

Dr. jur. Ulrich Faber

Köln 26.08.2021

Niehler Straße 1

50670 Köln

Zulässigkeit arbeitsmedizinischer Eignungsuntersuchungen

– Expertise –

Inhalt

A.	GEGENSTAND UND ZIEL DER EXPERTISE	3
B.	RECHTLICHE ZULÄSSIGKEITSVORAUSSETZUNGEN FÜR ÄRZTLICHE EIGNUNGSUNTERSUCHUNGEN	4
	I. <i>Eignungsuntersuchungen als grundrechtlicher Zielkonflikt</i>	5
	II. <i>Mögliche Rechtsgrundlagen von arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen im Überblick</i>	7
	III. <i>Eignungsuntersuchungen aus konkretem Anlass</i>	8
	1. Einstellungsuntersuchungen	9
	2. Arbeitsplatzwechsel im bestehenden Arbeitsverhältnis.....	10
	3. Eignungsuntersuchung wegen begründeter Zweifel am (Fort)Bestehen der gesundheitlichen Eignung	11
	IV. <i>Routinemäßige Eignungsuntersuchungen im bestehenden Arbeitsverhältnis</i>	11
	1. Legitimation routinemäßiger Eignungsuntersuchungen durch Gesetz	12
	a) Ausdrückliche gesetzliche Regelungen über routinemäßige Eignungsuntersuchungen	12
	b) Sonstige gesetzliche Bestimmungen zur Legitimation routinemäßiger Eignungsuntersuchungen?.....	13
	aa) Arbeitsschutzrechtliche Eignungsvorbehalte	14
	bb) ArbMedVV	14
	2. Legitimation routinemäßiger Eignungsuntersuchungen durch bzw. aufgrund kollektiv- bzw. individualrechtlicher Vereinbarungen?	15
	a) Berechtigtes Interesse an routinemäßigen Eignungsuntersuchungen durch bzw. aufgrund kollektiv- bzw. individualrechtlicher Vereinbarungen?	15
	b) Vorbehalt gesetzlicher Regelung	16
	3. Zwischenergebnis	18
	V. <i>Ergänzende Überlegungen: Eignungsuntersuchungen und Grundsatz der Verhältnismäßigkeit</i>	18
	1. Prüffolge.....	19
	2. Die Prüfungsschritte im Einzelnen.....	19
	a) Legitimer Zweck der „Maßnahme Eignungsuntersuchung“	19
	b) Geeignetheit der „Maßnahme Eignungsuntersuchung“	20
	c) Erforderlichkeit der „Maßnahme Eignungsuntersuchung“	21
	d) Angemessenheit der „Maßnahme Eignungsuntersuchung“	22
C.	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE.....	22
D.	LITERATUR	24

A. Gegenstand und Ziel der Expertise

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) plant aktuell, „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ zu beschließen. Diese sollen die bislang geltenden „DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ aus dem Jahr 2014¹ ablösen. In den geplanten neuen DGUV Empfehlungen finden sich, wie in den bisherigen „DGUV Grundsätzen“ auch, Hinweise zur Durchführung und zu den Inhalten von arbeitsmedizinischen Beratungen und Untersuchungen. Die Empfehlungen werden Anhaltspunkte über den Stand der Arbeitsmedizin geben, der als gesetzlicher Standard für das arbeitsmedizinische Tätigwerden insbes. in § 4 Nr. 3 ArbSchG, § 6 Abs. 1 ArbMedVV vorgegeben ist.²

In den vorgesehenen DGUV-Empfehlungen enthalten Hinweise zu ärztlichen Untersuchungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, die den Vorsorgeanlässen des Anhangs der ArbMedVV zugeordnet werden können. Derartige Untersuchungen lassen sich damit ohne weiteres auf eine gesetzliche Grundlage stützen, denn die ArbMedVV ist als Rechtsverordnung ein sog. „Gesetz im materiellen Sinne“.³ Die betroffenen Beschäftigten können dabei die Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge ohne weiteres ablehnen (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbMedVV). Die arbeitsmedizinische Vorsorge dient als Teil der arbeitsmedizinischen Präventionsmaßnahmen der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und der individuellen Feststellung, ob bei Ausübung bestimmter Arbeitstätigkeiten eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbMedVV).

Neben diesen, ohne weiteres den Vorsorgeanlässen der ArbMedVV zuzuordnenden arbeitsmedizinischen Untersuchungen, finden sich in den vorgesehenen „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“ auch Hinweise für Untersuchungen zum Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen. Diese sind nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 ArbMedVV kategorisch und strikt von Beratungen und Untersuchungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu unterscheiden. Es handelt sich dabei nicht um Präventionsmaßnahmen sondern um Maßnahmen der Personalselektion.⁴ Nach den mir vorliegenden Unterlagen handelt es sich, wie schon in den bislang herangezogenen „DGUV Grundsätzen für arbeitsmedizinische Untersuchungen“, um Eignungsuntersuchungen bei Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten (sog. „G25“), Atemschutzgeräten (sog. „G26“), Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre (sog. „G28“) und bei Arbeiten mit Absturzgefahr (sog. „G 41“).

Im Mittelpunkt dieser Expertise stehen solche Eignungsfeststellungen mittels arbeitsmedizinische Untersuchungen. Dabei steht die Frage im Vordergrund, **ob und ggf. nach welchen rechtlichen Maßgaben der Nachweis der gesundheitlichen Anforderungen** für berufliche Tätigkeiten durch **Eignungsuntersuchungen zulässigerweise** gefordert werden kann. Hieraus folgt zugleich eine inhaltliche Beschränkung der

¹ DGUV (Hrsg.), DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen, 6. Aufl. 2014.

² In diesem Sinne die bislang geltenden DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen, S. 20.

³ Jarass / Pieroth / Pieroth, Art. 76, Rn. 1.

⁴ MHdB ArbR / Kohte, § 180, Rn. 30a.

rechtsgutachtlichen Ausführungen. Die „DGUV-Grundsätze“ und zukünftig die „DGUV-Empfehlungen“ konzentrieren sich vor allem darauf, Standards für die Art und Weise der Durchführung bestimmter arbeitsmedizinische Untersuchungen aufzustellen.⁵ Sie sind vor diesem Hintergrund eine wichtige Erkenntnisquelle für die Frage, **wie** nach dem gemäß § 4 Nr. 3 ArbSchG, § 6 Abs. 1 ArbMedVV maßgeblichen „Stand der Arbeitsmedizin“ arbeitsmedizinische Untersuchungen tatsächlich durchzuführen sind. Im Zentrum dieser rechtlichen Expertise steht aber die vorgelagerte Frage, **ob** und ggf. nach welchen Maßgaben Eignungsuntersuchungen verlangt werden können bzw. auch müssen.

Die Expertise berücksichtigt insbes. eine Stellungnahme des Bundesministeriums für Arbeits- und Sozialordnung (BMAS) aus dem Oktober 2018 zum Thema Eignungsuntersuchungen.⁶ Diese, kurze Zeit nach der ArbMedVV-Novelle 2013 im Juli 2014 erstmalig veröffentlichte und vor dem Hintergrund der Neuordnung des Datenschutzrechts im Jahre 2018 noch einmal aktualisierte Stellungnahme formuliert strenge Anforderungen an die Zulässigkeit von Eignungsuntersuchungen. Das BMAS führt in der Stellungnahme insbes. aus, dass routinemäßige Eignungsuntersuchungen ohne konkreten Anlass nur zulässig sind, wenn hierfür eine gesetzliche Grundlage besteht (z.B. § 48 Fahrerlaubnisverordnung, § 10 Druckluftverordnung). Eine hinreichende rechtliche Grundlage für anlasslose Eignungsuntersuchungen könne hingegen insbes. nicht durch arbeitsvertragliche Abreden und Kollektivvereinbarungen geschaffen werden.

Die Positionierung des BMAS hat erhebliche praktische Relevanz, da sie die in vielen Betrieben seit vielen Jahren gängige Praxis der Eignungsuntersuchungen (z.B. nach „G25“ beim Fahren mit Flurförderfahrzeugen) rechtlich in Frage stellt. Verschiedene Autoren in der Literatur⁷ melden hiergegen deutliche Kritik an. Zur Begründung wird vor allem auf den Aspekt der „Drittgefährdung“ verwiesen: Regelmäßige Eignungsuntersuchungen seien unerlässlich, da Eignungsmängel zu erheblichen Schädigungen von Kolleginnen und Kollegen wie auch Dritten führen könnten.⁸

Die Expertise konzentriert sich vor diesem Hintergrund, aufbauend auf einer grundsätzlichen rechtlichen Einordnung von arbeitsmedizinischen Untersuchungen zur Feststellung gesundheitlicher Eignungsvoraussetzungen, vor allem auf die streitige Problematik routinemäßiger, anlassloser arbeitsmedizinischer Eignungsuntersuchungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis. Ausgehend von einer kurzen Skizzierung der grundrechtlichen Relevanz von arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen werden nachfolgend die möglichen Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen für Eignungsuntersuchungen vorgestellt und geprüft.

