

250-010

DGUV Information 250-010



Eignungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis

Impressum

Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Ausschuss Arbeitsmedizin der Gesetzlichen
Unfallversicherung

Ausgabe: Mai 2024

Satz und Layout: Atelier Hauer + Dörfler, Berlin

Bildnachweis: Titelbild: ©StockPhotoPro – stock.adobe.com

Copyright: Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit
ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Bezug: Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter
www.dguv.de/publikationen › Webcode: p250010

Eignungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis

Aktualisierungen zur letzten Ausgabe von 2015

Unternehmerinnen und Unternehmer sind in der Praxis regelmäßig mit der Frage konfrontiert, nach welchen rechtlichen Maßgaben eine Eignungsbeurteilung zulässig ist. Diese DGUV Information stellt die rechtlichen Voraussetzungen dar und richtet sich sowohl an Unternehmerinnen und Unternehmer als auch an betriebliche Interessenvertretungen und Beschäftigte.

Die aktualisierte Auflage 2024 berücksichtigt den aktuellen Stand der Rechtsprechung und Literatur zu Fragen der Eignungsbeurteilung und enthält Aktualisierungen der datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen im Bundesdatenschutzgesetz und der EU-Datenschutz-Grundverordnung.

Redaktionelle Aktualisierungen heben das Erfordernis der grundsätzlichen Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchungen hervor. Ergänzende Schaubilder erleichtern die Lesbarkeit. Durch die Änderung des Titels der Information in „Eignungsbeurteilung in der betrieblichen Praxis“ (zuvor „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“) wird die Stärkung der individuellen Beratung und der Rechte der Beschäftigten hervorgehoben.

Inhaltsverzeichnis

Warum diese DGUV Information?	5
1 Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsbeurteilung	6
1.1 Arbeitsmedizinische Vorsorge.....	7
1.2 Eignungsbeurteilung	9
2 Eignungsbeurteilungen und ihre Rechtsgrundlagen	13
2.1.1 Eignungsbeurteilungen auf der Basis spezieller Rechtsvorschriften	13
2.1.2 Eignungsbeurteilungen auf der Basis arbeitsrechtlicher Rechtsgrundlagen	14
2.2 Einstellungsuntersuchungen	15
2.3 Eignungsbeurteilungen während der Beschäftigung.....	18
3 Verhältnismäßigkeit von Eignungsbeurteilungen	21
4 Beispiele aus der betrieblichen Praxis zu Kapitel 2	24
5 Literatur	27
6 Abkürzungen und Fundstellen der Rechtsgrundlagen	29

Warum diese DGUV Information?

Das Thema Eignungsbeurteilungen steht in besonderem Maße im Fokus des Interesses von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Beschäftigten, Betriebsräten und Personalvertretungen sowie Sicherheitsfachkräften und Betriebsärztinnen und Betriebsärzten. Dabei besteht ein Spannungsverhältnis zwischen den Interessen der Arbeitgebenden und denen der Beschäftigten. Während die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber möglichst zuverlässig die Eignung ihrer Beschäftigten beurteilen können wollen, haben die Beschäftigten ein Interesse an der umfassenden Wahrung ihrer Intimsphäre und ihrem informationellen Selbstbestimmungsrecht, das ihnen vorbehalten ist, welche personenbezogenen Daten sie von sich preisgeben möchten und wer sie verwenden darf. Dieses Spannungsverhältnis ist von besonderer Bedeutung, sobald die Eignungsbeurteilungen medizinische Untersuchungen beinhalten.

Diese DGUV Information nimmt eine kurze Abgrenzung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vor, stellt mögliche Rechtsgrundlagen dar, erläutert das Erfordernis der Verhältnismäßigkeit und stellt abschließend einige Beispiele aus der Praxis vor.

Der hier verwendete Begriff „Eignungsbeurteilung“ anstelle des bisher regelmäßig verwendeten Begriffes „Eignungsuntersuchung“ ist umfassender. Die Eignungsbeurteilung beinhaltet die letztliche Bewertung aller vorliegenden Informationen zur Eignung einer Person für eine bestimmte Tätigkeit. Sie kann, muss aber nicht, eine körperliche Untersuchung beinhalten.

1 Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsbeurteilung

Die ArbMedVV verlangt grundsätzlich die Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsbeurteilungen (§ 3 Abs. 3 Satz 3 ArbMedVV). Arbeitsmedizinische Vorsorge umfasst ausdrücklich nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen nach sonstigen Rechtsvorschriften oder individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 5 ArbMedVV).

Fragen der gesundheitlichen Eignung können auch bei der Vorsorge thematisiert werden und zur Aufklärung und Beratung der Beschäftigten beitragen. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Gefahren, die für Leib und Leben der betroffenen Beschäftigten selbst von der Tätigkeit ausgehen. Ebenso schließt die Eignungsbeurteilung Vorsorgeaspekte nicht aus. So werden Ärztinnen und Ärzte, die Beschäftigte zur Feststellung der Eignung untersuchen, schon aus berufsethischen Gründen Befunde, die Relevanz für die Prävention haben, mit den Betroffenen besprechen (z. B. auffällige Hauterkrankungen, nicht eignungsrelevanter Diabetes mellitus, etc.).

Zu beachten ist aber, dass arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsbeurteilungen auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beruhen und verschiedene Rechtsfolgen haben. Auch sind die inhaltlichen ärztlichen Fragestellungen bei der Vorsorge und bei Eignungsbeurteilungen verschieden. Die zur Klärung der Fragestellungen angewandten ärztlichen Methoden – deren Auswahl im pflichtgemäßen Ermessen der Ärztin bzw. des Arztes steht – können allerdings übereinstimmen. Ärztinnen bzw. Ärzte sind bei der Ausübung ihrer Fachkunde weisungsfrei (§ 8 Abs. 1 S. 1 ASiG).

