

III. Gesundheitsprüfung und Arbeitsunfähigkeit

280 Gesundheitsdaten werden durch das Gesetz definiert als personenbezogene Daten besonderer Kategorie (zu den Begrifflichkeiten vgl. ► Rn 70 ff.). Diese zu verarbeiten ist gemäß § 11 Abs. 1 KDG grundsätzlich unzulässig. Will die Dienstgeberin gleichwohl eine Verarbeitung herbeiführen, ist dies nur zulässig, wenn einer der Gründe vorliegt, die § 11 Abs. 2 KDG abschließend benennt.

1. Ärztliche Eignungsuntersuchung

281 Wie bereits dargestellt (für das Einstellungsverfahren vgl. ► Rn. 219 ff.), dürfen ärztliche Untersuchungen ausschließlich durchgeführt werden, um festzustellen, ob Mitarbeitende aus medizinischer Sicht in der Lage sind, ihren Arbeitsplatz ausüben zu können.⁶⁰ Es ist dabei ausschließlich auf gesundheitliche Einschränkungen zu achten, die den **konkreten Arbeitsplatz** des Arbeitnehmers betreffen. Zunächst dürfen vom Arbeitgeber nur solche Eignungsuntersuchungen rechtmäßig angeordnet werden, für die eine Rechtsvorschrift die Untersuchung verlangt.⁶¹

282  **Beispiel**

§ 42 f. Infektionsschutzgesetz (IfSG)
§§ 77 ff. Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)
§§ 11 ff. Fahrerlaubnisverordnung (FeV)

⁶⁰ Behrens, NZA 2014, Seite 401 (404)

⁶¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Zum Thema Eignungsuntersuchungen, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/zum-thema-eignungsuntersuchungen (Stand Oktober 2018)

Eine Untersuchung durch einen Arzt stellt regelmäßig einen Eingriff in die Intimsphäre des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin dar. Diese ist jedoch durch Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich geschützt. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt grundsätzlich vor der Erhebung von Befunden über den Gesundheitszustand, die seelische Verfassung und den Charakter des Arbeitnehmers.⁶² Trotz der im Arbeitsrecht bestehenden Vertragsfreiheit sind deshalb arbeitsvertragliche Vereinbarungen unzulässig, in denen sich Arbeitnehmer zu turnusmäßigen anlasslosen Gesundheitsuntersuchungen verpflichten.⁶³ Auch eine Betriebsvereinbarung kann daher regelmäßig keine **anlasslose routinemäßige Eignungsuntersuchung** im laufenden Beschäftigungsverhältnis begründen.⁶⁴ 283

Eignungsuntersuchungen können aber dann angeordnet werden, wenn **konkrete Anlässe** (konkrete Ausfallerscheinungen, Hinweise von Kolleginnen) vorliegen, die Zweifel der Dienstgeberin an der fortdauernden Eignung einer Person begründen, ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen zu können.⁶⁵ Bloße Vermutungen, der Mitarbeitende sei aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht mehr in der Lage, die übertragenen Arbeitsaufgaben vollständig zu erfüllen, reichen nicht.⁶⁶ Ebenso wenig ausreichend sind einmalige Fehler von untergeordneter Bedeutung, die auch einem Momentsversagen zugeordnet werden könnten.⁶⁷ Ein beabsichtigter Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes kann einen konkreten Anlass für die Durchführung einer Eignungsuntersuchung darstellen.⁶⁸ 284

Stellt der Betriebsarzt bei einer Untersuchung eine **meldepflichtige Krankheit** nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) fest, ist er verpflichtet, dies dem 285

⁶² BAG, Urteil vom 12.8.1999, 2 AZR 55/99

⁶³ Däubler, Gläserne Belegschaften, Rn. 277; BAG, Urteil vom 12.8.1999, 2 AZR 55/99; andere Ansicht Kreitner in Küttner, Personalbuch 2021, Gesundheitszeugnis Rn. 12

⁶⁴ BMAS, a. a. O.

⁶⁵ Gola, Handbuch Beschäftigtendatenschutz, Rn. 1870; Däubler, Gläserne Belegschaften, Rn. 277

⁶⁶ Däubler, Gläserne Belegschaften, Rn. 277

⁶⁷ Behrens, NZA 2014, Seite 401

⁶⁸ BMAS, Zum Thema Eignungsuntersuchungen, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/zum-thema-eignungsuntersuchungen (Stand Oktober 2018)

Gesundheitsamt zu melden. Eine Nennung gegenüber dem Arbeitgeber ist aber auch in diesem Fall unzulässig.⁶⁹ Eine entsprechende Verpflichtung trifft aber unter Umständen den Beschäftigten selbst. Dasselbe gilt auch bei Krankheiten, welche die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen oder die eine Gefährdung von anderen Beschäftigten darstellen.⁷⁰

286 Mitarbeitende sind nicht verpflichtet, ggf. erforderliche Untersuchungen **durch den Betriebsarzt** durchführen zu lassen. Auch insoweit besteht die freie Arztwahl, sofern es sich bei dem frei gewählten Arzt um einen Arbeits- oder Betriebsmediziner handelt oder bei Augenuntersuchungen um einen Augenarzt.⁷¹

2. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung

287 Von Eignungsuntersuchungen zu unterscheiden sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Gemäß § 1 ArbMedVV dienen Vorsorgeuntersuchungen der **Früherkennung bzw. Vorbeugung** arbeitsbedingter Erkrankungen oder Berufskrankheiten. Die Verordnung unterscheidet nach § 2 Absätze 2 bis 4 drei Kategorien der arbeitsmedizinischen Vorsorge:

- **Pflichtvorsorge**, die bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten veranlasst werden muss
- **Angebotsvorsorge**, die bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten angeboten werden muss
- **Wunschvorsorge**, die bei Tätigkeiten, bei denen ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann, auf Wunsch des oder der Beschäftigten ermöglicht werden muss

288 Welche Tätigkeiten Anlass zu einer Pflicht- oder Angebotsvorsorge geben, ist im Anhang der Verordnung geregelt.

⁶⁹ Berke, Deutsches Ärzteblatt 2020, Seite A 1336

⁷⁰ Schuler / Weichert, Netzwerk Datenschutzexpertise, www.netzwerk-datenschutzexpertise.de

⁷¹ Gola, Handbuch Beschäftigtendatenschutz, Rn. 1870