B. Rechtliche Zulässigkeitsvoraussetzungen für ärztliche Eignungsuntersuchungen

Arbeitsmedizinische Untersuchungen und in besonderem Maße arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen erfolgen typischerweise in einem **grundrechtlichen Spannungsverhältnis**. Bevor nachstehend konkret auf die Frage der Zulässigkeit von Eignungsuntersuchungen eingegangen wird, ist diese grundrechtliche Dimension des Themas

⁵ So bisher bereits die DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen, S. 20.

⁶ <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsschutz/zum-thema-eignungsuntersuchungen.html>

⁷ *Beckschulze*, ARP 2021, 107 ff. (110); insgesamt kritisch auch *Behrens*, ASU 2015, 258 ff.

⁸ Z.B. *Behrens*, ASU 2015, 258 ff. (260 f.); *Aligbe*, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 153 ff.

kurz zu skizzieren. Sie ist bei der Qualifizierung und Auslegung der Rechtsgrundlagen arbeitsmedizinischer Eignungsuntersuchungen stets im Blick zu halten.

I. Eignungsuntersuchungen als grundrechtlicher Zielkonflikt

Grundrechte markieren unmittelbar das Verhältnis zwischen staatlichen Stellen und Bürgern (u.a. Arbeitgeber, Arbeitnehmer). Sie zielen auf den durch die Verfassung verbürgten Schutz von Freiheiten, insbes. vor hoheitlichen Eingriffen in grundrechtlich geschützte Rechtspositionen, wie z.B. das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG), das allgemeine Persönlichkeitsrecht, einschließlich des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. mit Art. 1 GG), die Berufsfreiheit (Art. 12 GG) oder das Eigentumsgrundrecht (Art. 14 GG).⁹ Auch wenn nach überwiegender Meinung Grundrechte als Abwehrrechte gegen den Staat im Arbeitsrecht keine unmittelbare Wirkung haben, besteht heute doch weitgehend Einigkeit, dass die Grundrechte mittelbare Wirkung auf die Beziehungen zwischen Grundrechtsträgern (insbes. Arbeitgeber und Arbeitnehmer) haben.¹⁰ Die **mittelbare Drittwirkung der Grundrechte** kommt daher zum Tragen, um den Kern der **aus den Grundrechten folgenden objektiven Wertordnung**¹¹ auch bei einem strukturellen Ungleichgewicht der gegenüberstehenden Grundrechtsträger (z.B. im abhängigen Beschäftigungsverhältnis) zu gewährleisten.¹² Diese mittelbare Drittwirkung der Grundrechte ist bei der Auslegung des „einfachen Rechts“ zu beachten.¹³

Die hier vorrangig interessierenden arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen bewegen sich typischerweise in einem Spannungsfeld, das durch die **Grundrechtspositionen** der zu **untersuchenden Beschäftigten**, des **Arbeitgebers** und ggf. **dritter Personen** (Beschäftigte, Kunden, Nachbarn etc.) abgesteckt wird. Mit **Blick auf die Beschäftigten** stellen ärztliche Untersuchungen regelmäßig eine Beeinträchtigung der durch **das allgemeine Persönlichkeitsrecht** (Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art 1 Abs. 1 GG) geschützten Intimsphäre dar. Untersuchungen zielen auf die Ermittlung von Informationen über gesundheitliche Zustände, die dem Privat- und Intimbereich zuzurechnen sind.¹⁴ Je nach Art der Untersuchung kann zugleich ein Eingriff in das **Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit** (Art. 2 Abs. 2 GG) vorliegen, namentlich dann, wenn Proben (Blut, Gewebe) entnommen werden.¹⁵ Die durch die Untersuchungen erhobenen und ausgewerteten Informationen (Befunde) verbleiben zudem typischerweise nicht zwischen dem untersuchten Beschäftigten und dem untersuchenden Arzt bzw. der untersuchenden Ärztin. Zumindest das Ergebnis (geeignet, geeignet mit Einschränkungen, ungeeignet) geht auch an den Arbeitgeber, auf dessen Veranlassung und in dessen Interesse die Untersuchungen erfolgen. Erhebung, Auswertung und Weitergabe der betreffenden Gesundheitsdaten stellen vor diesem Hintergrund einen Eingriff in das

⁹ Vgl. z.B. ErfK / Schmidt, Einl. GG, Rn. 15 ff.

¹⁰ Zur Lehre von der unmittelbaren Drittwirkung der Grundrechte im Arbeitsverhältnis und zur heute vorherrschenden Lehre von der mittelbaren Drittwirkung der Grundrechte im Arbeitsverhältnis vgl. zusammenfassen MHdB ArbR / Fischinger, § 7, Rn. 4 ff.

¹¹ Vgl. z.B. BVerfG v. 11.04.2018 – 1 BvR 3080/09, BVerfGE 148, Rn. 32 m.w.N.

¹² Vgl. das „Nachtarbeitsurteil“ des BVerfG v. 28.01.1992 – 1 BvR 1025/82, NZA 1992, 270 ff. (273); ErfK-Schmidt, Einl. GG, Rn. 15; speziell im Arbeitsrecht manifestiert sich diese mittelbare Orientierung an den Grundrechten in § 75 BetrVG, mit den dort formulierten Grundsätzen für die Behandlung von Betriebsangehörigen.

¹³ MHdB ArbR / Fischinger, § 7, Rn. 10.

¹⁴ Aligbe, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 18 ff.

¹⁵ Vgl. z.B. Werner, AuR 2017, 280 ff. (282).

Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung¹⁶ dar (Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG).¹⁷ Nicht zu vergessen ist, dass Eignungsuntersuchungen schließlich von Relevanz für das **Grundrecht der Berufsfreiheit** (Art. 12 GG) der untersuchten Beschäftigten sind. Je nach Ergebnis können Eignungsuntersuchungen wegweisend für die Freiheit der Berufswahl und Berufsausübung sein (Art. 12 Abs. 1 GG) sein.¹⁸

Das Grundrecht der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) markiert auch für den **Arbeitgeber** den entscheidenden grundrechtlichen Aspekt im Zusammenhang mit arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen. So zählt es insbes. zu der nach Art.12 Abs. 1 GG geschützten **unternehmerischen Freiheit des Unternehmers / Arbeitgebers**, die Anforderungen der Arbeitsplätze in dem von ihm geleiteten Unternehmen festzulegen. Es liegt somit im Grundsatz in der Hand des Arbeitgebers, gesundheitliche Anforderungen an Arbeitsplätzen festzulegen und hiermit korrespondierend den Nachweis der so geforderten gesundheitlichen Eignung zu verlangen.¹⁹ Fehlhandlungen können zudem zu Sachschäden an betrieblichen Einrichtungen führen und somit das **Eigentumsgrundrecht** (Art. 14 GG) beeinträchtigen.

Im grundrechtlichen Spannungsfeld von arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen stehen schließlich auch die **Grundrechte Dritter**. In diesen „Drittsschutzkonstellationen“ steht vor allem das **Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit** (Art. 2 Abs. 2 GG) im Zentrum. In Betracht kommen aber neben Personenschäden auch Sachschäden und damit Beeinträchtigungen des **Eigentumsgrundrechts** gemäß Art. 14 GG. Es handelt sich in diesen Fällen um typischerweise auch für Dritte (insbes. Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden, Nachbarschaft) potentiell gefährliche Arbeiten, bei denen gesundheitliche Eignungsmängel Schadensereignisse auslösen können („klassisches Beispiel“: Einschränkungen der Sehfähigkeit beim Fahren von Flurförderfahrzeugen).

