



# Gut vorgesorgt oder gut geeignet?

Informationen für Arbeitnehmer-  
vertretungen zur arbeitsmedizinischen  
Vorsorge und Eignungsuntersuchungen



## **Impressum**

**Herausgeber:** TBS gGmbH Rheinland-Pfalz

**Autorinnen:** Melanie Sandmann, Dipl. Soziologin, Fachkraft für Arbeitssicherheit

**Gestaltung:** [www.grafikbuero.com](http://www.grafikbuero.com)

**Druck:** RMG | Druck Hofheim

**Fotos:** Titel o.: Kalinovsky Dmitry/Stock Adobe | u.: WavebreakMediaMicro/  
Stock Adobe | S. 3 Dieter Schütz/Pixelio | S. 14: Sue Harper/Stock Adobe |  
S. 16: Elnur/Stock Adobe | S. 20: VadimGuzhva/Stock Adobe | S. 25: Friends  
Stock/Stock Adobe | S. 32: Kzenon/Fotolia | S. 34: asto80/ThinkStock

Mainz, August 2020



<b>1. Einleitung</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Problembeschreibung</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Begrifflichkeiten: Was genau sind arbeitsmedizinische Vorsorge, Eignungs- und Einstellungsuntersuchungen?</b> .....	<b>5</b>
<b>3.1 Arbeitsmedizinische Vorsorge</b> .....	<b>5</b>
Grundlegendes zur arbeitsmedizinischen Vorsorge .....	5
Inhalt der arbeitsmedizinischen Vorsorge .....	5
Wann ist arbeitsmedizinische Vorsorge umzusetzen? .....	6
Welche Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge gibt es? .....	6
Welche Bedeutung haben die DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen? .....	10
Welche Bedeutung haben die Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR)? ....	11
Was erfährt der Arbeitgeber bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge? ....	12
Welche Aufgaben hat der zuständige Arzt? .....	12
Welche Rechte haben die Beschäftigten? .....	13
Was passiert, wenn der Arbeitgeber keine arbeitsmedizinische Vorsorge veranlasst? .....	15
<b>3.2 Eignungsuntersuchungen</b> .....	<b>16</b>
Rechtsgrundlagen .....	16
Welcher Arzt ist zuständig? .....	19
Was erfährt der Arbeitgeber bei Eignungsuntersuchungen? .....	19
Rechte der Beschäftigten .....	19
<b>4. Anregungen für die Umsetzung im Betrieb/der Dienststelle</b> .....	<b>20</b>
Bestandsaufnahme .....	20
Unterstützungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmervertretung: Qualifizierung und Sachverstand .....	21
Eigene Position zum Thema finden: .....	21
Mitbestimmungsrechte .....	22
Umsetzung .....	25
Kommunikation .....	25
<b>Literatur</b> .....	<b>27</b>

# 1. Einleitung

Im Rahmen unserer Beratung und Qualifizierung von Arbeitnehmervertretungen erleben wir, dass über kaum ein anderes Tätigkeitsgebiet der Arbeitsmedizin so viel Unklarheit herrscht, wie über die arbeitsmedizinische Vorsorge. Die Unklarheit beginnt hier bereits bei den Begriffen: Was genau ist darunter zu verstehen? Wie unterscheidet sich die arbeitsmedizinische Vorsorge von Eignungs- und Einstellungsuntersuchungen?

Bei der praktischen Umsetzung setzen sich die Unsicherheiten fort: Was passiert bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge? Welche Vorsorge wird aus welchen Gründen durchgeführt? Wann dürfen Eignungsuntersuchungen durchgeführt werden? Was ist bei den Untersuchungen erlaubt, was nicht?

Für die betroffenen Beschäftigten<sup>1</sup> und ihre Arbeitnehmervertretungen ist diese Thematik ein besonders sensibles Terrain: Der persönliche Gesundheitszustand wird zum Thema gemacht; ärztliche Untersuchungen berühren das Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten; es stellt sich die Frage, wer welche gesundheitlichen Informationen erhält.

Vor diesem Hintergrund ist es aus unserer Sicht umso wichtiger, die Thematik im Betrieb/der Dienststelle gut strukturiert anzugehen und überlegt umzusetzen.

Mit dieser Broschüre möchten wir

- ▶ die Begrifflichkeiten rund um das Thema arbeitsmedizinische Vorsorge, Eignungs- und Einstellungsuntersuchungen und insbesondere deren Unterschiede, klären,
- ▶ deren rechtliche Grundlagen darstellen,
- ▶ Anregungen für die betriebliche Umsetzung und die Rolle der Arbeitnehmervertretungen geben.

---

<sup>1</sup> In dieser Broschüre wird aus Gründen der Lesbarkeit die männliche Schreibweise verwendet. Sie bezieht sich selbstverständlich auf Personen aller Geschlechter.



Erfahrungsgemäß spielen bei dieser Thematik Einzelfallfragen und die betrieblichen Rahmenbedingungen eine besondere Rolle.

Selbstverständlich kann die Thematik im Rahmen von Seminaren und Workshops vertieft und die praktische Umsetzung vor Ort durch uns beratend begleitet werden.

## 2. Problembeschreibung

Früher waren Vorschriften zur arbeitsmedizinischen Vorsorge in verschiedenen fachspezifischen Vorschriften und in Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen enthalten. In der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (im Folgenden kurz: ArbMedVV) wurden diese Vorschriften gebündelt und vereinheitlicht.

Nach In-Kraft-Treten der ArbMedVV im Jahr 2008 entstand eine Lücke zwischen den rechtlichen Vorschriften und der praktischen Umsetzung. In diesem Zusammenhang begegnen uns in vielen Betrieben / Dienststellen auch heute noch u.a. folgende Probleme:

- ▶ Die arbeitsmedizinische Vorsorge, deren Ziel gerade nicht die Feststellung der Eignung ist, wird mit Eignungsuntersuchungen verwechselt und vermischt.
- ▶ Es werden Eignungsuntersuchungen ohne Rechtsgrundlage durchgeführt.
- ▶ Häufig ist unklar, wie der Arbeitgeber die Eignung seiner Beschäftigten feststellen kann.
- ▶ Die Beschäftigten wissen nicht, welche Untersuchung warum gemacht wird.
- ▶ Bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge findet mehr Untersuchung als Beratung statt.

### Woran liegt das?

Verschiedene Vorschriften wie bspw. die frühere Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) oder die mittlerweile außer Kraft getretene Unfallverhütungsvorschrift BGV A4 sahen vor allem Pflichtuntersuchungen vor, nach denen eine Bescheinigung mit Beurteilung (*dauernde gesundheitliche Bedenken / befristete gesundheitliche Bedenken / keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen / keine gesundheitlichen Bedenken*) ausgestellt wurde. In vielen Betrieben / Dienststellen haben sich alle Beteiligten über viele Jahre an diese Praxis gewöhnt.

Zudem wurden die oben beschriebenen Vorsorgebescheinigungen in vielen Fällen als Bescheinigung der Eignung verwendet, ohne dass es dafür eine Rechtsgrundlage gab und gibt. Dabei wurden häufig die sogenannten „G-Sätze“ (wie bspw. G 25 für Fahr-, Steuer und Überwachungstätigkeiten oder G 37 für Bildschirmarbeitsplätze) fälschlicherweise als Rechtsgrundlagen herangezogen. Ebenso wenig bietet die ArbMedVV eine rechtliche Grundlage für Eignungsuntersuchungen. Parallel dazu existieren rechtliche Vorschriften, die tatsächlich Eignungsuntersuchungen vorsehen.

Aus Arbeitnehmersicht ist es nicht nur unglaublich schwierig, die rechtliche Lage zu durchblicken. Vor allem war und ist der Gang zum Betriebsarzt für viele Beschäftigte mit Bedenken und Ängsten vor der Feststellung einer mangelnden Eignung und der Gefährdung ihres Arbeitsplatzes verbunden.

Die oben geschilderte Praxis sowie die Begrifflichkeiten der rechtlichen Vorschriften waren überwiegend auf ärztliche Untersuchungen ausgerichtet. Das hatte zur Folge, dass die körperliche und klinische Untersuchung des Beschäftigten bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge eine größere Rolle einnahm als die Beratung.