Eine Ausnahme vom Grundsatz der terminlichen Trennung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsbeurteilungen ist zulässig, wenn betriebliche Gründe dies erfordern. In einem solchen Fall muss das Unternehmen den Arzt oder die Ärztin verpflichten, die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung gegenüber den Beschäftigten offenzulegen (§ 3 Abs. 3 Satz 3 letzter Halbsatz ArbMedVV).

Die ArbMedVV regelt die arbeitsmedizinische Vorsorge im Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes (siehe Kapitel 1.1). Sie trifft keine Regelungen zu Eignungsbeurteilungen. Eignungsbeurteilungen bedürfen einer eigenständigen Rechtsgrundlage (siehe Kapitel 2) und müssen verhältnismäßig sein (siehe Kapitel 3).

1.1 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein Teil betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen. Sie darf technische und organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ersetzen, kann diese aber durch individuelle arbeitsmedizinische Beratung über arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren sinnvoll ergänzen. Arbeitsmedizinische Vorsorge dient zur Beurteilung der individuellen Wechselwirkung von Arbeit und physischer sowie psychischer Gesundheit. Sie soll helfen, arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen frühzeitig zu erkennen und dient zur Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit ein erhöhtes gesundheitliches Risiko besteht. Vor Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge muss sich der Facharzt bzw. die Fachärztin für Arbeitsmedizin oder der Arzt bzw. die Ärztin mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 1 ArbMedVV) Kenntnisse über die Arbeitsplatzverhältnisse verschaffen (§ 6 Abs. 1 Satz 2 ArbMedVV). Ergibt die Gefährdungsbeurteilung für die Tätigkeit oder die Tätigkeiten des oder der Beschäftigten mehrere Vorsorgeanlässe, soll die arbeitsmedizinische Vorsorge in einem Termin stattfinden (§ 3 Abs. 3 S. 2 ArbMedVV). In die Arbeitsanamnese müssen alle Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen einfließen (§ 6 Abs. 1 S. 3 ArbMedVV). Auf diese Weise wird eine ganzheitliche Vorsorge sichergestellt, welche die gesamte Arbeitssituation der oder des Beschäftigten unter Berücksichtigung aller Ein- und Auswirkungen (z. B. psychische, somatische oder soziale) einbezieht und sich nicht lediglich auf den formellen Vorsorgeanlass beschränkt.

Diese AMR Nr. 3.3 „Ganzheitliche arbeitsmedizinische Vorsorge unter Berücksichtigung aller Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen“ (GMBI Nr. 43 vom 19. Dezember 2022, S. 978 berichtigt GMBI 2022 S. 45 [Nr. 1–2] (vom 25.01.2023)) konkretisiert die Regelungen der ArbMedVV im Sinne einer ganzheitlichen Praxis arbeitsmedizinischer Vorsorge. Zentraler Bestandteil jeder arbeitsmedizinischen Vorsorge ist ein Beratungsgespräch.

Körperliche und/oder klinische Untersuchungen werden durchgeführt, wenn der Arzt bzw. die Ärztin diese für erforderlich halten, er bzw. sie über die Inhalte, den Zweck sowie die Risiken aufgeklärt hat und die an der Vorsorge teilnehmende Person die Untersuchung nicht ablehnt (§ 2 Abs. 1 Nr. 3, § 6 Abs. 1 Satz 4 ArbMedVV). Das bedeutet, dass der bzw. die Beschäftigte nicht verpflichtet ist, sich körperlich untersuchen zu lassen. Er oder sie ist lediglich verpflichtet, im Rahmen einer Pflichtvorsorge mitzuwirken, die sich in diesem Fall auf eine Beratung und Aufklärung der Beschäftigten beschränkt (ohne eine Teilnahme an der Pflichtvorsorge ist die Ausübung der gefährdenden Tätigkeit ausgeschlossen, vgl. § 4 ArbMedVV).

Mit der Ersten Verordnung zur Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 31.10.2013 (BGBl. I, S. 3882) wurde die Bescheinigung über das Untersuchungsergebnis („dauernde gesundheitliche Bedenken / befristete gesundheitliche Bedenken / keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen / keine gesundheitlichen Bedenken“) abgeschafft und durch eine Vorsorgebescheinigung ersetzt. Die Vorsorgebescheinigung enthält die Angaben, dass, wann und aus welchem Anlass ein Vorsorgetermin stattgefunden hat und wann aus ärztlicher Sicht eine weitere Vorsorge angezeigt ist (§ 6 Abs. 3 Nr. 3 ArbMedVV). Eine inhaltlich identische Vorsorgebescheinigung geht an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin und an die Person, die an der Vorsorge teilgenommen hat. Ergebnis und Befunde der Vorsorge muss der Arzt bzw. die Ärztin schriftlich festhalten. Er bzw. sie muss die jeweilige Person darüber beraten und ihr auf Wunsch das Ergebnis ggf. auch in schriftlicher Form zur Verfügung stellen. Gegenüber Dritten, d. h. auch gegenüber dem Arbeitgeber

bzw. der Arbeitgeberin, gilt die ärztliche Schweigepflicht (§ 6 Abs. 1 Satz 6 ArbMedVV). Sofern sich allerdings aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge Erkenntnisse dazu ergeben, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die Beschäftigten nicht ausreichen, muss der Arzt bzw. die Ärztin den Arbeitgebenden informieren und Arbeitsschutzmaßnahmen vorschlagen (§ 6 Abs. 4 Satz 2 ArbMedVV). Das hat dann zur Folge, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Gefährdungsbeurteilung überprüfen und die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen treffen muss (§ 8 Abs. 1 ArbMedVV).