Die dargestellten grundrechtlichen Positionen, insbes. die der betroffenen Beschäftigten einerseits und die des Arbeitgebers, andererseits, kollidieren ersichtlich. So stehen das Recht des Arbeitgebers zur Bestimmung des Anforderungsprofils von Arbeitsplätzen und sein hiermit korrespondierendes Interesse des Nachweises der gesundheitlichen Eignung ersichtlich in einem Spannungsverhältnis mit den skizzierten Grundrechten der betroffenen Beschäftigten (Persönlichkeitsrecht, informationelle Selbstbestimmung, Körperliche Unversehrtheit, Berufsfreiheit). Verfassungsrechtlich werden diese Konflikte insbes. dadurch gelöst, dass **Grundrechte nicht schrankenlos** bestehen. Das Grundgesetz formuliert vor diesem Hintergrund in den Grundrechten spezifische **Gesetzesvorbehalte**, die den Gesetzgeber in die Lage versetzen, die entsprechenden grundrechtsrelevanten Weichenstellungen normativ zu treffen.²⁰ Derartige Ausbalancierungen kollidierender grundrechtlicher Interessen sind zugleich **Ausdruck grundrechtlicher Schutzpflichten**, die verlangen, dass der grundrechtsverpflichtete Staat sich bei Beeinträchtigungen durch Dritte schützend vor die betroffenen Grundrechtsträger stellt (z.B. Pflicht zum Erlass von staatlichen

¹⁶ Grundlegend und instruktiv zum Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung und bis heute Wegweisend für das Datenschutzrecht, vgl. das „Volkszählungsurteil“ des *BVerfG* v. 15.12.1983 – 1 BvR 209/83 –, *BVerfGE* 65, 1 ff.

¹⁷ *Aligbe*, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 27 ff.

¹⁸ BeckOK ArbSchR/*Behrens*, § 7 ArbSchG, Rn. 109.

¹⁹ In diesem Sinne auch *Aligbe*, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 11 ff.

²⁰ *MHdB ArbR / Fischinger*, § 7, Rn. 13

Arbeitsschutzvorschriften zur Gewährleistung eines verfassungsrechtlich geforderten Mindestschutzes von Leib und Leben der Beschäftigten bei der Arbeit).²¹

II. Mögliche Rechtsgrundlagen von arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen im Überblick

Eignungsuntersuchungen gehen, wie soeben dargestellt (B.I.), notwendigerweise mit Beeinträchtigungen grundrechtlich geschützter Rechtspositionen einher. Sie bedürfen daher einer Rechtsgrundlage, die diese legitimieren und den gebotenen Ausgleich der konfligierenden grundrechtlichen Interessen konkret herbeiführen. In Betracht kommen insoweit zunächst **gesetzliche Vorschriften** (z.B. § 32 f. JArbSchG, §§ 11 f. SeeArbG).²² Mit Blick auf Eignungsuntersuchungen zählen hierzu neben **Parlamentsgesetzen** auch „**Gesetze im materiellen Sinne**“, wie insbes. **Rechtsverordnungen**²³ (z.B. §§ 2 ff. Gesundheitsschutz-Bergverordnung – GesBergV; § 48 Fahrerlaubnisverordnung – FeV, §§ 5 ff. Triebfahrzeugführerscheinverordnung – TfV; Eisenbahn-Bau- und Betriebsordnung – EBO).

Mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit indizierte Eignungsuntersuchungen sind zudem **Unfallverhütungsvorschriften** (UVV) als autonomes Satzungsrecht der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung als denkbare Rechtsgrundlagen zu nennen, soweit diese im Einzelfall für Versicherte gelten (§ 15 SGB VI). Nach § 15 Abs. 1 Nr. 3 SGB VII können auf dieser Grundlage auch Unfallverhütungsvorschriften über arbeitsmedizinische Untersuchungen im Zusammenhang mit der Verrichtung gefährlicher Arbeiten erlassen werden.²⁴ Hiervon haben die Unfallversicherungsträger nur zurückhaltend Gebrauch gemacht und stattdessen vornehmlich lediglich Eignungsvorbehalte (dazu nachstehend B.IV.1 b) aa) normiert (vgl. aber § 6 Abs. 3 DGUV Vorschrift 49 „Feuerwehren“, in dem regelmäßige Eignungsuntersuchungen vorgesehen sind).

Keine gesetzliche Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen sind die „**DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen**“ und die dort beschriebenen „**G-Untersuchungen**“, wie z.B. die „G25“ (Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten) oder die „G41“ (Arbeiten mit Absturzgefahr). Auch wenn nach den Erfahrungen des Verfassers die Notwendigkeit einer arbeitsmedizinischen Untersuchung in der Praxis nicht selten mit „G-Untersuchungen“ begründet wird, ist es juristisch unstrittig, dass aus ihnen keine Pflichten zur Veranlassung bzw. Duldung arbeitsmedizinischer Untersuchungen jedweder Art folgen. Dies ergibt sich bereits formal daraus, dass die „DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ keine Unfallverhütungsvorschrift sind und auch sonstwie nicht die Qualität eines „Gesetzes im materiellen Sinne“ haben. In der Sache selbst wird in ihnen auch nicht das „Ob“, sondern allein das „Wie“ bestimmter Untersuchungen beschrieben, so dass ihre Bedeutung vor allem darin liegt, Hinweise auf den Stand der Arbeitsmedizin (§ 4 Nr. 3 ArbSchG) zusammenzustellen.²⁵

²¹ Vgl. ErfK / Schmidt, Einl. GG, Rn. 33 ff., insbes. 38 f.; grundlegend mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist die Nachtarbeitsentscheidung des *BVerfG* v. 28.01.1992 – 1 BvR 1025/82, NZA 1992, 270 ff. (273).

²² BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99, NZA 1999, 1209 ff. (1209).

²³ Jarass / Pieroth / Pieroth, Art. 76, Rn. 1.

²⁴ Werner, AuR 2017, 280 ff. (283 f.); Aligbe, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 253 ff.

²⁵ So auch *ArbG Gelsenkirchen* v. 13.11.2018 – 5 Ca 993/18, juris, *Kohte*, juris-PR ArbR 36/2019, Anm. 2; *Beckschulze*, BB 2014, 1077 ff. (1079); vgl. im Übrigen auch die zutreffende „Selbsteinordnung“¹, in: „DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen“, S. 20.

Zu beachten sind zudem **gesetzlich wirkende datenschutzrechtliche Vorschriften**. Diese regeln insbes., ob und in welchem Umfang die Verarbeitung von personenbezogenen Daten zum Zwecke von Eignungsfeststellungen überhaupt zulässig, d.h. erforderlich i.S. von § 26 Abs. 1, 3 DS-GVO sind.²⁶ Da es datenschutzrechtlich bei Eignungsuntersuchungen um die Verarbeitung von Gesundheitsdaten (Art. 4 Nr. 15 DS-GVO) geht, stecken insoweit insbes. die besonderen Vorschriften für die Verarbeitung sensibler Daten gemäß Art. 9 DS-GVO und § 26 Abs. 3 BDSG die zulässigen Zwecke und den zulässigen Umfang arbeitsmedizinischer Eignungsfeststellungen ab. Es sind demzufolge nicht nur die in Art. 5 DS-GVO normierten allgemeinen Grundsätze wie das Gebot der Datenminimierung umzusetzen²⁷, sondern es ist stets auch zu prüfen, ob Grund zu der Annahme besteht, dass schutzwürdige Interessen der Beschäftigten gegen eine Befunderhebung im Rahmen von Eignungsuntersuchungen sprechen.²⁸

Liegen keine speziellen gesetzlichen Vorschriften zu Eignungsuntersuchungen vor, können daneben im Grundsatz auch **tarifvertragliche Bestimmungen** (z.B. § 3 Abs. 4 TVöD), **Betriebsvereinbarungen**, **arbeitsvertragliche Vereinbarungen** und auch das **Weisungsrecht des Arbeitgebers** (§ 106 GewO) eine Grundlage für die Forderung nach Eignungsuntersuchungen bieten.²⁹ Es ist insoweit anerkannt, dass Eignungsuntersuchungen angeordnet werden können, wenn der Arbeitgeber daran ein **berechtigtes Interesse** hat.³⁰ Nicht klar ist hingegen, wann von einem berechtigten Interesse ausgegangen werden kann, insbes. ob für routinemäßige Kontrollen ein berechtigtes Interesse bestehen kann (dazu nachstehend B.IV.). Bei der Klärung des berechtigten Interesses geht es im Kern darum, die oben (B.I.) beschriebenen grundrechtlichen Spannungslagen betriebsbezogen und verfassungskonform zu konkretisieren.

III. Eignungsuntersuchungen aus konkretem Anlass

Im Grundsatz unstreitig ist es, dass der Arbeitgeber die Durchführung von arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen verlangen darf, wenn es hierfür einen konkreten, auf **tatsächliche Umstände** zurückzuführenden konkreten und berechtigten Anlass gibt.³¹ Hiervon ist auszugehen, wenn es belastbare Gründe gibt, die die Beeinträchtigungen der grundrechtlich geschützten Interessen der zu untersuchenden Personen rechtfertigen. Hiervon sind im Kern 3 Fallgestaltungen erfasst: **Einstellungsuntersuchungen** bei Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses (nachfolgend B.III.1), Eignungsuntersuchungen bei einem **Arbeitsplatzwechsel im bestehenden Arbeitsverhältnis** (nachfolgend B.III.2.) sowie Eignungsmängel bei konkreten Anhaltspunkten, die **Zweifel am (Fort)bestehen der gesundheitlichen Eignung** begründen (nachstehend B.III.3.). Diese Anlässe sind grundsätzlich geeignet zur Begründung einer Pflicht

²⁶ Dazu grundlegend z.B. Simitis / Hornung / Spiecker, Datenschutzrecht / Seifert, Art. 88, Rn. 50 ff.