Vor allem durch die Novellierung der ArbMedVV im Jahr 2013<sup>2</sup> wurde die Problematik der rechtlichen und begrifflichen Unsicherheiten durch den Gesetzgeber bereits aufgegriffen und angegangen. Trotzdem haben besagte Unsicherheiten die Praxis geprägt: In einigen Betrieben / Dienststellen werden auch heute noch arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen umgesetzt, die den rechtlichen Rahmenbedingungen nicht entsprechen. Hier ist es für alle Beteiligten wichtig, dem entgegenzusteuern. Arbeitnehmervertretungen können dabei entscheidend zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sowie zur Stärkung der betrieblichen Prävention beitragen.

---

2 In den Jahren 2016 und 2019 wurde die ArbMedVV nochmals novelliert. Dabei wurde u. a. der Anhang an Neuerungen in der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) und der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) angepasst.

## 3. Begrifflichkeiten:

# Was genau sind arbeitsmedizinische Vorsorge, Eignungs- und Einstellungsuntersuchungen?

### 3.1 Arbeitsmedizinische Vorsorge

#### Grundlegendes zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Die arbeitsmedizinische Vorsorge befasst sich mit der Frage, wie sich die Arbeit auf die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Im Gegensatz zur „klassischen“ Arbeitssicherheit, die zuerst nach Arbeitsschutzmaßnahmen für alle Beschäftigten sucht und erst dann nach Lösungen für einzelne Personen, beginnt die arbeitsmedizinische Vorsorge beim einzelnen Beschäftigten. Dabei sollen erhöhte Gefährdungen für die Gesundheit sowie arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen möglichst früh festgestellt werden.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge zählt zu den Präventionsmaßnahmen im Betrieb / der Dienststelle. Genau genommen kann sie zur Primärprävention, aber auch zur Sekundärprävention gezählt werden. Die Primärprävention dient dem Erhalt der Gesundheit und der Vorbeugung von Erkrankungen und Unfällen. Es geht hier also darum, Arbeit von Anfang an sicher und gesundheitsförderlich zu gestalten. Die Sekundärprävention dient der Erkennung, ob gesundheitliche Risiken und Erkrankungen vorliegen. Ziel ist es, diese möglichst früh zu erkennen, um optimal behandeln und gegensteuern zu können.

#### Inhalt der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Was bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge passiert, regelt §2 Abs. 1 Nr. 3 ArbMedVV:

*Die arbeitsmedizinische Vorsorge beinhaltet ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese einschließlich Arbeitsanamnese sowie körperliche oder klinische Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der oder die Beschäftigte diese Untersuchungen nicht ablehnt.*

Früher wurde arbeitsmedizinische Vorsorge in der Praxis gleichgesetzt mit körperlichen oder klinischen Untersuchungen – abgeleitet aus der Bezeichnung Vorsorgeuntersuchung in der damaligen ArbMedVV. In vielen Fällen spielte die Beratung der Beschäftigten nur eine untergeordnete Rolle bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge und körperliche Untersuchungen dagegen eine übermäßig große. Auf Grund dieser Erkenntnisse wurde im Rahmen der Novellierung der ArbMedVV im Jahr 2013 der Begriff Vorsorgeuntersuchung in arbeitsmedizinische Vorsorge geändert und der o.g. Absatz zur Klarstellung neu in die Verordnung eingefügt.

Im neu eingefügten Absatz wird nicht nur klargestellt, dass ein Beratungsgespräch zur arbeitsmedizinischen Vorsorge gehört, sondern auch, dass Untersuchungen nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sind: Untersuchungen sind dann zulässig, wenn sie sinnvoll und erforderlich sind und der Beschäftigte eingewilligt hat. Die Einwilligung des Beschäftigten ist besonders wichtig, da körperliche und klinische Untersuchungen in die körperliche Unversehrtheit eingreifen (vgl. Art. 2 Grundgesetz).

Die Feststellung, ob ein Beschäftigter für eine Tätigkeit geeignet ist, ist ausdrücklich nicht Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Durch die Einfügung dieser Klarstellung in den Gesetzestext wurde auf die bereits beschriebene Problematik eingegangen, dass häufig unklar war, auf welcher Rechtsgrundlage Eignungsuntersuchungen erfolgen können. Auch die ArbMedVV wurde dazu in der Vergangenheit fälschlicherweise herangezogen. Gleichzeitig wird im Gesetzestext darauf verwiesen, dass Eignungsuntersuchungen nach sonstigen Rechtsvorschriften oder Vereinbarungen möglich sind. Welche Rechtsvorschriften oder Vereinbarungen das genau sein können, werden wir noch in Kapitel 3.2 erläutern.

Für den Fall, dass Eignungsuntersuchungen durchgeführt werden, regelt der Gesetzestext in § 3 Abs. 3 ArbMedVV, dass Eignungsuntersuchungen und arbeitsmedizinische Vorsorge nicht gemeinsam durchgeführt werden sollen, es sei denn, betriebliche Gründe erfordern dies. In diesem Fall müssen den Beschäftigten die unterschiedlichen Zwecke von Vorsorge und Untersuchung deutlich gemacht werden.

## Wann ist arbeitsmedizinische Vorsorge in Betrieben/ Dienststellen umzusetzen?

Die arbeitsmedizinische Vorsorge steht in engem Zusammenhang zur Gefährdungsbeurteilung. Zunächst wird durch die Gefährdungsbeurteilung festgestellt, welche Gefährdungen bei der Arbeit vorliegen und wie ausgeprägt diese sind. Anschließend werden Arbeitsschutzmaßnahmen festgelegt, um die Gefährdungen zu vermeiden bzw. zu vermindern. Als eine von mehreren Arbeitsschutzmaßnahmen<sup>3</sup> wird in der Gefährdungsbeurteilung festgelegt, dass arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich ist. Dieses Vorgehen ist in § 3 Abs. 1 ArbMedVV geregelt. Der Anhang der ArbMedVV schreibt verbindlich vor, für welche der festgestellten Gefährdungen welche Art der arbeitsmedizinischen Vorsorge umzusetzen ist.

Umgekehrt wird im Gesetzestext der ArbMedVV festgelegt, dass sich die Erkenntnisse aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge auf die Gefährdungsbeurteilung auswirken können. Wird bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge Handlungsbedarf erkannt, hat der Betriebsarzt dies dem Arbeitgeber mitzuteilen. Der Arbeitgeber hat anschließend die Gefährdungsbeurteilung und bestehende Arbeitsschutzmaßnahmen zu prüfen und ggf. anzupassen.

## Welche Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge gibt es?

Die ArbMedVV unterscheidet zwischen drei verschiedenen Arten der Vorsorge: **Pflichtvorsorge**, **Angebotsvorsorge** und **Wunschvorsorge**.

---

<sup>3</sup> Zusätzlich sind je nach Gefährdung technische und organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen zur Vermeidung oder Minderung der Gefährdung umzusetzen.



## 1. Pflichtvorsorge

Für Beschäftigte, die besonders gefährdenden Tätigkeiten nachgehen, schreibt der Gesetzgeber die Durchführung der Pflichtvorsorge vor. Der Arbeitgeber hat die Durchführung der Pflichtvorsorge zu veranlassen und die Beschäftigten sind zur Teilnahme verpflichtet. Nehmen Beschäftigte nicht teil, dürfen sie die Tätigkeit nicht ausüben.

Die Tätigkeiten, für die Pflichtvorsorge durchgeführt werden muss, sind im Anhang der ArbMedVV abschließend aufgelistet: In den ersten Absätzen der Teile 1 (Tätigkeiten mit Gefahrstoffen), Teil 2 (Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen), Teil 3 (Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen) und Teil 4 (Sons-tige Tätigkeiten) sind die gefährdenden Tätigkeiten einzeln aufgezählt.