Die „DGVV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ können für Einstellungsuntersuchungen und Eignungsbeurteilungen ergänzend herangezogen werden. Insbesondere die Empfehlungen in Abschnitt 2.2 der „DGVV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ (Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre, Arbeiten mit Absturzgefahr, Atemschutzgeräte, Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten und Überdruck (Arbeiten in Druckluft und Taucherarbeiten)) beziehen sich explizit auf Eignungsbeurteilungen. Als Empfehlungen eines breiten Kreises von Sachkundigen und von den paritätisch besetzten Selbstverwaltungsgremien der DGVV mitgetragen, geben sie einen Anhalt, welche Untersuchungen und Methoden für bestimmte Fragestellungen in Betracht kommen können. Auch auf Basis dieser Empfehlungen muss der Arzt bzw. die Ärztin stets nach pflichtgemäßem ärztlichem Ermessen entscheiden, welche der dort genannten Verfahren im Einzelfall für die Beurteilung der Eignung erforderlich sind.

1.2 Eignungsbeurteilung

Eignungsbeurteilungen dienen der Beantwortung der Frage, ob die vorhandenen physischen und psychischen Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten erwarten lassen, dass die während der Beschäftigung zu erledigenden Tätigkeiten ohne relevante Gefahren für Sicherheit und Gesundheit des oder der Beschäftigten oder Dritter von ihnen ausgeübt werden können.

Für die Durchführung einer ärztlichen Eignungsbeurteilung, insbesondere dann, wenn sie auch eine Untersuchung beinhalten soll, besteht nicht in allen Fällen eine rechtlich normierte Mindestqualifikation, wie sie z. B. § 7 ArbMedVV für die arbeitsmedizinische Vorsorge oder §§ 11 Abs. 2 Nr. 1–5, 65 FeV für die Fahreignung vorsehen. Aufgrund der Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen Gesundheitsgefahren und der individuellen gesundheitlichen Konstitution der Versicherten empfiehlt es sich jedoch, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, die mit den Arbeitsplätzen vertraut sind, mit dieser Aufgabe zu betrauen.

Soweit die Eignung nicht auf andere Weise festgestellt werden kann, beinhaltet eine Eignungsbeurteilung in der Regel eine medizinische oder klinische Untersuchung.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin für die Durchführung von Eignungsbeurteilungen grundsätzlich einen Arzt oder eine Ärztin seines Vertrauens bestimmen. Macht der oder die Beschäftigte begründete Bedenken etwa gegen die Fachkunde oder Unvoreingenommenheit des Arztes oder der Ärztin geltend, kann der Arbeitgebende nach billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) verpflichtet sein, einen anderen Arzt oder eine andere Ärztin mit der Begutachtung zu beauftragen (vgl. BAG, Urteil vom 27.09.2012 – 2 AZR 811/11). Bei der Ausübung billigen Ermessens müssen die beiderseitigen Interessen objektiv gegeneinander abgewogen werden.

Auch Eignungsbeurteilungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn die betroffenen Beschäftigten in die ggfs. erforderliche Untersuchung einwilligen und sie hierdurch nicht unangemessen benachteiligt werden (§ 307 BGB, siehe Kapitel 3). Unter der Voraussetzung der Verhältnismäßigkeit (siehe Kapitel 3) kann sich für Beschäftigte eine Pflicht zum Nachweis ihrer Eignung aus unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ergeben. Ist diese Pflicht rechtlich wirksam, kann ein Verstoß gegen die Pflicht zur Mitwirkung an einer Eignungsbeurteilung für Beschäftigte zu arbeitsrechtlichen Conse-

quenzen führen (BAG Urteil vom 27.09.2012 – 2 AZR 811/11; Beckschulze, „Rechtsfolgen bei verweigerten arbeitsmedizinischen Untersuchungen“ in ARP 2021, 248 ff mit weiteren Nachweisen).

Eignungsbeurteilungen können unterteilt werden in Untersuchungen vor Einstellung und Untersuchungen während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses. Eignungsbeurteilungen werden auf Veranlassung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin durchgeführt. Sie dienen vorrangig den Interessen der Arbeitgebenden im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung. In Bereichen mit besonderen Gefahren können sie dem Schutz anderer Beschäftigter bzw. Dritter und zur Verhütung von Arbeitsunfällen dienen, insbesondere falls eine Gefährdung anderer Personen nicht anders, z. B. durch effektive technische oder organisatorische Maßnahmen, vermieden werden kann. Bei Eignungsbeurteilungen festgestellte Eignungsmängel können dazu führen, dass die betroffenen Beschäftigten nicht weiter in ihrer angestammten Tätigkeit arbeiten können.

Aus § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ ergibt sich, dass der Unternehmer bzw. die Unternehmerin Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht betrauen darf. Die Formulierung „erkennbar nicht in der Lage...“ bezieht sich dabei jedoch in erster Linie auf die unmittelbare Beobachtung des Unternehmers oder der Unternehmerin bzw. der mit der Leitung der Tätigkeiten beauftragten Person. Nach § 7 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1 (Befähigung für Tätigkeiten) hat der Unternehmer bzw. die Unternehmerin zudem bei der Übertragung von Aufgaben auf Versicherte je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Versicherten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen einzuhalten. Hierfür können – je nach Tätigkeit z. B. ein ausreichendes Hör- oder Sehvermögen Voraussetzung sein. Ein Aspekt der Befähigung i. S. d. § 7 ArbSchG ist daher grundsätzlich auch die gesundheitliche Eignung der Beschäftigten.

Die allgemeinen Anforderungen des § 7 DGUV Vorschrift 1 als solche stellen keine Rechtsgrundlage für Eignungsbeurteilungen, sondern lediglich Eignungsvorbehalte dar (siehe Kapitel 2.1.1). Auch spezielle Unfallverhütungsvorschriften können Eignungsvorbehalte enthalten.