²⁷ Die speziellen Vorschriften für die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9, § 26 Abs. 3 BDSG konkretisieren die allgemeinen, in jedem Fall zu beachtenden allgemeinen Grundsätze und Vorschriften gemäß Art. 5 ff. DS-GVO, vgl. dazu Simitis / Hornung / Spiecker, Datenschutzrecht, Art. 5 DS-GVO, Art. 5 GG, Rn. 15 ff.

²⁸ Zur insoweit durchaus vergleichbaren Situation nach dem BDSG a.F. *Kleinebrink*, DB 2014, 776 ff. (777):

²⁹ BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99, NZA 1999, 1209 ff. (1210), *Keller*, NZA 1988, 561 ff. (564 f.).

³⁰ BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99, NZA 1999, 1209 ff. (1209).

³¹ BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99, NZA 1999, 1209 ff. (1209 f.); *ArbG Gelsenkirchen* v. 13.11.2018 – 5 Ca 993/19 juris; *Behrens*, ASU 2015, 258 ff. (259).

zur Duldung von Eignungsuntersuchungen. Ergänzend ist stets zu prüfen, ob im konkreten Einzelfall der **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** gewahrt ist (dazu ausführlich nachstehend B.V.).

1. Einstellungsuntersuchungen

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehört es zur durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten **unternehmerischen Freiheit**, dass der Arbeitgeber die **Anforderungsprofile der Arbeitsplätze** des von ihm geleiteten Betriebs bzw. Unternehmens nach seinen Vorstellungen bestimmt.³² Aus diesen Anforderungsprofilen können sich auch gesundheitliche Eignungsanforderungen ergeben.³³

Es ist anerkannt, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Einstellung nach der gesundheitlichen Eignung für die vorgesehene Stelle fragen darf und auch die Forderung des Nachweises der gesundheitlichen Eignung durch eine arbeitsmedizinische Einstellungsuntersuchung grundsätzlich in Betracht gezogen werden kann. Es ist insoweit zu beachten, dass es sich bei einem Arbeitsverhältnis um ein Dauerschuldverhältnis handelt. Im Rahmen der Vertragsanbahnung wird insoweit dem Arbeitgeber ein rechtlich schützenswertes Interesse zu attestieren sein, zu erfahren, ob die gesundheitliche Eignung zum Zeitpunkt der Einstellung und für eine überschaubare Zeit danach gegeben ist.³⁴ **Rechtliche Grundlage** ist das durch die Aufnahme von Vertragsverhandlungen nach § 311 Abs. 2 BGB begründete **vorvertragliche Schuldverhältnis** und die demgemäß aus § 241 BGB folgenden Pflichten.³⁵

Die skizzierten Grundsätze bedürfen in zweierlei Hinsicht der Präzisierung. *Erstens* ist zu sehen, dass der Arbeitgeber keineswegs „völlig frei ist, welche Anforderungen er an einen Arbeitsplatz stellen will“³⁶. Das vom Arbeitgeber festgelegte **Anforderungsprofil** ist vielmehr rechtlich an der grundrechtlichen Ordnung („**Drittwirkung der Grundrechte**“, vgl. oben B.I.), insbes. vermittelt durch das AGG, zu messen.³⁷ Zu beachten sind daher insbes. die nach den Grundsätzen des **arbeitgeberseitigen Fragerechts** gezogenen Grenzen des berechtigten Informationsinteresses des Arbeitgebers. Sie markieren zugleich die gesundheitlichen Eignungsanforderungen an einen Arbeitsplatz, denen überhaupt nur zulässigerweise durch Einstellungsuntersuchungen nachgegangen werden darf. *Aligbe* sieht die ärztliche Untersuchung vor diesem Hintergrund zutreffend und plakativ als „Mittel des Fragerechts“, das die Grenzen des „Fragerechts des Arbeitgebers“ nicht erweitert.³⁸ **Arbeitsmedizinische Untersuchungen** kommen daher, strikt arbeitsplatzbezogen³⁹, **nur** in Betracht, wenn bestimmte gesundheitliche Eignungsanforderungen eine **wesentliche und entscheidende**

³² BAG v. 31.05.1983 – 1 ABR 6/80, NZA 1984, 49 ff. (50 f.); *Beckschulze*, BB 2014, 1013 ff. (1015); MHdB ArbR / *Oberthür*, § 337, Rn. 9.

³³ *Beckschulze*, BB 2014, 1013 ff. (1015); *Aligbe*, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 33 ff.

³⁴ BeckOK ArbSchR / *Behrens*, § 7, Rn. 149; DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen, S. 28; *Gola*, Handbuch Beschäftigtendatenschutz, Rn. 1858 ff.

³⁵ Dazu ErfK / *Preis*, § 611 a BGB, Rn. 266.

³⁶ So aber missverständlich *Aligbe*, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 35, der aber ungeachtet dessen zutreffend auf die Einschränkungen des Rechts des Arbeitgebers zur Erstellung von Anforderungsprofilen verweist, die sich insbes. aus dem AGG ergeben; vgl. außerdem *Behrens*, NZA 2014, 401 ff. (406).

³⁷ Dazu auch zutreffend MHdB ArbR / *Kohte*, § 180, Rn. 56.

³⁸ *Aligbe*, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 92.

³⁹ Dazu z.B. *Behrens*, NZA 2014, 401 ff. (404); vgl. auch bereits *Keller*, NZA 1988, 561 ff. (562).

Voraussetzung für die Ausübung der fraglichen Arbeitstätigkeit darstellen.⁴⁰ Hieraus ergibt sich zugleich ein strenger Arbeitsplatzbezug, .d.h. von Relevanz sind nur gesundheitliche Eigenschaften, die relevant für den betreffenden Arbeitsplatz sind.⁴¹

Zweitens ist zu beachten, dass neben arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen **weitere Methoden zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung** bestehen. Entsprechend dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** (dazu ausführlich B.V.) kommen arbeitsmedizinische Untersuchungen insbes. nur dann in Betracht, wenn es keine mildereren, d.h. weniger eingriffsintensiven Möglichkeiten des Eignungsnachweises gibt (z.B. praktische Tests, eingehende und systematische Befragung, vgl. dazu auch nachfolgend B.V.2.c).⁴² In der DGUV Information 250-010 „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“ wird vor diesem Hintergrund darauf hingewiesen, dass ein „*hoher Maßstab an die Ermittlung und Dokumentation der tatsächlichen Umstände, aus denen sich die Erforderlichkeit einer Untersuchung und ihr konkreter Umfang ergeben*“, zu stellen ist.⁴³

2. Arbeitsplatzwechsel im bestehenden Arbeitsverhältnis

Ein konkreter, eine **Eignungsuntersuchung** rechtfertigender **Anlass** besteht nach allgemeiner Auffassung auch im Falle des **Wechsels des Arbeitsplatzes** im bestehenden Arbeitsverhältnis.⁴⁴ Die Situation und rechtliche Bewertung ist insofern in wesentlichen Punkten vergleichbar mit den vorstehend dargestellten Einstellungsuntersuchungen.⁴⁵

Wie bei den Einstellungsuntersuchungen (vorstehend B.III.1.) besteht das besondere, rechtlich schützenswerte Interesse an entsprechenden Eignungsfeststellungen durch arbeitsmedizinische Untersuchungen darin, zu klären, ob grundsätzlich von der gesundheitlichen Eignung für die vorgesehene Tätigkeit für einen überschaubaren Zeitraum auszugehen ist.⁴⁶ Eignungsuntersuchungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsplatzwechsel sind demnach zulässig, wenn die zu prüfenden gesundheitlichen Merkmale wesentliche und entscheidende Anforderungen des betreffenden Arbeitsplatzes sind und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt ist (dazu unten B.V.). Mit Blick auf ein milderes Mittel zur arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchung ist insoweit insbes. zu fragen, ob nicht bereits im laufenden Arbeitsverhältnis im Rahmen von Unterweisungen und im Zusammenhang mit der Aufsichtsführung durch die betrieblichen Führungskräfte belastbare Feststellungen⁴⁷ zu den jeweils relevanten gesundheitlichen Eignungsvoraussetzungen verfügbar sind.