Dies sind zum Beispiel:

<b>Teil 1: Tätigkeiten mit Gefahrstoffen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Schweißen und Trennen von Metallen bei Überschreitung einer Luftkonzentration von 3 mg je m Schweißrauch</li><li>▶ Tätigkeiten mit Benutzung von Naturgummil-atexhandschuhen mit mehr als 30 mg Protein je Gramm im Handschuhmaterial</li></ul>
<b>Teil 2: Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ in Notfall- und Rettungsdiensten: Tätigkeiten, bei denen es regelmäßig und in größerem Umfang zu Kontakt mit Körperflüssigkeiten, Körperausscheidungen oder Körpergewebe kommen kann, insbesondere Tätigkeiten mit erhöhter Verletzungs-gefahr oder Gefahr von Verspritzen und Aerosol-bildung, hinsichtlich Hepatitis-B-Virus (HBV) oder Hepatitis-C-Virus (HCV);</li><li>▶ in Kläranlagen oder in der Kanalisation: Tätigkeiten mit regelmäßigem Kontakt zu fäkalienhaltigen Ab-wässern oder mit fäkalienkontaminierten Gegen-ständen hinsichtlich Hepatitis-A-Virus (HAV)</li></ul>
<b>Teil 3: Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Tätigkeiten mit extremer Hitzebelastung, die zu ei-ner besonderen Gefährdung führen können</li><li>▶ Tätigkeiten mit Lärmexposition, wenn die oberen Auslösewerte von Lex, 8h = 85 dB(A) beziehungs-weise LpC, peak = 137 dB(C) erreicht oder über-schritten werden.</li></ul>

**Teil 4:  
Sonstige Tätigkeiten**

- ▶ Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppen 2 und 3 erfordern
- ▶ Tätigkeiten in Tropen, Subtropen und sonstige Auslandsaufenthalte mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen. [...]

An Hand dieser Beispiele wird deutlich, wie wichtig die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung als Grundlage für die arbeitsmedizinische Vorsorge ist. So muss bspw. die Konzentration des Schweißrauchs oder das Ausmaß des Lärms korrekt ermittelt und beurteilt werden.

## 2. Angebotsvorsorge

Bei bestimmten Tätigkeiten ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten. Der Beschäftigte ist im Unterschied zur Pflichtvorsorge nicht verpflichtet, das Angebot anzunehmen.

Das Angebot durch den Arbeitgeber muss vor Aufnahme der Tätigkeiten und in regelmäßigen Abständen erfolgen. Auch wenn Beschäftigte die Angebote ablehnen, muss ihnen weiterhin arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten werden.

Der Anhang der ArbMedVV legt fest, für welche Tätigkeiten Angebotsvorsorge erfolgen muss.

Dies sind zum Beispiel:

**Teil 1:  
Tätigkeiten mit  
Gefahrstoffen**

- ▶ Begasungen nach der Gefahrstoffverordnung
- ▶ Feuchtarbeit von regelmäßig mehr als zwei Stunden je Tag

**Teil 2:  
Tätigkeiten mit  
biologischen  
Arbeitsstoffen**

- ▶ wenn als Folge einer Exposition gegenüber biologischen Arbeitsstoffen mit einer schweren Infektionskrankheit gerechnet werden muss und Maßnahmen der postexpositionellen Prophylaxe<sup>4</sup> möglich sind
- ▶ Am Ende einer Tätigkeit, bei der eine Pflichtvorsorge [...] zu veranlassen war, hat der Arbeitgeber eine Angebotsvorsorge anzubieten.

<sup>4</sup> Gemeint sind Maßnahmen, die den Ausbruch der Erkrankung verhindern oder deren Verlauf abmildern (bspw. Medikamente).

<b>Teil 3: Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tätigkeiten mit wesentlich erhöhten körperlichen Belastungen, die mit Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelett-System verbunden sind durch Lastenhandhabung beim Heben, Halten, Tragen, Ziehen oder Schieben von Lasten</li> <li>▶ Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag [...]</li> </ul>
<b>Teil 4: Sonstige Tätigkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tätigkeiten an Bildschirmgeräten</li> <li>▶ Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1 erfordern</li> </ul>

Bei bestimmten Tätigkeiten ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, Beschäftigten und ehemaligen Beschäftigten die sog. nachgehende Vorsorge anzubieten, auch wenn die Tätigkeit nicht mehr ausgeübt wird. Dies betrifft Tätigkeiten, bei denen Gesundheitsstörungen erst mit längerer Verzögerungszeiten (sog. Latenzzeit) auftreten können. Beispielsweise führen krebserzeugende Stoffe meist erst nach einer Latenzzeit von 15 und mehr Jahren zu Erkrankungen.

Nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kann der Arbeitgeber die nachgehende Vorsorge unter bestimmten Voraussetzungen auf den zuständigen Unfallversicherungsträger übertragen. Dann kümmern sich Dienste wie bspw. der Organisationsdienst für nachgehende Untersuchungen (ODIN) bei der BG RCI um die Organisation.

### 3. Wunschvorsorge

Nach § 11 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und § 5a ArbMedVV hat der Arbeitgeber auf Wunsch eines Beschäftigten regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge zu ermöglichen. Diese Pflicht besteht nicht, wenn im Anschluss an die Gefährdungsbeurteilung und entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen nicht mit gesundheitlichen Schäden zu rechnen ist. Im Streitfall muss dies der Arbeitgeber darlegen und beweisen.

Im Gegensatz zur Pflicht- und Angebotsvorsorge sieht die ArbMedVV keine Auflistung von Tätigkeiten vor. Der Ausschuss für Arbeitsmedizin<sup>5</sup> nennt in sei-

---

<sup>5</sup> Zum Ausschuss für Arbeitsmedizin siehe auch den Abschnitt zur Bedeutung der arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) in diesem Kapitel

ner arbeitsmedizinischen Empfehlung<sup>6</sup> für Wunschvorsorge u.a. die folgenden Beispiele:

- ▶ Ein Diabetiker bekommt Fußprobleme in seinen Sicherheitsschuhen.
- ▶ Eine Kontaktlinsenträgerin hat nach Aufnahme einer neuen Tätigkeit Probleme mit den Augen.
- ▶ Ein Pfleger leidet durch den schwierigen Umgang mit Angehörigen von Patienten an Schlafstörungen.

Die Wunschvorsorge greift also auch, wenn ein Zusammenhang zwischen psychischen Beschwerden und den Arbeitsbedingungen vermutet werden.

Als eine besondere Art der Wunschvorsorge kann zudem das Recht der Nachtarbeiter auf arbeitsmedizinische Untersuchung betrachtet werden<sup>7</sup>. Gemäß § 6 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sind Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitnehmern nicht kostenlos durch den Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

In der Praxis spielt die Wunschvorsorge insgesamt leider eine eher untergeordnete Rolle. Für die Umsetzung der Wunschvorsorge empfiehlt es sich, im Betrieb / der Dienststelle festzulegen, auf welchem Weg die Beschäftigten Zugang zur Wunschvorsorge erhalten. Beispielsweise eignen sich die Einrichtung einer betriebsärztlichen Sprechstunde oder die Nutzung eines Termins zur Pflicht- oder Angebotsvorsorge als Möglichkeiten, um Wunschvorsorge wahrzunehmen. Eine wesentliche Voraussetzung für wirksame arbeitsmedizinische Vorsorge insgesamt ist zudem die Information der Beschäftigten. Wir werden in Kapitel 4 noch ausführlicher darauf eingehen.

---

<sup>6</sup> Ausschuss für Arbeitsmedizin, 2015

<sup>7</sup> Zur Einordnung der Untersuchungsrechte der Nachtarbeiter als besonderer Fall der arbeitsmedizinischen Vorsorge siehe auch Kohte P. D., 2016

Treffen für einen Beschäftigten gleich mehrere Vorsorgeanlässe zu (bspw. Pflichtvorsorge durch eine entsprechende Lärmexposition sowie Angebotsvorsorge wegen erhöhter körperlicher Belastungen durch Lastenhandhabung), soll die Vorsorge im Rahmen eines Termins stattfinden. Auf diese Weise werden die Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge und die ganzheitliche Beratung des Beschäftigten zu allen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren erleichtert.

## **Welche Bedeutung haben die DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen?**

Häufig wurde und wird angenommen, dass die DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen (sog. G-Sätze, wie bspw. G 25 für Fahr-, Steuer und Überwachungstätigkeiten oder G 37 für Bildschirmarbeitsplätze) die Rechtsgrundlage zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge oder von Eignungsuntersuchungen seien. Sie stellen jedoch keine verbindliche Rechtsgrundlage dar.

