



# AGS-Telegramm 1/2017

## Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

### Überarbeitete Broschüre zur arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung ArbMedVV – Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen

Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) hat eine überarbeitete Broschüre zur arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) veröffentlicht. Die BMAS-Broschüre können Sie im Internet abrufen ([www.bmas.de](http://www.bmas.de) > Service > Medien > Publikationen > ArbMedVV).

Die Neufassung der Broschüre möchten wir nutzen, um auf die grundsätzlichen Unterschiede von **arbeitsmedizinischer Vorsorge** einerseits und **Eignungsuntersuchung** andererseits hinzuweisen.

#### Arbeitsmedizinische Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein in der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie der Europäischen Union festgeschriebenes Recht der Beschäftigten. Seit Ende 2008 ist die arbeitsmedizinische Vorsorge in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) geregelt. Ziel ist, arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig zu erkennen und im besten Fall zu verhüten. Darüber hinaus leistet arbeitsmedizinische Vorsorge einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes.

Arbeitsmedizinische Vorsorge dient unter anderem der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht; insofern können in der ärztlichen Beratung und Aufklärung auch Eignungsaspekte eine Rolle spielen. Entscheidend ist aber, dass dies zunächst **nur im Innen-**

**verhältnis zwischen Betriebsarzt und Beschäftigtem** besprochen wird. Der Beschäftigte muss sicher sein können, dass personenbezogene Ergebnisse und Befunde aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge vom Betriebsarzt nicht an den Arbeitgeber weitergegeben werden. Aus diesem Grund und wegen des möglichen Arbeitsplatzverlustes darf der Betriebsarzt dem Arbeitgeber einen Tätigkeitswechsel auch nur vorschlagen, wenn der Beschäftigte eingewilligt hat.

#### Einstellungs-/Eignungsuntersuchungen

Eignungsuntersuchungen unterliegen besonderen arbeitsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Beispielsweise darf der Arbeitgeber den Abschluss eines Arbeitsvertrages von einer gesundheitlichen Untersuchung abhängig machen, wenn die Untersuchung zur Feststellung erforderlich ist, dass der Bewerber zum Zeitpunkt der Tätigkeitsaufnahme für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Eignungsuntersuchungen vonseiten des Arbeitgebers im bestehenden Beschäftigungsverhältnis verlangt werden, wenn tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die Zweifel an der fortdauernden Eignung des oder der Beschäftigten begründen.

a) Mit Hilfe der Einstellungs- oder Eignungsuntersuchung soll festgestellt werden, ob ein Bewerber gesundheitlich den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes gewachsen ist. Solche Ein-



# AGS-Telegramm 1/2017

## Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

stellungsuntersuchungen werden etwa vor Abschluss eines Arbeitsvertrages auf Verlangen des Arbeitgebers durchgeführt. Sie beziehen sich auf die allgemeine körperliche und gesundheitliche Eignung eines Bewerbers für die vorgesehene Tätigkeit und gehören daher nicht zu den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen.

Die Untersuchung und deren Umfang müssen im berechtigten Interesse des Arbeitgebers liegen, d. h. sich auf die gegenwärtige Eignung des Bewerbers für den zu besetzenden Arbeitsplatz beziehen. Die Untersuchung soll ergeben, ob eine Krankheit die Eignung des Bewerbers für die Tätigkeit einschränkt oder aufhebt. Der Bewerber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, die Untersuchung durchführen zu lassen. Notwendig ist die Einwilligung des Bewerbers, der sie jederzeit zurücknehmen kann (vgl. auch § 4 Abs. 1 BDSG). Die Einwilligungserklärung sollte den Anforderungen des § 4a BDSG entsprechen und daher schriftlich erfolgen.

b) Im laufenden Arbeitsverhältnis unterliegen ärztliche Untersuchungen bei Be-

schäftigten im Grundsatz den gleichen Maßgaben wie bei Bewerbern (Einwilligung, berechtigtes Interesse). Erforderlich ist insoweit ein begründeter Anlass zur Untersuchung. Das ist z. B. der Fall, wenn die Eignung eines einzelnen Beschäftigten überprüft werden muss, entweder weil tatsächliche Zweifel an der fortdauernden Eignung des Arbeitnehmers bestehen oder ein Wechsel seiner Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes beabsichtigt ist.

Wenn besondere Bedingungen des Arbeitsverhältnisses eine regelmäßige Untersuchung auf Grund des Anforderungsprofils und der Gefährdungsbeurteilung erfordern (z. B. Labor/Werkfeuerwehr), empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, in der die Anlässe zu einer Eignungsuntersuchung festgelegt sind.

Weitere Informationen zu Eignungsuntersuchungen können Sie auch der DGUV Information 250-010 entnehmen ([publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/250-010.pdf](http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/250-010.pdf)).