⁴⁰ Zutreffend BeckOK ArbSchR / Behrens, § 7 ArbSchG, Rn. 158; MHdB ArbR / Kohte, § 180, Rn. 56; Werner, AuR 2017, 280 ff. (281 f.).

⁴¹ BeckOK ArbSchR / Behrens, § 7 ArbSchG, Rn. 153 m.w.N.

⁴² Aligbe, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 54 ff.; BeckOK ArbSchR / Behrens, § 7 ArbSchG, Rn. 158, der verlangt, dass die entsprechenden gesundheitlichen Voraussetzungen nicht anders als durch eine ärztliche Untersuchung festgestellt werden können.

⁴³ DGUV Information 250-010 „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“, S. 17.

⁴⁴ Werner, AuR 2017, 280 ff. (282); Gola, Handbuch Beschäftigtendatenschutz, Rn. 1870.

⁴⁵ Beckschulte, BB 2014, 1013 ff. (1017).

⁴⁶ Vgl. z.B. MHdB ArbR / Kohte, § 180, Rn. 55.

⁴⁷ In diesem Sinne auch Werner, AuR 2017, 280 ff. (283).

3. Eignungsuntersuchung wegen begründeter Zweifel am (Fort)Bestehen der gesundheitlichen Eignung

Weitgehend unstreitig ist schließlich, dass die Forderung nach einer Eignungsuntersuchung grundsätzlich in Betracht zu ziehen ist, wenn **durch Tatsachen belegte Zweifel an der gesundheitlichen Eignung für bestimmte Arbeitsplätze** bestehen.⁴⁸ Eine explizite tarifvertragliche Regelung hierzu findet sich in § 3 Abs. 4 TVöD. Konkrete Zweifel an der gesundheitlichen Eignung können sich z.B. ergeben, bei konkreten Ausfallerscheinungen, kritischen Verhaltensweisen oder bei entsprechenden Hinweisen von Führungskräften und/oder einzelnen Beschäftigten.⁴⁹

Zu verlangen ist darüber hinaus, dass die tatsächlichen Zweifel an der gesundheitlichen Eignung **Anforderungen** betreffen, die geeignet sind, **Schäden bei Dritten** zu verursachen (insbes. bei Kolleginnen und Kollegen, aber auch Kundinnen und Kunden, sowie Personen in der Nachbarschaft). Soweit **kein** solches **Drittschädigungspotential** besteht, folgt aus dem Rechtsgedanken des § 6 Abs. 4 Satz 3 ArbMedVV, dass ein entsprechendes **rechtlich relevantes Informationsinteresse nicht besteht**.⁵⁰ § 6 Abs. 4 Satz 3 ArbMedVV macht die Information des Arbeitgebers über gesundheitliche Einschränkungen von Beschäftigten ohne Drittschädigungspotential von der Einwilligung des Beschäftigten abhängig.⁵¹ Diese gesetzliche Wertung würde konterkariert, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit der Anordnung einer Eignungsuntersuchung bei jedwedem Indiz einer gesundheitlichen Beeinträchtigung hätte. Der Weg, gesundheitlichen Problemen im Beschäftigungsverhältnis nachzugehen, ist insofern durch das **betriebliche Eingliederungsmanagement** (BEM, § 167 Abs. 2 SGB IX) rechtlich vorgezeichnet.

IV. Routinemäßige Eignungsuntersuchungen im bestehenden Arbeitsverhältnis

Weitaus problematischer als die vorstehend dargestellten Eignungsuntersuchungen aus konkretem Anlass sind routinemäßige Eignungsuntersuchungen im bestehenden Arbeitsverhältnis. Durch diese werden Grundrechte der Beschäftigten beeinträchtigt (vgl. oben B.I.), ohne dass sie in irgendeiner Weise selbst dazu Anlass gegeben haben.

Ungeachtet dessen werden **routinemäßige**, d.h. regelmäßige **Eignungsuntersuchungen** in der Sache selbst vor allem **für erforderlich gehalten**, wenn Mängel der gesundheitlichen Eignung bei Arbeitstätigkeiten potentiell zu **Schädigungen von Kolleginnen und Kollegen bzw. dritten Personen** führen können.⁵² Dieses vor allem an praktischen Bedürfnissen der Schadensprävention orientierte Verständnis erklärt allerdings lediglich den möglichen Sinn

⁴⁸ *ArbG Gelsenkirchen* v. 13.11.2018 – 5 Ca 993/18, juris; HK-ArbSchR / *Weber*, § 7 ArbSchG, Rn. 12; *Gola*, Handbuch Beschäftigtendatenschutz, Rn. 1870.

⁴⁹ *ArbG Gelsenkirchen* v. 13.11.2018 – 5 Ca 993/18, juris; *Werner*, AuR 2017, 280 ff. (282); *Gola*, Handbuch Beschäftigtendatenschutz, Rn. 1870, *Behrens* NZA 2014, 401 ff. (404), mit Beispielen.

⁵⁰ In diesem Sinne auch *Behrens*, ASU 2015, 258 ff. (262).

⁵¹ Zur Regelung des § 6 Abs. 4 ArbMedVV vgl. z.B. *Pieper*, ArbSchR, § 6 ArbMedVV, Rn. 12 ff.; HK-ArbSchR / *Bücker*, ArbMedVV, Rn. 21.

⁵² *BeckOK ArbSchR / Behrens*, § 7 ArbSchG, Rn. 166; (noch) weitergehend, insbes. mit Blick auf vertragliche Nebenpflichten nach § 241 Abs. 2 BGB (sog. „Treuepflicht“), *Göpfert / Rottmeier*, BB 2015, 1912 ff (1913), die übersehen, dass wg. des arbeitsschutzrechtlichen Vorranges verhältnispräventiver Maßnahmen Untersuchungen einen gesondert zu begründenden Ausnahmefall darstellen. Zur Nachrangigkeit von arbeitsmedizinischen Untersuchungen vgl. zutreffend *Pieper*, ArbSchR, § 7 ArbSchG, Rn. 1a.

und Zweck derartiger Eignungsuntersuchungen, nicht aber die rechtlichen Voraussetzungen, unter denen sie ggf. vorgenommen werden können.

Weitgehend unstreitig dürfte in diesem Zusammenhang sein, dass es hierfür – wegen der mit Eignungsuntersuchungen notwendigerweise verbundenen Grundrechtsbeeinträchtigungen – einer gesonderten **Rechtsgrundlage** bedarf. Diese kann sich, wie oben skizziert (B.I.), insbes. aus gesetzlichen Regelungen, aus kollektivrechtlichen Vereinbarungen (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) sowie aus arbeitsvertraglichen Abreden, und, aus dem Arbeitsvertrag folgend, aus dem Direktionsrecht bzw. Mitwirkungspflichten ergeben.⁵³ Nachstehend wird der Frage nachgegangen, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen sich routinemäßige Eignungsuntersuchungen auf dieser Basis begründen lassen.

1. Legitimation routinemäßiger Eignungsuntersuchungen durch Gesetz

Das Thema arbeitsmedizinischer Untersuchungen findet sich in verschiedenen gesetzlichen Vorschriften. Es gibt insoweit Rechtsvorschriften, die ausdrücklich das Thema regelmäßiger Eignungsuntersuchungen aufgreifen und Rechtsvorschriften, die Fragen gesundheitlicher Eignung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit eher allgemein aufgreifen.

a) Ausdrückliche gesetzliche Regelungen über routinemäßige Eignungsuntersuchungen

Unstreitig **zulässig** sind routinemäßige **Eignungsuntersuchungen**, wenn diese **gesetzlich ausdrücklich gefordert** sind.⁵⁴ In diesen Fällen hat letztlich der durch die Verfassung legitimierte „Rechtssetzer“ den Zielkonflikt zwischen den Grundrechtspositionen der Beschäftigten, des Arbeitgebers und Dritter (s.o. B.I.) generell aufgelöst. Mit der gesetzlichen Anordnung von Eignungsuntersuchungen hat er eine typische **gesetzgeberische Entscheidung** getroffen, indem er die individuellen Grundrechte der Beschäftigten und das öffentliche Interesse, dass durch wirtschaftliche Tätigkeiten keine Schädigungen Dritter zu „besorgen“ sind, normativ ausbalanciert.