Vielmehr enthalten die G-Sätze allgemein anerkannte Regeln der Arbeitsmedizin. Die Grundsätze dienen dem Betriebsarzt als Leitfaden für die Durchführung der Vorsorge / Untersuchungen. Dabei geben sie dem Arzt jedoch den nötigen Handlungsspielraum, um auf den einzelnen Beschäftigten eingehen zu können.

Die DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen enthalten Empfehlungen u.a. zu folgenden Punkten:

- ▶ Untersuchungsarten und -fristen
- ▶ Untersuchungsinhalte: Verfahren und Mindestanforderungen
- ▶ Anforderungen an die arbeitsmedizinische Beurteilung und Beratung

Orientiert sich der Arzt an den Grundsätzen, kann man davon ausgehen, dass die allgemein anerkannten Regeln der Arbeitsmedizin angewendet werden. Die arbeitsmedizinischen Grundsätze unterscheiden nicht zwischen arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen und können für beide Zwecke verwendet werden.

## Welche Bedeutung haben die Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR)?

Der Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed) ermittelt den Stand der Arbeitsmedizin sowie gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und hält diese in entsprechenden arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) und arbeitsmedizinischen Empfehlungen (AME) fest. Beide konkretisieren die Anforderungen der ArbMedVV.

So enthalten die AMR bspw. nähere Angaben zu:

- ▶ erforderlichen Auskünften/ Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse (AMR 3.1),
- ▶ Fristen für die Aufbewahrung ärztlicher Unterlagen (AMR 6.1)
- ▶ sowie zur angemessenen Untersuchung der Augen und des Sehvermögens (AMR 14.1).

Während die AME nur empfehlenden Charakter haben, lösen die AMR die sog. Vermutungswirkung aus: Hält ein Arbeitgeber sich an die AMR, kann er davon ausgehen, dass die Anforderungen der ArbMedVV erfüllt sind. Wählt er eine andere Lösung, muss damit mindestens die gleiche Sicherheit und der gleiche Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreicht werden.

Näheres zum Ausschuss für Arbeitsmedizin regelt §9 ArbMedVV.



## Was erfährt der Arbeitgeber bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge?

Im Anschluss an die arbeitsmedizinische Vorsorge stellt der Betriebsarzt dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Vorsorgebescheinigung aus. Diese bestätigt die Teilnahme an der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Die Bescheinigung muss als Angaben enthalten:

- ✓ Beschäftigtenstammdaten
- ✓ Vorsorgedatum
- ✓ Anlass der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach ArbMedVV, unterschieden nach Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge; Als Anlass ist eindeutig die Tätigkeit aus dem Anhang der ArbMedVV zu nennen, auf Grund derer der Arbeitgeber die Vorsorge zu veranlassen, anzubieten oder zu ermöglichen hat.
- ✓ Termin der nächsten arbeitsmedizinischen Vorsorge
- ✓ Unterschrift des Arztes

Auf der Vorsorgebescheinigung haben dagegen bspw. nichts zu suchen:

- ✗ Nennung der G-Sätze
- ✗ Befunde oder Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- ✗ Vorschläge des Arztes zu Arbeitsschutzmaßnahmen
- ✗ Stellungnahme des Arztes zu Fragen der Eignung oder zur (Un-) Bedenklichkeit der Tätigkeit für einen Beschäftigten

Auf Basis der Informationen aus der Vorsorgebescheinigung hat der Arbeitgeber die gemäß § 3 Abs. 4 ArbMedVV erforderliche Vorsorgekartei zu führen. In der Vorsorgekartei wird dokumentiert dass, wann und aus welchen Anlässen arbeitsmedizinische Vorsorge stattgefunden hat. Nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind diese Angaben zu löschen, es sei denn Rechtsvorschriften oder arbeitsmedizinische Regeln (AMR) bestimmen etwas Anderes. Dem Beschäftigten wird eine Kopie seiner Daten ausgehändigt.

## Welche Aufgaben hat der zuständige Arzt?

Die arbeitsmedizinische Vorsorge muss von einem Arzt durchgeführt werden, der die Gebietsbezeichnung Arbeitsmedizin oder die Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin führen darf. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge können spezielle Fachkenntnisse oder Ausrüstungen erforderlich sein. Verfügt der Arzt nicht über diese, hat er entsprechend andere Ärzte hinzuzuziehen.

§ 3 Abs. 2 ArbMedVV sieht vor, dass die arbeitsmedizinische Vorsorge in erster Linie durch den bestellten Betriebsarzt durchgeführt wird. Damit der Betriebsarzt erkennen kann, ob die Arbeitsbedingungen des Beschäftigten Belastungen oder Beschwerden verursachen, ist es für ihn unerlässlich, die Arbeitsbedingungen zu kennen. Einblicke in die Arbeitsbedingungen bieten zum einen Unterlagen wie die Gefährdungsbeurteilung, aber auch Betriebsbesichtigungen sowie die Arbeitsanamnese, die im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge stattfindet. Der Betriebsarzt ist dazu verpflichtet, sich die erforderlichen Informationen zu besorgen.



Eine weitere Pflicht des Betriebsarztes ist die Aufklärung der Beschäftigten. § 6 Abs. 1 ArbMedVV sieht diese Aufklärung ausdrücklich vor der Durchführung körperlicher oder klinischer Untersuchungen vor. Die Beschäftigten sind im Vorfeld über Inhalt, Zweck und Risiken der Untersuchungen aufzuklären. Zudem hat sich in der betrieblichen Praxis erwiesen, dass viele Beschäftigte den Hintergrund und die Inhalte der arbeitsmedizinischen Vorsorge nicht kennen. Um hier für mehr Aufklärung und Transparenz zu sorgen, können solche Informationen unter anderem auch im Gespräch mit dem Betriebsarzt bei der Vorsorge aufgegriffen werden.

Die Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge sind schriftlich festzuhalten und dem Beschäftigten auf dessen Wunsch zur Verfügung zu stellen. Wie bereits thematisiert, erhalten die Beschäftigten und der Arbeitgeber eine Vorsorgebescheinigung.

Zudem hat der Betriebsarzt die gesammelten Erkenntnisse aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge insgesamt auszuwerten. Er überprüft zum Beispiel, ob die vorhandenen Arbeitsschutzmaßnahmen ausreichen. Kommt der Betriebsarzt zu dem Schluss, dass diese nicht ausreichen, muss er dies dem Arbeitgeber mitteilen und ihm weitere Arbeitsschutzmaßnahmen vorschlagen.

Selbstverständlich gilt auch für den Betriebsarzt die ärztliche Schweigepflicht. Für den Fall, dass der Betriebsarzt einen Tätigkeitswechsel des Beschäftigten für erforderlich hält, darf er dies dem Arbeitgeber nicht ohne die Zustimmung des Beschäftigten mitteilen. Der Beschäftigte darf seine Tätigkeit also auch gegen den ärztlichen Rat weiter durchführen.

Wie viel Zeit ein Betriebsarzt für die arbeitsmedizinische Vorsorge benötigt, ist nicht allgemein vorgeschrieben. In der Grundbetreuung eines Betriebsarztes sind nur grundlegende Aufgaben enthalten, die unabhängig von den betrieblichen Bedingungen anfallen. Die Einsatzzeiten, die für die arbeitsmedizinische Vorsorge anfallen, können je nach den betrieblichen Rahmenbedingungen sehr unterschiedlich ausfallen und gehören zur betriebspezifischen Betreuung des Betriebsarztes. Der Umfang der betriebspezifischen Betreuung ist gemäß der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 jährlich zu prüfen und festzulegen. Der Betriebsrat / Personalrat bestimmt dabei mit.

## Welche Rechte haben die Beschäftigten?

Die Beschäftigten haben ein Recht auf arbeitsmedizinische Vorsorge. Dieses Recht kann nicht nur durch die Arbeitnehmervertretung oder die Aufsichtsbehörde durchgesetzt werden. Es ist darüber hinaus Bestandteil des individuellen Arbeitsverhältnisses und kann somit durch jeden Beschäftigten nach § 618 Abs. 1 BGB i.V.m. § 11 ArbSchG eingeklagt werden.

Des Weiteren tauchen häufig die Fragen auf, ob der Beschäftigte das Recht hat, die arbeitsmedizinische Vorsorge durch einen anderen Arzt, wie bspw. den Hausarzt durchführen zu lassen und der Arbeitgeber die Kosten dafür tragen muss.