In Abgrenzung dazu sieht § 6 Abs. 1 DGUV Vorschrift 49 „Feuerwehren“ vor, dass die Unternehmerin oder der Unternehmer Feuerwehrangehörige nur für Tätigkeiten einsetzen darf, für die sie körperlich und geistig geeignet sowie fachlich befähigt sind. Für Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an die körperliche Eignung von Feuerwehrangehörigen stellen, muss sich die Unternehmerin oder der Unternehmer nach § 6 Abs. 3 DGUV Vorschrift 49 deren Eignung durch Eignungsbeurteilungen vor Aufnahme der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen ärztlich bescheinigen lassen. Dies gilt für Tätigkeiten unter Atemschutz und als Taucherin bzw. Taucher gemäß Anlage 1 der DGUV Vorschrift 49. Treten während der Laufzeit der ärztlichen Eignungsbescheinigung Anhaltspunkte auf oder meldet eine Feuerwehrangehörige oder ein Feuerwehrangehöriger Einschränkungen, aus denen sich Zweifel an der Eignung ergeben, so ist gemäß § 6 Abs. 1 DGUV Vorschrift 49 eine erneute Prüfung und Feststellung der Eignung erforderlich.

Eignungsbeurteilungen, die durch Gesetz oder Rechtsverordnung vorgeschrieben sind (siehe Kapitel 2.1.1), sorgen in der Praxis kaum für Unklarheiten und sind bekannt. Sie sind jedoch bislang nur für bestimmte Personengruppen geregelt (z. B. in der Fahrerlaubnisverordnung).

Über die Rechtswirksamkeit von individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen in Bezug auf Eignungsbeurteilungen (siehe Kapitel 2.1.2) gibt es nur wenige arbeitsgerichtliche Urteile zu einigen Einzelfällen, so dass sich die Praxis nach wie vor mit zahlreichen offenen Fragen konfrontiert sieht.

2 Eignungsbeurteilungen und ihre Rechtsgrundlagen

Eignungsbeurteilungen bedürfen einer Rechtsgrundlage.

2.1.1 Eignungsbeurteilungen auf der Basis spezieller Rechtsvorschriften

Eine Eignungsbeurteilung ist zulässig, wenn ihre Durchführung in einer speziellen Rechtsvorschrift auf gesetzlicher Grundlage ausdrücklich vorgeschrieben ist. Dafür hat der Gesetz- und Ordnungsgeber in Bezug auf bestimmte Personengruppen und Arbeitsbereiche, in denen eine besondere Verantwortung für Dritte zu tragen ist, die rechtliche Grundlage geschaffen, z. B. für Pilotinnen und Piloten, Busfahrerinnen und Busfahrer oder Triebfahrzeugführerinnen und -führer. So finden sich u. a. in den §§ 11 Abs. 9, 12 Abs. 6 FeV und § 5 Abs. 1 Nr. 3 TfV durch Gesetz bzw. Rechtsverordnung vorgeschriebene Eignungsbeurteilungen, ohne deren Durchführung eine Ausübung der fraglichen Tätigkeit nicht erfolgen darf.



Beispiele für normative Rechtsgrundlagen für Eignungsuntersuchungen

- Berufskraftfahrer, die Taxi, Bus oder LKW fahren (§§ 11 Abs. 9, 12 Abs. 6 FeV, § 48 Abs. 4 Nr. 3 FeV iVm Anlage 5 und 6 FeV)
- Piloten (§ 4 Abs. 1 Nr. 2 LuftVG iVm § 32 LuftVG und § 21 LuftPersV sowie der VO (EU) 1178/2011 der Kommission vom 3.11.2011 zur Festlegung technischer Vorschriften und von Verwaltungsverfahren in Bezug auf das fliegende Personal in der Zivilluftfahrt)
- Flugsicherungspersonal (§ 7 FSPersAV), VO (EU) 2015/340
- Betriebsbedienstete im Betrieb der Straßenbahn (§ 10 Abs. 2 BOStrab)
- Seeleute an Bord von Kauffahrteischiffen, die die Bundesflagge führen (§ 12 Abs. 1 und 6 SeeArbG iVm § 3 ff. MariMedV) oder
- Triebfahrzeugführer (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 TfV), Tätigkeiten nach § 42 Abs. 1 a und 1 b IfSG aufgrund § 43 IfSG

Aus der bloßen Formulierung allgemeiner Eignungsanforderungen in Rechtstexten (z. B. in Unfallverhütungsvorschriften oder Dienstvorschriften) lässt sich hingegen keine Rechtsgrundlage für Eignungsbeurteilungen ableiten, da diese Vorschriften nicht hinreichend bestimmt die Durchführung einer Eignungsbeurteilung normieren, sondern lediglich vorschreiben, dass der Unternehmer bzw. die Unternehmerin nur geeignete Personen beschäftigen darf.

2.1.2 Eignungsbeurteilungen auf der Basis arbeitsrechtlicher Rechtsgrundlagen

Soweit gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen, können die Tarifvertragsparteien durch eine tarifvertragliche Regelung (z. B. § 3 Abs. 4 TVöD) eine arbeitsrechtliche Rechtsgrundlage für die Durchführung einer Eignungsbeurteilung schaffen unter der Voraussetzung, dass der verfassungsmäßige Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt wird (siehe Kapitel 3).

Gleiches gilt für die Regelung von Eignungsbeurteilungen in Betriebsvereinbarungen. Hierbei ist § 75 BetrVG zu beachten. Dazu gehören insbesondere der Schutz und die Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Unter der Voraussetzung der Verhältnismäßigkeit können auch die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Durchführung der Eignungsbeurteilung begründen. Derartige Vereinbarungen unterliegen zudem einer gesetzlichen Angemessenheitskontrolle (§ 307 Abs. 1 BGB). Dadurch wird eine gerichtliche Überprüfbarkeit ermöglicht, ob die Vertragsklauseln die oder den Beschäftigten entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

Auf Regelungen zu obligaten Eignungsbeurteilungen im Rahmen von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist § 307 Abs. 1 BGB nicht anwendbar (§ 310 Abs. 4 BGB).