So verlangt z.B. § 11 TfV, dass Triebfahrzeugführer nach Maßgabe der Anlage 11 TfV regelmäßig (d.h. bis zum Alter von 55 Jahren alle 3 Jahre, danach jährlich) einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen sind. Die konkreten Inhalte dieser Eignungsuntersuchung sind in der TfV detailliert normiert (§ 11 Abs. TfV i.V.m. § 5 Abs. 1 Nr. 3 TfV und Anlage 4 Nummer 1.1, 1.2, 1.3 und 2.1 TfV). § 16 TfV ordnet zudem an, dass die Durchführung durch einen nach § 16 TfV anerkannten Arzt erfolgt. Die gesetzliche Vorschrift **gibt somit im Einzelnen vor, wann, mit welchen Untersuchungsinhalten und von wem** sich Lokführer auf ihre gesundheitliche Eignung hin **untersuchen lassen** müssen. Vergleichbar präzise Bestimmungen finden sich in weiteren Rechtsvorschriften, wie z.B. im Hinblick auf die Verlängerung der Fahrerlaubnis von Kraftfahrern in der FEV (§§ 11, 23 FEV i.V.m. Anlagen 5, 6 FEV) oder für Bergbautätigkeiten (vgl. z.B. §§ 3, 5 GesBergV i.V.m. Anlage 1-4 GesBergV).

Die Forderung des Eignungsnachweises durch ärztliche Untersuchung kann sich auch aus Unfallverhütungsvorschriften ergeben, wie sich aus § 6 Abs. 3 **DGUV Vorschrift 49**

⁵³ BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99, NZA 1999, 1209 ff. (1209); BeckOK ArbSchR/Behrens, § 7 ArbSchG, Rn. 166.

⁵⁴ Vgl. nur Keller, NZA 1988, 561 ff. (564), Behrens, ASU 2015, 258 ff. (258 f.).

„**Feuerwehren**“ ergibt.⁵⁵ Danach muss sich der Unternehmer (Arbeitgeber) bei Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an die körperliche Eignung von Feuerwehrangehörigen stellen (Tätigkeiten unter Atemschutz und als Taucherin bzw. Taucher), in regelmäßigen Abständen deren gesundheitliche Eignung ärztlich bescheinigen lassen. Die Unfallverhütungsvorschrift macht im Weiteren, insbes. in § 6 Abs. 5, Vorgaben an den „Auslöser“ der Eignungsuntersuchungen („die vorgesehene Tätigkeit und die dabei bestehenden Bedingungen“), die untersuchende Ärztin bzw. den untersuchenden Arzt („hierfür geeignet“) und die bei den Untersuchungen zu beachtenden fachlichen Standards („der anerkannte Stand der medizinischen Erkenntnisse“). Hiermit ist wiederum, wenngleich weitaus weniger detailliert als beim Beispiel der Eignung von Triebwagenfahrern, eine **hinreichend bestimmbare normative Forderung nach regelmäßigen Eignungsfeststellungen** durch arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen formuliert. Die auslösenden Tätigkeiten, die Anforderungen an das untersuchende Personal und die bei den Untersuchungen zu beachtenden Standards werden gewissermaßen als Eckpunkte umrissen.

Die vorstehend beispielhaft herangezogenen Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften bieten als Gesetze im materiellen Sinnen vor diesem Hintergrund dem Arbeitgeber bzw. den sonstigen betrieblichen Akteuren einen **verbindlichen Rahmen für die Durchführung routinemäßiger Eignungsuntersuchungen**. Der Vergleich zwischen der TfV und der DGUV Vorschrift 49 „Feuerwehren“ zeigt, dass sich diese gesetzlichen Regelungen über Eignungsuntersuchungen im Detaillierungsgrad durchaus unterscheiden können. Gerade die DGUV Vorschrift 49 „Feuerwehren“ macht deutlich, dass ungeachtet der gesetzlichen Anordnung von Eignungsuntersuchungen weitere betriebliche Ausgestaltungen geboten sein können (z.B. Heranziehung der DGUV Grundsätze, bzw. zukünftig der entsprechenden DGUV Empfehlungen, als fachliche Standards zur Durchführung der Untersuchungen). Dabei sind die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen zu beachten.⁵⁶

b) Sonstige gesetzliche Bestimmungen zur Legitimation routinemäßiger Eignungsuntersuchungen?

Die Themen „arbeitsmedizinische Untersuchungen“ und „Anforderungen an die gesundheitliche Eignung“ sind nicht allein Gegenstände von gesetzlichen Vorschriften, die unmittelbar und ausdrücklich auf die Regelung von (routinemäßigen) Eignungsuntersuchungen abzielen. Es gibt vielmehr weitere Vorschriften, die das Thema gesundheitliche Eignung aufgreifen. So werden im Arbeitsschutzrecht und in Unfallverhütungsvorschriften **Eignungsvorbehalte** formuliert, die die Übertragung von Arbeitsaufgaben u.a. von der gesundheitlichen Eignung abhängig machen. Mit der **ArbMedVV**

⁵⁵ Nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 Nr. 3 SGB VII können unter Beachtung der sonstigen kompetentiellen und verfahrensbezogenen Vorgaben des § 15 SGB VII von den Unfallversicherungsträgern Unfallverhütungsvorschriften über zu vom Unternehmer veranlassende arbeitsmedizinische Untersuchungen erlassen werden. Dies ermöglicht Regelungen über Eignungsuntersuchungen im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, soweit diese jedenfalls (auch) den Schutz Dritter gewährleisten sollen. Mit Blick auf den reinen Eigenschutz der Beschäftigten scheitern solche Unfallverhütungsvorschriften am Vorrang des staatlichen Rechts, das die arbeitsmedizinische Individualprävention umfassend durch die ArbMedVV regelt. Vgl. zum Ganzen auch Aligbe, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 251 ff. Weiter einschränkend Behrens, NZA 2014, NZA 2014, 401 ff. (403), der Eignungsuntersuchungen auf Grundlage von § 15 SGB VII grundsätzlich ablehnt.

⁵⁶ In diesem Sinne wohl auch Beckschulze, ARP 2021, 107 ff. (109).

gibt es zudem eine spezielle Verordnung, die die Arbeitsmedizin systematisch in die betriebliche Prävention einbindet.⁵⁷

Um es schon vorwegzunehmen: Arbeitsschutzrechtliche **Eignungsvorbehalte** und die **ArbMedVV** bieten **keine Grundlage für routinemäßige Eignungsuntersuchungen**. Dies ist juristisch wohl weitgehend unstrittig. Die Rechtslage ist hier nur deswegen kurz zu skizzieren, weil die betriebliche Praxis nach den Erfahrungen des Verfassers häufig nicht mit der an und für sich eindeutigen Rechtslage kompatibel ist.

aa) Arbeitsschutzrechtliche Eignungsvorbehalte

Arbeitsschutzrechtliche Eignungsvorbehalte sind sowohl im staatlichen Arbeitsschutzrecht als auch in Unfallverhütungsvorschriften normiert.⁵⁸ Zu nennen sind insoweit zuvörderst die **allgemeinen Eignungsvorbehalte** in § 7 ArbSchG und § 7 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1, die praktisch inhaltsgleich verlangen, dass der Arbeitgeber / Unternehmer je nach Art der Tätigkeiten berücksichtigt, ob die Beschäftigten / Versicherten befähigt sind, die für Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten. Neben diesen allgemeinen Vorgaben, finden sich insbes. in Arbeitsschutzverordnungen und auch Unfallverhütungsvorschriften **weitere, speziellere Eignungsvorbehalte**, die sich auf bestimmte Arbeitstätigkeiten beziehen (z.B. § 3 LasthandhabV; § 29 Abs. 1 DGUV Vorschrift 53 „Kranführer“, § 7 Abs. 1 DGUV Vorschrift 68 „Flurförderfahrzeuge“).

Den Eignungsvorbehalten ist gemein, dass sie zwar normative Aussagen über (gesundheitliche) Eignungsanforderungen treffen, aber **keine Vorgaben darüber machen, wie Eignung** im Einzelfall **festzustellen ist**. Da es neben ärztlichen Untersuchungen weitere Methoden der Eignungsfeststellung gibt (praktische Übung, Aufsichtsführung, gezielte Ansprache etc.), reicht dies nicht, um die durchaus erheblichen Eingriffe in Grundrechte der Beschäftigten (Persönlichkeitsrecht, ggf. körperliche Unversehrtheit) durch ärztliche Untersuchungen zu legitimieren.⁵⁹ Es werden weder die Voraussetzungen noch Umfang und Inhalt möglicher Untersuchungen benannt, wie dies bei den vorstehend behandelten ausdrücklichen gesetzlichen Regelungen der Fall ist.

bb) ArbMedVV

Keineswegs eine **Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen** jeglicher Art bietet die **ArbMedVV**. Dies ergibt sich bereits ohne weiteres aus dem Wortlaut der Verordnung, die explizit und kategorisch zwischen arbeitsmedizinischer Vorsorge und dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen differenziert (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 ArbMedVV).

