wird jedoch der Personalrat mit Hilfe der aufgeführten Mitwirkungstatbestände einen Mißbrauch in bezug auf vom Arbeitgeber oder vom Arzt gestellte Fragen und ärztliche Untersuchungen nicht verhindern können. In diesem Zusammenhang muß hervorgehoben werden, daß Mitbestimmungsrechte, auch wenn diese besser ausgestaltet wären, noch keinen angemessenen Schutz garantieren. Dies käme auch einer Überforderung der Personalräte gleich, wenn sie anstelle des Gesetzgebers oftmals gegen starke Arbeitgeberinteressen für die Durchsetzung von Persönlichkeitsrechten Sorge tragen sollten.⁵³⁾

44) Vgl. Däubler, Die Schweigepflicht des Betriebsarztes – ein Stück wirksamen Datenschutzes? S. 54 mit weiteren Nachweisen, in: Elsner (Hg.), Arbeitsmedizin, Hamburg, 1988.

45) Vgl. Budde, Weitergabe arbeitsmedizinischer Daten durch den Betriebsarzt, DB 1985, S. 1532.

46) Vgl. Entwurf eines Gesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzrahmengesetz), Fn. 26.

47) Vgl. Budde (Fn. 45), S. 1532; Hinrichs, Rechtliche Aspekte zur Schweigepflicht der Betriebsärzte und des betriebsärztlichen Personals, DB 1980, S. 2288 f.

48) Vgl. Niedersächsischer Landtag, Drucksache 12/3290, S. 22: § 24 Abs. 4 „Medizinische und psychologische Befunde von Beschäftigten dürfen von den personalverwaltenden Stellen nicht in automatisierten Dateien verarbeitet werden. Dies gilt nicht für Dateien, die ausschließlich aus verarbeitungstechnischen Gründen vorübergehend vorgehalten werden.“

49) Vgl. Lorenzen/Haas/Schmitt, BPersVG – Kommentar, begründet von Lorenzen und Eckstein, fortgeführt von Lorenzen, Haas und Schmitt unter Mitarbeit von Etzel und Gerhold, Heidelberg, Loseblatt, Stand: Febr. 93, § 75 Rn. 162.

50) Vgl. Altvater/Bacher/Hörter/Sabottig/Schneider, BPersVG – Kommentar, 3. Aufl., Köln 1990, § 75, Rn. 58.

51) Vgl. Richardi (Fn. 3), S. 77.

52) Vgl. Simon (Fn. 4), S. 12 f.; Lorenzen/Haas/Schmitt (Fn. 49), § 75 Rn. 164; vgl. auch Notz (Fn. 7), S. 112 mit weiteren Nachweisen.

53) Vgl. Heilmann, Arbeitsrechtliche Probleme der Genomanalyse, S. 75 in: IG CPK (Hg.), Genetische Analysen in der Arbeitswelt, Hannover 1991; Wiese, Zur rechtlichen Regelung der Genomanalysen an Arbeitnehmern, RdA 1988, S. 221.

Zusammenfassung und Ausblick

- Im Zusammenhang mit ärztlichen Untersuchungen von Arbeitnehmern bzw. Bewerbern ist es von besonderer Bedeutung, die unterschiedlichen Untersuchungen und deren rechtliche Grundlagen auseinanderzuhalten. So sollte von einer Einstellungsuntersuchung nur gesprochen werden, wenn der Bewerber vor Abschluß des Arbeitsvertrages ärztlich untersucht werden soll. Im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse sollte der Begriff arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung verwendet werden.
- Eine Rechtspflicht des Bewerbers, sich vor Abschluß eines Arbeitsvertrages untersuchen zu lassen, besteht nicht. Dies läßt sich weder aus dem vorvertraglichen Schuldverhältnis noch aus dem Fragerecht des Arbeitgebers herleiten. In der Literatur sind Untersuchungen gemäß § 7 Abs. 1 BAT jedoch umstritten.

- Lehnt der Bewerber vor Abschluß eines Arbeitsvertrages eine Untersuchung ab, muß er damit rechnen, nicht eingestellt zu werden.
- Untersuchungen im laufenden Arbeitsverhältnis können aus unterschiedlichen Gründen durchgeführt werden. Gesetzliche Grundlagen sind z.B. §§ 32ff. JArbSchG, §§ 37–41 RöV, § 3 Abs. 1 Satz 2 ASiG, § 67 StriSchV, § 28 GefStoffV, Unfallverhütungsvorschriften „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ VBG 100 bzw. GUV 0.6, § 18 BSeuchG, § 7 Abs. 2 BAT. Eine Pflicht zur Untersuchung besteht nicht; eine Duldung einer entsprechenden Untersuchung ist jedoch nach § 67 Abs. 6 StriSchV, § 37 Abs. 6 RöV und nach § 7 BAT festgelegt.
- Die Weigerung eines Arbeitnehmers, sich untersuchen zu lassen, kann in allen Fällen zu einem Beschäftigungsverbot an dem entsprechenden Arbeitsplatz oder evtl. sogar zur Entlassung führen.
- Der untersuchende Arzt unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht und kann dem Arbeitgeber nur mitteilen, ob der

Arbeitnehmer geeignet, bedingt geeignet oder nicht geeignet ist.

- Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats reichen für eine effektive Kontrolle in bezug auf Persönlichkeitsschutz und Verhinderung von Mißbrauch nicht aus.

- Veränderungen bei ärztlichen Untersuchungen ergeben sich durch das geplante Arbeitsschutzrahmengesetz (ASRG), das auch für den öffentlichen Dienst gelten wird. In den §§ 20–28 ASRG sollen allgemeine Grundsätze aus den vielen speziellen Arbeitsschutzvorschriften mit einigen Klarstellungen zusammengefaßt werden. So wird z. B. die ärztliche Schweigepflicht und die Weitergabe von Daten geregelt sowie die einschränkende Voraussetzung für die Durchführung genomanalytischer Untersuchungen an Arbeitnehmern. Nicht geregelt werden Einstellungsuntersuchungen.

Bruno Schierbaum, BTQ-Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung, Oldenburg

BTQ

BERATUNGSSTELLE FÜR

TECHNOLOGIEFOLGEN UND QUALIFIZIERUNG

im Bildungswerk der DAG im Lande Niedersachsen e.V.

Donnerschwer Str. 84

26123 Oldenburg

Tel.: 04 41 / 8 20 68