Grundsätzlich besteht in Deutschland das Recht auf freie Arztwahl, d.h. der Patient darf den Arzt seines Vertrauens selbst auswählen. Für die freie Arztwahl gibt es jedoch verschiedene Einschränkungen, wie bspw. Zulassungen der gesetzlichen Krankenkassen, Zulassungen für ambulante Operationen oder die Teilnahme an der hausarztzentrierten Versorgung.

Auch für die arbeitsmedizinische Vorsorge gibt es diesbezüglich Einschränkungen. Wie bereits oben beschrieben, muss der Arzt nach §§ 6, 7 ArbMedVV Arbeits- bzw. Betriebsmediziner sein und Kenntnisse über die Arbeitsbedingungen des Beschäftigten haben. Während letztere noch bspw. durch Unterlagen, wie die Gefährdungsbeurteilung und eine Begehung des Arbeitsplatzes erlangt werden könnten, dürften die meisten Hausärzte vermutlich nicht in Frage kommen, wenn sie keine Arbeits- bzw. Betriebsmediziner sind. Zudem sieht § 3 Abs. 2 Satz 2 ArbMedVV vor, dass der Arbeitgeber vorrangig den bestellten Betriebsarzt mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragen soll. Vorrangig meint, dass nur in Ausnahmefällen ein anderer Arzt beauftragt werden sollte.

Ein Vorteil an dieser Vorgehensweise ist, dass der Betriebsarzt die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten kennt. Zudem behält der Betriebsarzt so den Überblick über die Erkenntnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge und kann diese gesammelt auswerten, um Arbeitsschutzmaßnahmen abzuleiten.<sup>8</sup>

Trotzdem sollte die Beauftragung eines anderen Arztes grundsätzlich möglich sein. In diesem Fall stellt sich die Frage, wer die Kosten der Vorsorge trägt. Weder die Begründung zur ArbMedVV noch die Änderungsverordnungen beziehen zu dieser Frage Stellung. Vielmehr findet sich dazu ein recht unübersichtliches Bild an Meinungen und Interpretationen. Wir raten an, die Frage der Kos-

---

<sup>8</sup> Das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz hat dementsprechend in seinem Urteil vom 29.10.2013, Az. 2 A 11256/12 entschieden, dass ein Feuerwehrbeamter eine Pflichtuntersuchung grundsätzlich beim Betriebsarzt des Dienstherrn durchführen lassen muss.

tenübernahme zusammen mit der betrieblichen Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge vor Ort zu klären.

Für den Fall, dass zwischen Betriebsarzt und Belegschaft größere Vertrauensprobleme herrschen, sollte die Klärung weniger über einen einzelnen Beschäftigten und die Beauftragung eines anderen Arztes, sondern vielmehr über die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung nach §9 Abs.3 ASiG i.V.m. den entsprechenden Arbeitnehmervertretungsgesetzen angestrebt werden.

## **Was passiert, wenn der Arbeitgeber keine arbeitsmedizinische Vorsorge veranlasst?**

Für den Fall, dass der Arbeitgeber seinen Pflichten aus der ArbMedVV nicht nachkommt, sieht die ArbMedVV vor, dass die folgenden Pflichtverstöße nach § 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG Ordnungswidrigkeiten darstellen, die mit einem Bußgeld geahndet werden können: Das vorsätzliche oder fahrlässige

- ▶ nicht oder nicht rechtzeitige Veranlassen einer Pflichtvorsorge,
- ▶ nicht oder nicht rechtzeitige Anbieten einer Angebotsvorsorge,
- ▶ Ausüben lassen einer Tätigkeit, obwohl ein Beschäftigte nicht an einer Pflichtvorsorge teilgenommen hat,
- ▶ nicht, nicht richtige oder nicht vollständige Führen der Vorsorgekartei.

Werden durch einen der genannten vorsätzlichen Handlungen das Leben oder die Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet, ist dies eine Straftat gemäß § 26 Nr. 2 ArbSchG.

## 3.2 Eignungsuntersuchungen

Die arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen verfolgen unterschiedliche Zielsetzungen: Die arbeitsmedizinische Vorsorge befasst sich mit der Frage, wie sich die Arbeit auf die physische und psychische Gesundheit des einzelnen Beschäftigten auswirkt. Dabei soll sie erhöhte Gefährdungen für die Gesundheit sowie arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen möglichst früh erkennen.

Im Gegensatz dazu gehen Eignungsuntersuchungen der Frage nach, ob die körperlichen und / oder geistigen Fähigkeiten eines Beschäftigten bzw. Bewerbers ihn ausreichend zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit befähigen. Während bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge der Gedanke der Prävention und Fürsorge im Mittelpunkt steht, stellt sich die Interessenlage bei Eignungsuntersuchungen etwas anders dar: Eignungsuntersuchungen dienen in erster Linie den Interessen des Arbeitgebers / Dienstherren und den Interessen Dritter (z.B. Kunden, Patienten und Passagiere).

Man unterscheidet zwei Arten von Eignungsuntersuchungen: während des Beschäftigungsverhältnisses und vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses. Letztere werden nachfolgend als Einstellungsuntersuchungen bezeichnet.



## Rechtsgrundlagen

Zur Durchführung von Eignungsuntersuchungen bedarf es einer eindeutigen Rechtsgrundlage. Wir haben bereits geklärt, dass weder ArbMedVV noch die DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen solche Rechtsgrundlagen für Eignungsuntersuchungen sind. Die ArbMedVV verweist hinsichtlich der Rechtsgrundlagen für Eignungsuntersuchungen in § 2 Abs. 1 Nr. 5 auf „sonstige Rechtsvorschriften oder individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen“.

### Sonstige Rechtsvorschriften

Für bestimmte Personengruppen, die eine besonders hohe Verantwortung für Dritte tragen sowie für einige Arbeitsaufgaben mit besonderen Gefährdungen, hat der Gesetzgeber Eignungsuntersuchungen vorgeschrieben. Dies betrifft bspw.

- ▶ Busfahrer gemäß §§ 11 Abs. 9; 12 Abs. 6 Fahrerlaubnisverordnung (FeV),
- ▶ Flugsicherungspersonal gemäß § 7 Flugsicherungspersonal-ausbildungsverordnung (FSPersAV)
- ▶ Beschäftigte, die erhöhter ionisierender Strahlung ausgesetzt sind gemäß § 77 Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)
- ▶ Beschäftigte, die in Druckluft arbeiten gemäß § 10 Druckluftverordnung (DruckLV)

Diese Personengruppen dürfen ihre Aufgaben nur ausführen, wenn die Eignungsuntersuchung nach den jeweiligen Vorschriften durchgeführt wurde und sie dementsprechend für geeignet befunden werden. Die Eignung wird sowohl vor Aufnahme der Tätigkeit (bei Einstellung oder Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfelds) und anschließend in regelmäßigen Abständen überprüft.

Keine Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen sind dagegen allgemein formulierte Anforderungen, dass der Arbeitgeber für bestimmte Aufgaben nur geeignete Personen einsetzen darf, wie sie bspw. in den DGUV Vorschriften 52 zu Kranen und 68 zu Flurförderfahrzeugen zu finden sind. Die Eignungsuntersuchung muss konkret als solche vorgeschrieben sein.

## Kollektiv- und individualrechtliche Vereinbarungen

Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen können nicht nur im oben beschriebenen Rahmen und auf Basis der genannten Rechtsvorschriften stattfinden.

Weitere Rechtsgrundlagen für Eignungsuntersuchungen sind zudem Vereinbarungen in Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie in Arbeitsverträgen. Dabei gilt, dass die vereinbarten Eignungsuntersuchungen geeignet, erforderlich und verhältnismäßig sein müssen<sup>9</sup>.

Eignungsuntersuchungen sind:

- ▶ geeignet, wenn durch die Untersuchung die Eignung festgestellt werden kann.
- ▶ erforderlich, wenn die Untersuchung unter mehreren möglichen Alternativen das mildeste Mittel ist, um die Eignung festzustellen. Wenn die Eignung also ebenso gut durch bspw. eine Befragung oder einen praktischen Test, Prüfungsparcours o.ä. nachgewiesen werden kann, stellt eine körperliche Untersuchung nicht das mildeste Mittel dar.
- ▶ verhältnismäßig, wenn die Interessen des Arbeitgebers die Interessen der einzelnen Beschäftigten überwiegen.