Sollen Eignungsbeurteilungen aufgrund einer arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage in zulässiger Weise durchgeführt werden, so ist zudem erforderlich, dass Beschäftigte rechtswirksam hierin einwilligen. Maßstab für die Rechtmäßigkeit der Einwilligung sind Art. 4 Nr. 11 und Art. 7 DS-GVO sowie § 26 Abs. 3 S. 2 iVm § 26 Abs. 2 BDSG, da es sich bei Gesundheitsdaten um eine besondere Kategorie personenbezogener Daten i. S. d. Art. 9 Abs. 1 DS-GVO handelt.

Vor Eignungsuntersuchungen müssen die Bewerberinnen und Bewerber vorab darüber informiert werden, worauf sich die Untersuchung und die Einwilligung im Einzelnen erstrecken soll, da eine wirksame Einwilligung der Beschäftigten nur möglich ist, wenn sie deren Tragweite erfassen können.

Die Durchführung einer Eignungsbeurteilung setzt arbeitsplatzbezogene Kenntnisse zu Gefährdungen und Anforderungen in Verbindung mit der konkreten Tätigkeit voraus. Diese haben in erster Linie Betriebsärztinnen und Betriebsärzte. Die Vornahme durch andere Ärzte bzw. Ärztinnen ist ebenfalls möglich, soweit ihnen die Anforderungen an die Tätigkeit bekannt sind und sie diese beurteilen können.

2.2 Einstellungsuntersuchungen

Wenn ein zukünftiger Arbeitgeber bzw. eine zukünftige Arbeitgeberin sich nach der Vorauswahl der Bewerbungen für eine Person unter der Bedingung ihrer gesundheitlichen Eignung entschieden hat, können Eignungsuntersuchungen vor deren Einstellung durchgeführt werden, soweit die Bewerberin bzw. der Bewerber in die Untersuchung wirksam einwilligt.

In Bereichen mit besonderen Gefährdungen können Einstellungsuntersuchungen sinnvoll sein, wenn dadurch die Feststellung der Eignung ermöglicht und das Risiko von Arbeitsunfällen gesenkt wird. Der zulässige Untersuchungsumfang richtet sich nach dem stellenbezogenen Anforderungsprofil. Die Untersuchung muss sich auf die hierfür relevanten Gesundheitsdaten beschränken.

§

Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf der Grundlage des § 26 BDSG zum Umfang des Fragerechts hinsichtlich bestehender Krankheiten ist der Umfang der Untersuchung auf Gesundheitsdaten zu beschränken, die im Zusammenhang mit dem einzugehenden Arbeitsverhältnis stehen und gemäß dem Anforderungsprofil für die auszuübende Tätigkeit von Relevanz sind (vgl. BAG, Urteile vom 07.06.1984 – 2 AZR 270/83 und vom 01.08.1985 – 2 AZR 101/83).

Ist mit einer Warnpostentätigkeit beispielsweise die Wahrnehmung akustischer Signale verbunden, darf das Hörvermögen im Sinne des Anforderungsprofils vor Antritt der Tätigkeit medizinisch beurteilt werden.

Das **stellenbezogene Anforderungsprofil** zu Eigenschaften, Fähigkeiten und Merkmalen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der Gefahrgeneignung der Tätigkeit und der besonderen Gefahrenlage (insbesondere zum Schutz von Leben und Gesundheit anderer Beschäftigter bzw. Dritter) festlegen, vorzugsweise unter aktiver Beteiligung des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin. Hierbei können Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung einfließen; die Gefährdungsbeurteilung als solche ist keine Rechtsgrundlage für eine Einstellungsuntersuchung.

Geeignet sind Bewerbende grundsätzlich dann, wenn sie aufgrund ihrer körperlichen und psychischen Konstitution für einen überschaubaren Zeitraum nach der Einstellung dazu in der Lage sind, den für sie vorgesehenen Tätigkeiten nachzukommen, ohne dabei sich selbst oder andere zu gefährden. Dispositionen, die erst langfristig zu gesundheitlichen Einschränkungen führen könnten, dürfen grundsätzlich nicht zum Gegenstand einer Einstellungsuntersuchung gemacht werden. Zur Aufklärung über eine eventuelle Selbstgefährdung dient ggf. ergänzend die arbeitsmedizinische Vorsorge nach der ArbMedVV.

Die Bewerbenden können nicht gezwungen werden, sich einer Eignungsuntersuchung zu unterziehen. Es besteht insofern keine Duldungspflicht. Weigern sie sich, bei der Untersuchung in Teilen oder gänzlich mitzuwirken, sollte die beauftragte Ärztin bzw. der beauftragte Arzt für den Arbeitgebenden lediglich vermerken, dass aufgrund der Weigerung keine Aussage zur Eignung getroffen werden kann. In diesem Falle bleibt es dann der Verantwortung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin überlassen, ob er bzw. sie sich dennoch entscheidet, die Bewerberin bzw. den Bewerber einzustellen.



Liegt eine wirksame Einwilligung in die Übermittlung von medizinischen Daten nicht vor, droht der Ärztin bzw. dem Arzt eine Sanktionierung nach § 203 Abs. 1 Nr. 1 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen).

Nach Durchführung einer Untersuchung teilt die beauftragte Ärztin bzw. der beauftragte Arzt dem Arbeitgebenden ausschließlich mit, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber für die zu besetzende Stelle geeignet ist. Die Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin durch die beauftragte Ärztin bzw. den beauftragten Arzt, setzt, neben der Einwilligung in die Eignungsuntersuchung, eine weitere schriftliche und unterschriebene Einwilligung in die Weiterleitung des Untersuchungsergebnisses voraus.

Keinesfalls dürfen dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin ärztlicherseits Diagnosen oder Befunde aus der Untersuchung mitgeteilt werden.