Ungeachtet dessen ist nach den Erfahrungen des Verfassers diese **kategorische Differenzierung zwischen arbeitsmedizinischer Vorsorge und arbeitsmedizinischer Eignungsfeststellung in der Praxis vielfach nicht bekannt**.⁶⁰ Dies dürfte damit

⁵⁷ HK-ArbSchR / *Bücker*, ArbMedVV, Rn. 2 ff.

⁵⁸ Dazu ausführlich *Aligbe*, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 206 ff.

⁵⁹ Vgl. auch DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen, S. 26; HK-ArbSchR / *Weber*, § 7 ArbSchG, Rn. 11; *Werner*, AuR 2017, 280 ff. (283 f.); *Kohte*, juris-PR-ArbR 2019/36, Anm. 2.

⁶⁰ In diesem Sinne wohl auch DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen, S. 26; *Kohte*, juris-PR-ArbR 2019/36, Anm. 2; dezidiert kritisch zu diesem Trennungsprinzip, *Beckschulze*, ARP 2021, 248 ff. (249).

zusammenhängen, dass bis zur Novellierung der ArbMedVV im Jahre 2013⁶¹ insbes. für die damals obligatorischen Pflichtuntersuchungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge eine Bescheinigung dahingehend zu erstellen war, ob und ggf. inwieweit bei der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit gesundheitliche Bedenken bestehen (§§ 6 Abs. 3, 4 Abs. 2 ArbMedVV a.F.).⁶² Diese Bescheinigung war schon vor der Novellierung der ArbMedVV 2013 nicht als Feststellung der Eignung, sondern als Hinweis zur frühzeitigen Erkennung und Prävention individueller arbeitsbedingter Erkrankungen zu verstehen.⁶³ In der Praxis wurde sie aber oft fälschlicher Weise als Feststellung zur gesundheitlichen Eignung verstanden. Dies mag auch erklären, warum mit der ArbMedVV-Novelle 2013 und mit dem Entfallen der Bescheinigung in den Betrieben und auch juristisch eine Diskussion um die Zulässigkeit von Eignungsuntersuchungen einsetzte.⁶⁴

2. Legitimation routinemäßiger Eignungsuntersuchungen durch bzw. aufgrund kollektiv- bzw. individualrechtlicher Vereinbarungen?

Das *Arbeitsgericht Hamburg*⁶⁵ und, ihm in der Sache folgend, Teile der Literatur⁶⁶, halten routinemäßige Eignungsuntersuchungen durch bzw. aufgrund kollektivrechtlicher⁶⁷ oder individualrechtlicher⁶⁸ Vereinbarungen für im Grundsatz zulässig, wenn und soweit ein **berechtigtes Interesse** des Arbeitgebers besteht und der **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** gewahrt ist.

a) Berechtigtes Interesse an routinemäßigen Eignungsuntersuchungen durch bzw. aufgrund kollektiv- bzw. individualrechtlicher Vereinbarungen?

Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers besteht nach der vorstehend zitierten Rechtsprechung und Literatur jedenfalls dann, wenn das Fehlen der gesundheitlichen Eignung zu einer erheblichen Gefährdung anderer Personen führt.⁶⁹ Mit Blick auf andere Beschäftigte verlange insbes. § 618 BGB (sog. „Fürsorgepflicht“), dass der Arbeitgeber den Betrieb so regelt, dass diese nicht aufgrund von Mängeln der gesundheitlichen Eignung anderer Beschäftigter Gefahren bei der Arbeit ausgesetzt sind.⁷⁰ Auch lege der allgemeine Eignungsvorbehalt des § 7 ArbSchG ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an regelmäßigen Eignungsuntersuchungen nahe.⁷¹

⁶¹ BGBl. I 2013, 3882 ff.

⁶² *Kleinebrink*, DB 2014, 776 ff. 776 f.).

⁶³ MHdB ArbR / *Kohte*, § 180, Rn. 30a, der zutreffend darauf hinweist, dass Eignungsuntersuchungen als Maßnahmen der Personalauswahl und nicht als Maßnahme arbeitsmedizinischer Vorsorge zu qualifizieren sind. Bei Erlass der ArbMedVV im Jahre 2008 wurden bewusst insbes. die „G25“ und die G41 als Eignungsuntersuchungen nicht in die ArbMedVV aufgenommen, vgl. dazu *Kollmer / Klindt, ArbSchG / Kreizberg*, 2. Aufl. 2011, Einf ArbMedVV, Rn. 8 f.

⁶⁴ *Beckschulze*, BB 2014, 1013 ff, 1077 ff.; *Behrens*, ASU 2015, 258 ff. *Kleinebrink*, DB 2014, 776 ff; *Werner*, AuR 2017, 280 ff.; *Helm / Huber*, ArbRAktuell 2015, 195 ff.

⁶⁵ *ArbG Hamburg* v. 01.09.2006 – 27 Ca 136/06, BeckRS 2006, 43820.

⁶⁶ Z.B. *Behrens*, ASU 2015, 258 ff. (260), *Beckschulze*, ARP 2021, 107 ff. (109 ff.).

⁶⁷ Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung

⁶⁸ Arbeitsvertrag und daran anknüpfend das Direktionsrecht und Mitwirkungspflichten gemäß § 241 BGB (allgemeine „Treuepflicht“).

⁶⁹ Zu den Drittgefährdungen anschaulich *Behrens*, ASU 2015, 258 ff. (261).

⁷⁰ *Aligbe*, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 157, *Beckschulze*, ARP 2021, 107 ff. (111).

⁷¹ *BeckOK ArbSchR / Behrens*, § 7 ArbSchG, Rn. 173.

Die **höchstrichterliche Rechtsprechung**⁷² vertritt eine hiervon **abweichende Position**. Zwar können berechnigte Interessen des Arbeitgebers auch nach Auffassung des *Bundesarbeitsgerichts* die Pflicht von Beschäftigten begründen, sich einer Eignungsuntersuchung zu unterziehen. Das Gericht fasst allerdings den Begriff des berechtigten Interesses zutreffend und mit guten Gründen enger, indem es **grundsätzlich einen auf Tatsachen gestützten konkreten Anlass** für eine Eignungsuntersuchung verlangt.⁷³

Der Gegenposition ist zuzugeben, dass gesundheitliche **Eignungsmängel** bei bestimmten gefährlichen Arbeitstätigkeiten **gravierende Auswirkungen** haben können, bis hin zu schwersten Folgen für Leib und Leben. Von daher trifft es auch zu, dass der Arbeitgeber vor diesem Hintergrund mit Blick auf den „allgemeinen Eignungsvorbehalt“ des § 7 ArbSchG tätig werden muss und er ein **berechnigtes Interesse** an der **Feststellung der gesundheitlichen Eignung** hat. Hiervon ist aber die Frage zu unterscheiden, ob dieses auf § 7 ArbSchG gestützte berechnigte Interesse den mit einer Eignungsuntersuchung verbundenen Eingriff in die grundrechtlich geschützte Intimsphäre zu rechtfertigen vermag. Dagegen spricht bereits, wie schon oben dargestellt (B.IV.1.b), dass § 7 ArbSchG als „allgemeiner Eignungsvorbehalt“ gerade nicht aus sich heraus Eignungsuntersuchungen als Methode der Eignungsfeststellung hinreichend bestimmt vorsieht.⁷⁴

b) Vorbehalt gesetzlicher Regelung

Es kommt hinzu, dass **routinemäßige Eignungsuntersuchungen intensiv** das allgemeine Persönlichkeitsrecht und ggf. auch die körperliche Unversehrtheit beeinträchtigen. Diese Beeinträchtigungen sind gerade nicht durch konkrete (Verdachts)Tatsachen begründet, auf die die Beschäftigten bei ihrer Arbeit Einfluss nehmen könnten. Sie basieren, gewissermaßen spekulativ, auf der nie auszuschließenden Möglichkeit eines gesundheitlichen Eignungsmangels und den erheblichen Gefahren für Dritte.

Es wird hier nicht in Abrede gestellt wird, dass gerade mit Blick auf besonders erhebliche „Gemeingefahren“ **auch routinemäßige** Kontrollen der gesundheitlichen Eignung durch ärztliche **Eignungsuntersuchung** ein **probates Mittel** sein können. Sehr **zweifelhaft** ist aber, **ob** diese letztlich dem Drittschutz dienenden Eignungsuntersuchungen **auf betrieblicher oder auf der Ebene der Tarifparteien regelbar** sind. Es ist insoweit zu beachten, dass gerade, wenn es um Gefährdungen elementarer Grundrechtspositionen geht, eine **staatliche Schutzpflicht** besteht.⁷⁵ Es sind daher **zuvörderst die nach der Kompetenzordnung des Grundgesetzes zuständigen Stellen** (Parlament, bei hinreichender parlamentsgesetzlicher Verordnungsermächtigung gemäß Art. 80 Abs. 1 GG: Regierungen und Ministerien) gehalten zu regeln, mit welchen Zielen, auf welche Weise und mit welchen Instrumenten der Mindestschutz vor (arbeitsbedingten) Gefahren sicherzustellen ist. Es ist m.a.W. weder Aufgabe des Arbeitgebers noch der Betriebs- oder Tarifparteien, solcherart grundrechtsintensive Fragen, wie die Verpflichtung, die Durchführung von

⁷² BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99, NZA 1999, 1209 ff. (1209 f.).