Bei Arbeitsverträgen können diese Voraussetzungen durch die gerichtliche Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB geprüft werden; bei Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen nach § 75 BetrVG / § 68 LPersVG. Werden die Beschäftigten im Rahmen der Vereinbarung unangemessen benachteiligt, kann die Vereinbarung für unwirksam erklärt werden.<sup>10</sup>

## Begründete Zweifel

Eine weitere Grundlage für Eignungsuntersuchungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis kann sich aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Beschäftigten ergeben. Die Mitwirkungspflicht des Beschäftigten entsteht hier aus der Nebenpflicht aus Rücksichtnahme gemäß § 241 Abs. 2 BGB; auch allgemeine Treupflicht genannt.

---

<sup>9</sup> DGVV, 2015

<sup>10</sup> Bei einem Tarifvertrag gibt es diese Art der Inhaltskontrolle nicht. Es gilt die sog. „Richtigkeitsgewähr“ des Tarifvertrags. D.h. auf Grund des Kräftegleichgewichts der Sozialpartner geht man davon aus, dass die Regeln des Tarifvertrags ausgeglichen sind und keine Partei unangemessen benachteiligen.

Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel an der Eignung des Beschäftigten, kann er von diesem eine Eignungsuntersuchung zur Überprüfung fordern. Reine Vermutungen reichen hier jedoch keinesfalls aus. Es müssen „tatsächliche Anhaltspunkte“ gesichert vorliegen, die einen Anfangsverdacht auf fehlende Eignung begründen. Solche tatsächlichen Anhaltspunkte können sein<sup>11</sup>: Zuckerschock eines an Diabetes erkrankten LKW-Fahrers, Epilepsieanfall eines Staplerfahrers oder Schwindelanfall eines Gerüstbauers.

## **Rechtlicher Rahmen für Einstellungsuntersuchungen**

Begeben wir uns nun gedanklich noch einmal vor den eigentlichen Beginn des Beschäftigungsverhältnisses. Rechtliche Grundlagen für Einstellungsuntersuchungen finden sich in einigen der oben genannten rechtlichen Vorschriften für besondere Personengruppen, aber auch in Tarifverträgen. Häufig finden jedoch Einstellungsuntersuchungen über die genannten Rechtsgrundlagen hinaus statt. Ebenso wie bei Vorstellungsgesprächen dürfen gesundheitliche Informationen auch hier nur in einem bestimmten Rahmen erhoben werden.

Es muss ein sachlicher Zusammenhang der Untersuchung mit dem geplanten Arbeitsverhältnis gegeben sein. Pauschale oder undifferenzierte Fragen nach Lebensgewohnheiten (wie bspw. Ernährung, Sport), familiären Erkrankungen, oder sämtlichen Erkrankungen einer Person sind nicht zulässig. Auch die häufig vorgenommenen Untersuchungen des allgemeinen Gesundheitszustands, bei denen bspw. Blutdruck, Puls und Lungenfunktion gemessen werden, haben keine rechtliche Grundlage. Ebenfalls unzulässig sind gemäß BAG-Urteil vom 12.8.1999 – 2 AZR 55/98 routinemäßige Tests auf Drogen- und Alkoholabhängigkeit.

Bei einer Einstellungsuntersuchung darf nur ein bestimmter Zeitraum betrachtet werden: Es geht um den Zeitpunkt der Einstellung und einen überschaubaren Zeitraum danach. Der Nationale Ethikrat empfahl dazu einen Zeitraum von sechs Monaten<sup>12</sup>. Mögliche längerfristige Gesundheitsprobleme dürfen nicht zum Thema gemacht werden.

Das Anforderungsprofil für Einstellungsuntersuchungen legt der Arbeitgeber selbst fest. Die Gefährdungsbeurteilung liefert dabei wertvolle Hinweise, ist selbst jedoch keine Rechtsgrundlage.

Aus dieser Gemengelage ergeben sich die Untersuchungsinhalte für den beauftragten Arzt.

---

<sup>11</sup> Behrens (2014)

<sup>12</sup> Nationaler Ethikrat, 2005

## Welcher Arzt ist zuständig?

Bezüglich der Frage, welcher Arzt die Einstellungs- bzw. Eignungsuntersuchung durchführen darf, unterscheiden sich die Vorschriften je nach Tätigkeit.

Teilweise sind besondere Anforderungen an die Fachkunde der Ärzte vorgeschrieben, so bspw. in der Strahlenschutzverordnung (StrlSchV). Dagegen enthält das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) keine besonderen Anforderungen an die durchführenden Ärzte. So kann die Einstellungsuntersuchung für Jugendliche auch beim Hausarzt durchgeführt werden, da hier vor allem der allgemeine Gesundheitszustand untersucht wird.

Der Arbeitgeber / Dienstherr beauftragt im Rahmen der oben genannten Anforderungen einen Arzt, der die Einstellungs- bzw. Eignungsuntersuchung durchführt. In der Regel wird dies der Betriebsarzt sein, der mit den Arbeitsbedingungen vertraut ist.

Möchten sich Beschäftigte oder Bewerber nicht von diesem Arzt untersuchen lassen, können sie die Untersuchung auf eigene Kosten bei einem anderen Arzt durchführen lassen.

Ebenso wie bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge gilt: Die Zeit, die der Betriebsarzt für Eignungsuntersuchungen benötigt, gehören nicht zur Grundbetreuung. Der Umfang der betriebsspezifischen Betreuung ist gemäß der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 jährlich unter Beteiligung des Betriebsrats / Personalrats zu prüfen und festzulegen.

## Was erfährt der Arbeitgeber bei Eignungsuntersuchungen?

Es gilt auch bei Eignungsuntersuchungen die ärztliche Schweigepflicht. Der Betriebsarzt darf nur mitteilen, ob der Bewerber aus medizinischer Sicht für den Arbeitsplatz geeignet / nicht geeignet / unter den folgenden Voraussetzungen geeignet ist.

## Rechte der Beschäftigten

Grundsätzlich ist die Teilnahme an Eignungs- und Einstellungsuntersuchungen, ebenso wie an der arbeitsmedizinischen Vorsorge immer freiwillig und kann nicht erzwungen werden. Praktisch muss jedoch auch hier das tatsächliche Ungleichgewicht im Machtverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedacht werden. Verweigert der Beschäftigte eine Eignungsuntersuchung, ist sein Arbeitsplatz gefährdet. Verweigert ein Bewerber eine Einstellungsuntersuchung, muss er damit rechnen, die Stelle gar nicht erst zu bekommen. Der Arbeitgeber sitzt diesbezüglich am deutlich längeren Hebel.

Dieser Umstand macht die Rolle der Arbeitnehmersvertretungen umso bedeutender. Indem die Thematik nicht auf der Ebene der einzelnen Person, sondern auf kollektiver Ebene behandelt wird, können die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten und Bewerbern wirksamer geschützt werden.



## 4. Anregungen für die Umsetzung im Betrieb / der Dienststelle

Nun haben wir an verschiedenen Stellen bereits erwähnt, dass Arbeitnehmervertretungen bei dieser Thematik eine besonders wichtige Rolle einnehmen (können). Doch wie genau kann diese Rolle aussehen?

Sowohl bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge, als auch bei Eignungsuntersuchungen, handelt es sich um ein noch recht wenig genutztes Feld der Mitbestimmung. Ein Grund dafür ist sicherlich die beschriebene Lücke zwischen der Rechtslage und der praktischen Durchführung. Ein weiterer Grund könnte sein, dass es für Arbeitnehmervertretungen bei diesem Thema nicht einfach ist, ihre Rolle zu finden: Schließlich sind hier Persönlichkeitsrechte des einzelnen Beschäftigten, Arbeitsschutzaspekte und der Schutz von Dritten zu berücksichtigen und abzuwägen.

Um die eigene Rolle finden zu können, ist es für Arbeitnehmervertretungen<sup>13</sup> umso wichtiger, ihr Handwerkszeug zu kennen. Wir stellen im Folgenden dazu die wesentlichen Rechte dar. Diese müssen unbedingt im Zusammenhang mit weiteren Themen aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Rechten und Pflichten der Arbeitnehmervertretungen insgesamt betrachtet werden. Zudem möchten wir einige Anregungen geben, wie die Thematik arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen im Betrieb / der Dienststelle angegangen werden kann.