Für Jugendliche, also Personen zwischen 15 und 18 Jahren (ausnahmsweise auch für Kinder ab 14 Jahren), sehen die §§ 32 ff. JArbSchG bei Beginn der Berufsausbildung oder einer längerfristigen Arbeitsaufnahme und danach in jährlichen Abständen eine Jugendarbeitsschutzuntersuchung zwingend vor. Dabei handelt es sich um eine Untersuchung eigener Art, die in erster Linie dem Arbeitsschutz der Jugendlichen dient, darüber hinaus aber auch einen allgemeinen präventiven Ansatz verfolgt. Es handelt sich bei den Jugendarbeitsschutzuntersuchungen daher nicht um Einstellungs-/ Eignungsbeurteilungen. Ein grundlegendes Ziel des JArbSchG besteht darin, Jugendliche am Beginn eines langen Arbeitslebens vor Arbeiten zu schützen, die sie physisch und psychisch gefährden können.

2.3 Eignungsbeurteilungen während der Beschäftigung

Eignungsbeurteilungen während der laufenden Beschäftigung können unter den folgenden Voraussetzungen (Fallgestaltungen im Sinne der Buchst. a, b, c oder d und Verhältnismäßigkeit gemäß Kapitel 3.) zulässig sein:

- a) Eignungsbeurteilungen sind durchzuführen, wenn sie durch spezielle Rechtsvorschriften vorgeschrieben sind (siehe Kapitel 2.1.1). Auch bei der Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit einer geänderten Gefährdungssituation kann eine Eignungsbeurteilung erforderlich sein.
- b) Des Weiteren kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin bei Vorliegen begründeter Zweifel an der Eignung von Beschäftigten für die weitere Ausübung der infrage stehenden Tätigkeit, die Fortsetzung der Tätigkeit von einem ärztlichen Eignungsnachweis abhängig machen. Ein begründeter Zweifel kann durch hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte entstehen, die konkret auf einen Eignungsmangel hinweisen. In derartigen

Fallkonstellationen kann sich die Mitwirkungspflicht des bzw. der Beschäftigten ausnahmsweise (neben den unter 2.1.1 und 2.1.2 genannten Rechtsgrundlagen) auch aus der Nebenpflicht auf Rücksichtnahme nach § 241 Abs. 2 BGB, die aus dem Arbeitsvertrag folgt, ergeben (BAG, Urteile vom 12.08.1999, 2 AZR 55/99 und vom 06.11.1997, 2 AZR 801/96). In Betracht kommen hierfür z. B. folgende Sachverhalte: Wiederkehrende Tagesschläfrigkeit bei einem Berufskraftfahrer als Hinweis auf ein obstructives Schlafapnoe-Syndrom, Bewusstlosigkeit bei einem Kranfahrer, epileptischer Anfall bei einem Dachdecker, spezifische Auffälligkeiten bei einem Gerüstbauer, die auf Alkoholkrankheit hinweisen etc.).

- c) Daneben kann auch die Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit anderem Anforderungsprofil einen Anlass für die Durchführung einer Eignungsbeurteilung darstellen.
- d) Schließlich kann die Art der konkreten Tätigkeit des bzw. der Beschäftigten Ursache für eine Eignungsbeurteilung sein. Dementsprechend können Beschäftigte, die in gefährdenden Bereichen eingesetzt werden, auch routinemäßig ohne konkreten Verdacht auf Eignungsmängel dazu verpflichtet werden oder sich verpflichten, sich einer Eignungsbeurteilung während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses in einem regelmäßigen zeitlichen Abstand zu unterziehen.



Mögliche Anlässe für Eignungsbeurteilungen während der Beschäftigung:

- a) Vorschrift aufgrund spezieller Rechtsvorschriften (siehe Kapitel II.1.a)
- b) begründete Zweifel an der Eignung von Beschäftigten
- c) Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes mit anderem Anforderungsprofil
- d) routinemäßige Eignungsbeurteilung für Beschäftigte in gefährdenden Bereichen

Die Zulässigkeit der Eignungsbeurteilung setzt in derartigen Konstellationen – neben der Einwilligung der bzw. des Beschäftigten in die konkrete Untersuchung – voraus, dass eine wirksame Vereinbarung im Arbeitsvertrag getroffen oder in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festgelegt worden ist.

Eignungsbeurteilungen, die nicht auf einem begründeten Zweifel an der Eignung oder auf einer öffentlich-rechtlichen oder arbeitsrechtlichen Grundlage beruhen, sind unzulässig. Ausgeschlossen ist zudem die rein schematische Durchführung von Reihenuntersuchungen, die allein an die Zuordnung an eine bestimmte Berufsgruppe ohne konkrete und realistische Gefährdung von Rechtsgütern Dritter anknüpft.

3 Verhältnismäßigkeit von Eignungsbeurteilungen

Insbesondere, wenn Einschränkungen der gesundheitlichen Eignung von Beschäftigten in Bezug auf die vorgesehenen oder ihnen übertragenen Tätigkeiten zu besonderen Gefahren für Leib oder Leben anderer Beschäftigter führen würden, sind Eignungsbeurteilungen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung gerechtfertigt.

Wichtigste Voraussetzung für die Wirksamkeit einer solchen arbeitsrechtlichen Regelung ist deren Verhältnismäßigkeit. Dazu müssen die Interessen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin an der Durchführung der Eignungsbeurteilung die entgegenstehenden Interessen des bzw. der zur Eignungsbeurteilung verpflichteten Beschäftigten überwiegen (vgl. ArbG Hamburg, Urteil vom 01.09.2006 – 27 Ca 136/06). Dies ist insbesondere denkbar, wenn die Ausführung der Tätigkeit im Falle nicht (mehr) vorliegender Eignung des bzw. der Beschäftigten Leib und Leben anderer Personen oder Sachen von erheblichem Wert gefährden würde und die Eignungsbeurteilung demgegenüber nur eine geringe Belastung für den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte mit sich bringt.

§ Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	
geeignet	Maßnahme ist zur Erreichung des Zwecks geeignet.
erforderlich	Es gibt kein milderes gleich geeignetes Mittel zur Erreichung des Zwecks.
angemessen (verhältnismäßig im engeren Sinne)	Der beabsichtigte Zweck steht nicht außer Verhältnis zum Mittel.

Aus Anforderungsprofil, Unfall- sowie Beinahe-Unfallgeschehen und ggf. ergänzend Erkenntnissen aus der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) kann sich z. B. eine besondere Gefährdungslage ergeben, die ärztliche Eignungsfeststellungen aufgrund von Eigen- und/oder Drittschutzaspekten erforderlich macht, wenn ein milderer Mittel nicht ersichtlich ist, um die Eignung auch ohne Untersuchung festzustellen.

Da bei Eignungsbeurteilungen insbesondere in das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht und die informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten, aber je nach Untersuchungsumfang auch in die körperliche Unversehrtheit (z. B. Entnahme einer Blutprobe) eingegriffen wird, müssen diese Eingriffe verhältnismäßig sein.

Im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung sind Möglichkeiten technischer und organisatorischer Arbeitsschutzmaßnahmen vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie dem Stand der Technik entsprechen (§ 4 Nr. 3 und 5 ArbSchG) und mit verhältnismäßigem Aufwand realisiert werden können.

Die Verhältnismäßigkeit bezieht sich insbesondere auf den konkreten Untersuchungsumfang. Verhältnismäßig sind Eignungsbeurteilungen, wenn sie geeignet, erforderlich und verhältnismäßig im engeren Sinne (angemessen) sind.

Geeignet ist die Untersuchung, wenn mit ihr die angestrebte Eignungsfeststellung erzielt werden kann. Zudem muss die Untersuchung erforderlich sein. Das bedeutet, dass sie unter mehreren denkbaren Alternativen das mildeste Mittel zur Eignungsfeststellung darstellt.

Ist die Eignung durch eine andere, gleichermaßen geeignete Maßnahme feststellbar (Test, Befragung etc.), stellt die Untersuchung nicht das mildeste Mittel dar. Zudem muss die Untersuchung verhältnismäßig im engeren Sinne sein. Das setzt voraus, dass die vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin mit der Untersuchung verfolgten Interessen in einer Abwägung die entgegenstehenden Interessen der bzw. des Beschäftigten überwiegen.

Genetische Untersuchungen darf der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin weder vor noch nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von Beschäftigten verlangen oder deren Ergebnisse entgegennehmen (§ 19 GenDG). Dieses gesetzliche Verbot gilt nach § 22 GenDG ausdrücklich auch für Beamtinnen und Beamte.



Aufgrund der im Einzelfall schwierigen Bewertung der Verhältnismäßigkeit von Eignungsbeurteilungen sollte ein hoher Maßstab an die Ermittlung und Dokumentation der tatsächlichen Umstände, aus denen sich die Erforderlichkeit einer Untersuchung und ihr konkreter Umfang ergeben sollen, gelegt werden.

4 Beispiele aus der betrieblichen Praxis zu Kapitel 2

Beispiel 1a)

In einem Logistikunternehmen soll eine Fahrerin für Flurförderzeuge eingestellt werden. Das Unternehmen verfügt über eine Vielzahl von Ladebrücken, über die Fahrzeuge beladen werden. Es sind stets mehrere Beschäftigte mit Flurförderzeugen im gleichen Arbeitsbereich tätig, darüber hinaus mitgängergeführte Flurförderzeuge und zu Fuß gehende Personen. Es besteht eine eindeutige Gefährdung der übrigen Beschäftigten, wenn die Flurförderzeugfahrerin beispielsweise unter einer relevanten Einschränkung des Sehvermögens (das kann die Sehschärfe, das räumliche Sehen, das Gesichtsfeld und weitere Sehleistungen betreffen) leidet. Die Verkehrswege der einzelnen Beschäftigten lassen sich weder technisch noch organisatorisch trennen. Damit ist die Erforderlichkeit einer Untersuchung des Sehorgans vor der Einstellung oder auch bei einem entsprechenden Wechsel der Tätigkeit gegeben, um die Einhaltung der Kriterien des Anforderungsprofils zu prüfen.

Bedingt durch die Bauart, den Einsatz und die Einschränkung des Sichtfeldes bei einem Flurförderzeug bestehen u. a. Anforderungen an ein intaktes Gesichtsfeld, das in relevanter Häufigkeit krankheitsbedingt im Laufe des Lebens eingeschränkt werden kann, ohne dass dies dem Unternehmer bzw. der Unternehmerin oder dem bzw. der Betroffenen im Alltag auffällt. Daher kann in diesem Fall auch eine regelmäßige Eignungsbeurteilung zulässig sein.

Beispiel 1b)

In einem Bereich mit hohem Gefährdungspotenzial und aus betrieblichen Gründen gemischten Verkehrswegen (z. B. Hafengebiete, Flughäfen, Betriebshöfe großer Produktionsanlagen) lassen sich nach dem Stand der Technik Gefahrenwarnungen oft nur durch farbige Lichtsignale oder Farbflächen umsetzen. In solchen Fällen gehört ein ausreichendes Farbunterscheidungsvermögen in das Anforderungsprofil, das eine entsprechende Untersuchung im Rahmen der Eignungsbeurteilung zur Einstellung rechtfertigt.

Beispiel 2

Einem Unternehmer fällt bei einem steigberechtigten Freileitungsmechaniker ein unsicherer Gang auf. Er erfährt, dass dieser gegenüber anderen Beschäftigten wiederholt über Schwindelanfälle geklagt hat. Sollte bei einer Tätigkeit auf einem Mast ein Zwischenfall auftreten, gefährdet der Betroffene nicht nur sich selbst, sondern auch andere Beschäftigte und Hilfeleistende. Sofern die Eignungseinschränkung auch für den medizinischen Laien erkennbar ist, darf der Unternehmer den Betroffenen ab sofort nicht mehr mit gefährdenden Tätigkeiten beschäftigen. In unklaren Fällen muss er vor dem weiteren Einsatz des Beschäftigten in großer Höhe einen individuellen ärztlichen Eignungsnachweis fordern.

Beispiel 3

Tätigkeiten, von denen unmittelbar das Überleben Dritter abhängt, z. B. Mitglieder von Rettungsteams für die Rettung aus abgelegenen Gebieten wie Bergrettung oder Höhlenrettung, stellen besondere Anforderungen an die gesundheitliche Verfassung. Dies gilt auch für Mitglieder von Teams, die über lange Zeit auf sich allein gestellt und voneinander abhängig arbeiten müssen. Die körperlichen Kompensationsmechanismen für Sauerstoffmangel, Kälte etc. können sich krankheits- oder altersbedingt unbemerkt ändern. Unabhängig davon müssen hier extreme Umwelten unter zum Teil hohen körperlichen Belastungen toleriert werden, die im Einsatz auch über längere Zeit zuverlässig erbracht werden müssen. Daher muss die Zulässigkeit einer regelmäßigen Eignungsbeurteilung vom Unternehmen geprüft werden.

Beispiel 4

Bei Beschäftigten einer Werksfeuerwehr können trotz intensiver Beobachtung durch den verantwortlichen Arbeitgeber und entsprechender Befragung nicht alle eignungsrelevanten Gesundheitsstörungen für den Einsatz unter schwerem Atemschutz aufgedeckt werden. Wegen der besonderen Gefährdungssituation und den daraus resultierenden Anforderungen an die Eignung ist eine regelmäßige ärztliche Kontrolle auch ohne erkennbare gesundheitliche Auffälligkeit standardmäßig erforderlich. Denn bei einer schweren Gesundheitsstörung im Einsatz gefährdet die ausgefallene Einsatzkraft nicht nur sich selbst, sondern auch ihre Kameradinnen und Kameraden und die Personen, zu deren Rettung sie eingesetzt wurde. Der Arbeitgeber sollte daher bereits im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festlegen, dass die Eignung in regelmäßigen Abständen ärztlich festgestellt werden muss, um seinen Pflichten aus § 6 DGUV Vorschrift 49 zu genügen.

5 Literatur

Beckschulze, Martin: Die rechtliche Zulässigkeit von Eignungsuntersuchungen, *Arbeitsrechtliche Praxis* 2021, S. 107–111

Beckschulze, Martin: Rechtsfolgen bei verweigerten arbeitsmedizinischen Untersuchungen, *Arbeitsrechtliche Praxis* 2021, 248–251

Beckschulze, Martin: Die arbeitsmedizinische Untersuchung – Vorsorge oder Eignung?, *Betriebs-Berater* 2014, S. 1013–1018 und S. 1077–1086

Behrens, Michael: Verhältnismäßigkeit routinemäßiger Eignungsuntersuchungen, *ARP* 2023, S. 2–9

Behrens, Michael: Rechtmäßigkeit von Eignungsuntersuchungen während des laufenden Arbeitsverhältnisses, *ASU* 2015, S. 258–264

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

Behrens, Michael; Kluckert, Matthias: Vorsorge ist nicht Eignung – Novelle der Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge in Kraft getreten, *DGVV Forum* 3/2014, S. 30–33

BMAS, Stellungnahme „Zum Thema Eignungsuntersuchungen“, Stand 28.10.2018, <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsschutz/zum-thema-eignungsuntersuchungen.html>

Hedtmann J, Eignungsfeststellung im Straßenverkehr, *ASU Arbeitsmed. Sozialmed. Um-weltmed.* (54), 162–166, Gentner Verlag, Würzburg 2019

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

Stern C, Hedtmann J, Tuschy P, Die Bedeutung der Augenuntersuchung in der Verkehrsmedizin, ASU Arbeitsmed. Sozialmed. Umweltmed. (58), 306–310, Gentner Verlag, Würzburg 2023

Werner, Stephan: Die rechtliche Zulässigkeit routinemäßiger Eignungsuntersuchungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis, insbesondere die Untersuchungen nach „G 25“ und „G 41“, Arbeit und Recht 2017, S. 2017, 280–287

6 Abkürzungen und Fundstellen der Rechtsgrundlagen

- ArbMedVV** Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 12. Juli 2019 (BGBl. I S. 1082) geändert worden ist
- ArbSchG** Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 140) geändert worden ist
- BDSG** Bundesdatenschutzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2097), das durch Artikel 10 des Gesetzes vom 23. Juni 2021 (BGBl. I S. 1858) geändert worden ist
- DSGVO** Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG
- BGB** Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. März 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 72) geändert worden ist
- BetrVG** Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6 d des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist
- FeV** Fahrerlaubnis-Verordnung vom 13. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1980), die zuletzt durch Artikel 4 der Verordnung vom 20. Juli 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 199) geändert worden ist

GenDG	Gendiagnostikgesetz vom 31. Juli 2009 (BGBl. I S. 2529, 3672), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 4 des Gesetzes vom 4. Mai 2021 (BGBl. I S. 882) geändert worden ist
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Juli 2021 (BGBl. I S. 2970) geändert worden ist
LuftVG	Luftverkehrsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. Mai 2007 (BGBl. I S. 698), das zuletzt durch Artikel 42 des Gesetzes vom 2. März 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 56) geändert worden ist
LuftVZO	Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung vom 19. Juni 1964 (BGBl. I S. 370), die zuletzt durch Artikel 4 der Verordnung vom 7. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5190) geändert worden ist
StGB	Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Juli 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 203) geändert worden ist
TfV	Triebfahrzeugführerscheinverordnung vom 29. April 2011 (BGBl. I S. 705, 1010), die zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 26. November 2019 (BGBl. I S. 1958) geändert worden ist

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

Glinkastraße 40

10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de