Bei allen nun folgenden Schritten stehen wir als TBS gerne als Unterstützung zur Verfügung.

---

<sup>13</sup> Wir beschränken uns bei der Darstellung der Rechte von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebsräte (BetrVG) und Personalräte (LPersVG Rheinland-Pfalz). Für Personalräte aus anderen Bundesländern und im öffentlichen Dienst des Bundes sowie für andere Formen der Arbeitnehmervertretung stehen wir gerne für Nachfragen und individuelle Beratung zur Verfügung.



Abb. Umsetzung in Betrieb oder Dienststelle

## Bestandsaufnahme

Die Frage nach dem aktuellen Stand dient als Einstieg in die Thematik. Zunächst gilt es also, Informationen zum Thema zusammenzutragen.

Die Arbeitnehmervertretung hat die ordnungsgemäße Umsetzung der Arb-MedVV sowie ggf. der vorgeschriebenen Eignungsuntersuchungen zu überwachen und sich für deren Durchführung einzusetzen (§§ 80 Abs. 2, 89 Abs. 1 BetrVG / §§ 69 Abs. 1 Nr. 2, 86 Abs. Abs. 1 LPersVG). Dazu sind Arbeitnehmervertretungen rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten (§ 80 Abs. 2 BetrVG / § 69 Abs. 2 LPersVG). Es sind dem Gremium alle Informationen zur Verfügung zu stellen, die es benötigt, um seine Aufgaben zu erledigen.

Folgende und weitere Fragen können dazu innerhalb des Gremiums oder auch im Arbeitsschutzausschuss (ASA) besprochen werden:

- ▶ Was steht zur arbeitsmedizinischen Vorsorge / Eignungsuntersuchungen in der Gefährdungsbeurteilung?
- ▶ Welche arbeitsmedizinische Vorsorge wird für welche Tätigkeiten durchgeführt?
- ▶ Wie wird sie genutzt?
- ▶ Wie zufrieden sind alle Beteiligten damit?
- ▶ Gibt es Eignungsuntersuchen?
- ▶ Wenn ja, auf welcher Rechtsgrundlage?
- ▶ Wie gut werden wir vom Arbeitgeber informiert?
- ▶ Wie gut kennen wir uns in der Thematik aus?

## Unterstützungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmervertretung: Qualifizierung und Sachverstand

Gerade weil die Praxis in einigen Unternehmen/Dienststellen, wie oben beschrieben, von den rechtlichen Vorgaben abweicht und die Thematik je nach Gefährdungs- und Rechtslage durchaus komplex werden kann, ist die Qualifizierung des Gremiums wichtig. Im Gremium sollte entschieden werden, ob eine Qualifizierung aller oder einzelner Mitglieder erfolgen soll.

Die Qualifizierung steht Arbeitnehmervertretungen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG und § 41 Abs. 1 LPersVG zu.

Um seine Aufgaben zu erfüllen und seine Rechte auszuüben, können Arbeitnehmervertretungen zudem externe Sachverständige hinzuziehen (§ 80 Abs. 3 BetrVG / § 69 Abs. 5 LPersVG). Dies kann zum Beispiel für den Entwurf und die Verhandlung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, aber auch zur Beurteilung von Unterlagen, wie bspw. der Gefährdungsbeurteilung, erforderlich sein.

Neben externen Sachverständigen sind interne Experten, wie der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit (kurz: Sifa) wichtige Akteure für die Arbeitnehmervertretung. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich vorgesehen, dass beide bei der Ausübung ihrer Aufgaben ebenfalls mit der Arbeitnehmervertretung zusammenarbeiten müssen (vgl. § 9 Abs. 1, 2 ASiG). Arbeitnehmervertretungen haben dabei Anspruch, von Betriebsärzten und Sifas beraten zu werden.

Ein weiterer wichtiger Experte bei dieser Thematik ist der Datenschutzbeauftragte, der Einblick in und Hinweise für die Verarbeitung<sup>14</sup> der verwendeten Daten geben kann.

---

<sup>14</sup> Verarbeitung meint gemäß Art. 4 Nr. 2 DSGVO „jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang (...) im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.“

## Eigene Position zum Thema finden

Nach der Bestandsaufnahme und den oben beschriebenen Unterstützungsangeboten sollte im Gremium geklärt werden, wie man mit den Ergebnissen der Bestandsaufnahme umgehen möchte:

- ▶ Besteht aus unserer Sicht Handlungsbedarf?
- ▶ Was ist zu tun?
- ▶ Was wollen wir erreichen?
- ▶ Was benötigen wir, um unser Ziel zu erreichen?
- ▶ Wie wollen wir vorgehen?

## Mitbestimmungsrechte

Je nachdem, was Bestandsaufnahme und Meinungsfindung im Gremium ergeben haben, gibt es mehrere Punkte, an denen die Arbeitnehmervertretung bei beiden Themen mit ihrer Mitbestimmung ansetzen kann.

### Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die Mitbestimmung des **Betriebsrats** ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“.

Die Mitbestimmung des **Personalrats** ergibt sich aus § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG „Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelregelungen, die, sei es auch mittelbar, der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz dienen“. Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine ebensolche Maßnahme. Das Mitbestimmungsrecht greift, wenn der Arbeitgeber auf Grund einer rechtlichen Rahmenvorschrift betriebliche Regelungen zu treffen hat, ihm aber bei der Ausgestaltung ein Handlungsspielraum bleibt (siehe dazu bspw. BAG Urteil vom 18.3.2014, 1 ABR 73/12). Bei der ArbMedVV bleibt dem Arbeitgeber insbesondere Spielraum bei<sup>15</sup>:

- ▶ Der Verzahnung zwischen der Gefährdungsbeurteilung und der arbeitsmedizinischen Vorsorge

---

<sup>15</sup> Kohte, Faber, & Feldhoff, 2014

- ▶ Der Organisation der Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge
- ▶ Der Ausgestaltung der Beauftragung des Betriebsarztes oder anderer Ärzte
- ▶ Der Ausgestaltung der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung und der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen, wenn die vorhandenen Schutzmaßnahmen aus Sicht des Arztes unzureichend sind.

Indem die Mitbestimmungsrechte hier zur Ausgestaltung und Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge genutzt werden, kann deren Umsetzung in Betrieben / Dienststellen weiter vorangetrieben und deren Wirksamkeit verbessert werden.

## Eignungsuntersuchungen

Die Frage der Mitbestimmungspflicht von **gesetzlich vorgeschriebenen Eignungsuntersuchungen** ist immer in engem Zusammenhang mit der jeweiligen Vorschrift zu betrachten. Für Betriebsräte gilt zunächst grundsätzlich die Mitbestimmungspflicht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, für Personalräte die Mitbestimmungspflicht gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG. Allerdings ist hier anzumerken, dass die gesetzlichen Vorschriften diese Eignungsuntersuchungen bereits sehr detailliert regeln, sodass dem Arbeitgeber nur sehr wenig Spielraum bei der Ausgestaltung bleibt. Dementsprechend ergeben sich für Betriebsrat und Personalrat nur wenige bis keine Mitbestimmungstatbestände bei gesetzlich vorgeschriebenen Eignungsuntersuchungen.

Bei Untersuchungen, die sich **abseits der gesetzlichen Vorschriften** bewegen, ergibt sich die Mitbestimmung für Betriebsräte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG „Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb“ bzw. für Personalräte nach § 80 Abs. 1 Nr. 11 LPersVG „Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten“. Diese Untersuchungen betreffen meist eher das Ordnungsverhalten der Beschäftigten, nicht deren Arbeitsverhalten oder den Arbeitsschutz.

Zudem können Mitbestimmungsrechte gemäß § 94 BetrVG bei der „Verwendung von Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätzen“ / § 78 Abs. 3 Nr. 1 LPersVG bei der „Erstellung und Verwendung von (...) Personalfragebögen (...) und von personenbezogenen Daten“ bestehen.

Weitere Mitbestimmungsrechte können sich aus § 95 BetrVG „Aufstellung von Auswahlrichtlinien“ / § 78 Abs. 3 Nr. 2 LPersVG „Aufstellung von Beurteilungsrichtlinien“ sowie § 78 Abs. 3 Nr. 4a LPersVG „Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl“ ergeben.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Für Beamte gelten die Regelungen des § 79 LPersVG.

Die Arbeitnehmervertretung kann auf diesem Weg Einfluss auf einzelne Fragen, das Beurteilungsverfahren und Beurteilungsmerkmale nehmen.

Gerade dort, wo der Gesetzgeber keine rechtlichen Grundlagen für Untersuchungen geschaffen hat, können Arbeitnehmervertretungen durch die Nutzung ihrer Mitbestimmungsrechte unverhältnismäßige Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten bzw. Bewerber abwenden. Es ist nicht ausgeschlossen, dass in Betrieben / Dienststellen mit besonderen Gefährdungslagen, Eignungsuntersuchungen erforderlich sind, die über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehen. Dies muss jedoch vor Ort gemeinsam mit allen erforderlichen Beteiligten, unter Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen sorgfältig geprüft und entschieden werden. Betrachtet man die breite Masse aller Beschäftigten, sollten Eignungsuntersuchungen abseits der gesetzlichen Vorschriften die Ausnahme und nicht die Regel sein.

### **Einsatz des Betriebsarztes**

Wie bereits oben beschrieben, zählen weder arbeitsmedizinische Vorsorge noch Eignungsuntersuchungen zur Grundbetreuung des Betriebsarztes. Sie zählen zur betriebsspezifischen Betreuung und müssen gemäß der DGUV Vorschrift 2 gesondert ermittelt und eingerechnet werden. Dabei bestimmt die Arbeitnehmervertretung mit.

Zudem ist die Erweiterung oder Einschränkung der Aufgaben des Betriebsarztes § 9 Abs. 3 ASiG mitbestimmungspflichtig.



## Gefährdungsbeurteilung

Zuletzt möchten wir noch grundlegend auf die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretungen bei der Gefährdungsbeurteilung hinweisen. Die Gefährdungsbeurteilung ist die Basis für die Arbeitsschutzmaßnahmen, die im Betrieb / der Dienststelle ergriffen werden, also auch maßgeblich für arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen.

Da die Regelungen rund um die Gefährdungsbeurteilung, wie in §§ 3, 4, 5, 6 ArbSchG dem Arbeitgeber Spielraum bei der Ausgestaltung lassen, bestimmt der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG vor allem bei folgenden Punkten mit:

- ▶ Festlegung von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen mit gleichartigen Arbeitsbedingungen,
- ▶ Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung,
- ▶ Auswahl der Instrumente und Methoden zur Ermittlung und Beurteilung,
- ▶ Festlegung einer zeitlichen Abfolge im Sinne einer Prioritätensetzung,
- ▶ Auswahl der erforderlichen kollektiven Schutzmaßnahmen,
- ▶ Organisation der Gefährdungsbeurteilung, bspw. der Frage, ob und in welchem Umfang Externe mit der Durchführung betraut werden und über welche Fachkunde diese verfügen müssen (dazu auch BAG 08.06.2004, 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227, 232 und Kohte, Faber, & Feldhoff, 2014).

Der Personalrat hat hingegen keine Mitbestimmung bezüglich der Gestaltung und Organisation der Gefährdungsbeurteilung.<sup>17</sup> Er hat jedoch die Möglichkeiten, die Zustimmung zu einer Maßnahme zu verweigern, wenn diese vor dem Hintergrund der Gefährdungsbeurteilung unzureichend ist oder sie auf einer unzureichenden Gefährdungsbeurteilung beruht sowie selbst konkrete Maßnahmen zu beantragen, die Gefährdungen der Beschäftigten vermeiden bzw. mindern. Zudem bestimmt der Personalrat bei der Gestaltung der Arbeitsplätze gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 6 LPersVG mit.

---

<sup>17</sup> Mitbestimmungspflichtig gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG sind „Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelregelungen, die, sei es auch mittelbar, der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz dienen“. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat jedoch geurteilt, dass die Gefährdungsbeurteilung keine Maßnahme in diesem Sinne, sondern lediglich eine Vorbereitungshandlung sei. (vgl. BVerwG Urteil vom 14.10.2002 – 6 P 7/01).

## Umsetzung

Um von ihren Mitbestimmungsrechten Gebrauch zu machen, können Arbeitnehmervertretungen eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung mit dem Arbeitgeber / Dienstherrn abschließen. Wir beschränken uns an dieser Stelle darauf, mögliche Eckpunkte einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge darzustellen.

- ▶ Präambel zum Ziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge und zur Abgrenzung von Eignungsuntersuchungen
- ▶ Darstellung der betrieblichen Akteure und ihrer Aufgaben
- ▶ Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge durch den Betriebsarzt oder andere Ärzte
- ▶ Allgemeine Information der Beschäftigten u.a. zum Inhalt der arbeitsmedizinischen Vorsorge, der Durchführung sowie datenschutzrechtlichen Bestimmungen
- ▶ Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge:
  - Information der Beschäftigten zu Terminen für Pflicht- und Angebotsvorsorge
  - Bspw. Einrichtung einer offenen Sprechstunde für die Wunschvorsorge
  - Zeit und Ort der Vorsorge
  - Regelungen zur Kostenübernahme
  - Verknüpfung mit dem betrieblichen Arbeitsschutz und der Gefährdungsbeurteilung
  - Information des Betriebsarztes oder anderer Ärzte über die Arbeitsbedingungen
  - Weiteres Vorgehen bei der ärztlichen Mitteilung über nicht ausreichende Arbeitsschutzmaßnahmen nach § 6 Abs. 4 ArbMedVV
- ▶ Datenschutzrechtliche Bestimmungen
  - Welche Informationen erhält der Arbeitgeber?
  - Was wird wo und wie lange gespeichert?
- ▶ Regelungen zum Umgang mit Meinungsverschiedenheiten und Konflikten

## Kommunikation

Da arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen gleichermaßen sensible Themen sind, müssen beide dementsprechend sorgfältig im Betrieb kommuniziert werden. In vielen Betrieben und Dienststellen können wir davon ausgehen, dass

- ▶ bei den Beschäftigten Befürchtungen und Ängste bestehen,
- ▶ die rechtliche Lage falsch eingeschätzt wird,
- ▶ viele Akteure das Thema überhaupt nicht „auf dem Schirm“ haben.

Um arbeitsmedizinische Vorsorge und, wenn nötig, Eignungsuntersuchungen wirksam umzusetzen gilt es, dem mit Öffentlichkeitsarbeit entgegenzusteuern. Dies kann u.a. durch Vorträge, Diskussionsrunden, Begehungen, Flyer, Plakate, Infobriefen, ... erfolgen.

Im Idealfall werden verschiedene Kommunikationswege in einer Art Konzept aufeinander abgestimmt und mit den anderen Beteiligten „an einem Strang“ gezogen.

Abschließend können wir feststellen, dass die arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen – trotz bestehender Herausforderungen – bedeutsame Themen sind, die einen genaueren Blick und die Auseinandersetzung lohnen. In beiden steckt viel Potenzial für die Arbeit der Arbeitnehmervertretungen. Diese können entscheidend zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sowie zur Stärkung der betrieblichen Prävention beitragen.



## Literatur

**Ausschuss für Arbeitsmedizin. (2015).** Wunschvorsorge – Arbeitsmedizinische Empfehlung. Bonn: BMAS .

**Behrens, M. (2014).** Eignungsuntersuchungen und Datenschutz. NZA , 401.

**DGUV. (2015).** DGUV Information 250-010 Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis. Berlin.

**Kohte, P. D. (2016).** Die Gestaltung der arbeitsmedizinischen Vorsorge durch betriebliche Mitbestimmung (Bde. Reihe Study, Band 341). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

**Kohte, P. D., Faber, R., & Feldhoff, P. (2014).** Kommentar Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

**Nationaler Ethikrat. (2005).** Prädiktive Gesundheitsinformationen bei Einstellungsuntersuchungen. Berlin: Nationaler Ethikrat.





## **TBS gGmbH Rheinland-Pfalz**

Kaiserstraße 26-30  
55116 Mainz

Tel.: 06131/28 835-0  
Fax: 06131/22 61 02

info@tbs-rlp.de  
www.tbs-rlp.de