⁷³ BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99, NZA 1999, 1209 ff. (1210); im Ergebnis folgend HK-ArbSchR / Weber / Feldhoff, § 7 ArbSchG, Rn. 12; Simitis / Hornung / Spiecker, Datenschutzrecht / Seifert, Art. 88 DS-GVO, Rn. 118.

⁷⁴ So aber offenbar BeckOK ArbSchR / Behrens, § 7 ArbSchG, Rn. 173; Helm / Huber, ArbRAktuell 2015, 195 ff. (197).

⁷⁵ MHdB ArbR / Fischinger, § 7, Rn. 13 ff; ErfK-Schmidt, Einl. GG, Rn. 33 ff.

Eignungsuntersuchungen zu dulden, zu regeln. Das *Bundesverfassungsgericht* hat bereits im Jahre 1992 in seinem Nacharbeitsurteil⁷⁶ die Bedeutung klarer gesetzlicher Regelungen zur Erfüllung staatlicher Schutzpflichten im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz zutreffend hervorgehoben. Es hat insoweit darauf hingewiesen, dass angesichts eines nicht annähernden Kräftegleichgewichts der Arbeitsvertragsparteien „**mit den Mitteln des Vertragsrechts allein kein sachgerechter Ausgleich der Interessen zu gewährleisten**“ ist.

Gestützt wird diese, aus den grundrechtlichen Schutzpflichten des Staates hergeleitete Position, durch den **allgemeinen Gesetzesvorbehalt**, und damit letztlich durch ein weiteres verfassungsrechtliches Argument. Dieses besagt, dass die **wesentlichen grundrechtsrelevanten Fragen durch Gesetz zu regeln sind** und nicht dem „freien Spiel der Kräfte“ überlassen werden dürfen.⁷⁷ Da Eignungsuntersuchungen wie dargestellt regelmäßig die durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht geschützte Intimsphäre beeinträchtigen, ist auch insoweit der **Gesetzgeber primär gehalten**, die Frage der Pflicht zur Duldung von **routinemäßigen Eignungsuntersuchungen** zu regeln.⁷⁸ Das letztlich von den Vertretern der Gegenmeinung aufgegriffene „Schweigen“ des Gesetzgebers bei praktisch wichtigen „G-Untersuchungen“ kann nach alledem nur als „beredtes Schweigen“ gedeutet werden. Die **Problematik ist seit vielen Jahren bekannt** und es gibt, wie oben dargelegt, in der Tat auch gesetzliche Regelungen über regelmäßige Eignungsuntersuchungen. In Bereichen, in denen diese fehlen, ist daher davon auszugehen, dass dies vom Gesetzgeber gebilligt wird. Kritik und Forderungen nach Abhilfe sind daher folglich gegenüber dem Gesetzgeber anzubringen.

Eine generelle Pflicht, routinemäßige Eignungsuntersuchungen zu dulden, lässt sich auch nicht über **Einwilligungen der betroffenen Beschäftigten** erzielen. Es ist insoweit bereits unklar, ob routinemäßige Eignungsuntersuchungen überhaupt „einwilligungsfähig“ sind. Einwilligungen in die Verarbeitung personenbezogener Daten müssen grundsätzlich freiwillig erfolgen und frei widerrufen werden können (Art. 7 DS-GVO).⁷⁹ Nach § 26 Abs. 2 BDSG ist für „*die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen.*“ Vor dem Hintergrund dieser expliziten Regelungen des § 26 Abs. 2 BDSG müssen schon **gravierende Zweifel** bestehen, ob **im Beschäftigungsverhältnis** ohne weiteres eine Pflicht, sich **routinemäßigen Eignungsuntersuchungen** zu unterziehen, im Rahmen der **Privatautonomie** überhaupt begründet werden kann.⁸⁰ Erhebt der Arbeitgeber diese Forderung im Rahmen des Bewerbungsverfahrens, werden sich Bewerberinnen oder Bewerber kaum frei entscheiden können, sofern sie die Stelle tatsächlich bekommen wollen. Es kommt hinzu, dass sich **durch „freiwillige Einwilligung“ keine für alle Beschäftigte**

⁷⁶ BVerfG v. 28.01.1992 – 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83 u. 1 BvL 10/91, NZA 1992, 270 ff. (273).

⁷⁷ ErfK / Schmidt, Einl. GG, Rn. 35 ff.

⁷⁸ MHdB ArbR / Fischinger, § 7, Rn. 18; BVerfG v. 28.01.1992 – 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83 u. 1 BvL 10/91, NZA 1992, 270 ff. (273).

⁷⁹ Dazu grundsätzlich Simitis/Hornung/Spiecker gen. Döhmman, Datenschutzrecht / Klement, Art. 7 DS-GVO, Rn. 48 ff.

⁸⁰ Großzügiger Beckschulze, ARP 2021, 107 ff. (111); Kleinebrink, DB 2014, 776 ff. (778).

geltende Pflicht, sich bei bestimmten Arbeitstätigkeiten regelmäßig untersuchen zu lassen, **begründen** lässt.⁸¹ Es ist bereits formales Merkmal der Freiwilligkeit, die Möglichkeit zu haben, ja oder nein zu sagen.

Dies heißt nicht, dass damit das gesamte Thema der Eignungsuntersuchungen der betrieblichen Regelungsebene entzogen wäre. Auch die bestehenden gesetzlichen Regelungen zu Eignungsuntersuchungen lassen Raum für betrieblichen Vereinbarungen und Lösungen. Soweit Regelungen über Eignungsuntersuchungen auf bestimmte betrieblichen Tätigkeiten anwendbar sind, wirken diese für die Betriebe aber entlastend, da sie für wesentliche Regelungsfragen (Wann? Wie? Durch wen? In welchem Umfang? Wie oft?) hinreichend präzise Eckpunkte bieten, die zu einer betrieblichen Regelung zusammengefügt werden können.

3. Zwischenergebnis

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Durchführung von Eignungsuntersuchungen zu dulden ist, wenn ein berechtigtes Interesse an ihnen besteht bzw. eine gesetzliche Regelung Eignungsuntersuchungen vorsieht. Ein berechtigtes Interesse setzt voraus, dass es einen mit Tatsachen belastbar nachweisbaren Anlass für die Durchführung von Eignungsuntersuchungen gibt (insbes. Einstellung, Arbeitsplatzwechsel, Indizien für gesundheitliche Eignungsmängel).

Ein rechtlich berechtigtes Interesse für kollektiv- oder individualrechtliche Regelungen zu routinemäßigen Eignungsuntersuchungen ist regelmäßig nicht anzunehmen. Aufgrund ihrer Tragweite können und müssen die grundlegenden Entscheidungen hierzu vom verfassungsrechtlich zuständigen Normgeber erlassen werden. Demgemäß sind routinemäßige Eignungsuntersuchungen nur auf gesetzlicher Basis zulässig. Soweit solche gesetzlichen Regelungen nur einen hinreichend bestimmten Rahmen für Eignungsuntersuchungen festlegen, können und müssen diese auf betrieblicher, ggf. auch auf tariflicher Ebene konkretisiert werden.

V. Ergänzende Überlegungen: Eignungsuntersuchungen und Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

Auch wenn, wie unter B.IV. begründet, mit dem *Bundesarbeitsgericht* davon auszugehen ist, dass eine Pflicht zur Duldung routinemäßiger Eignungsuntersuchungen nur auf ausdrücklicher gesetzlicher Grundlage anzuerkennen ist, soll nachfolgend ein weiterer Argumentationsstrang der Vertreter der Gegenmeinung aufgegriffen werden. Dies ist schon deswegen geboten, da nach den Erfahrungen des Verfassers in vielen Betrieben routinemäßig Eignungsuntersuchungen durchgeführt werden und betriebliche Konflikte vor allem die passgenaue betriebliche Ausgestaltung betreffen.

Neben einem berechtigten Interesse an Eignungsuntersuchungen ist danach die Wahrung des **Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit** Rechtmäßigkeitsvoraussetzung von (routinemäßigen) Eignungsuntersuchungen.⁸² Der genauere Blick auf diesen juristisch fundamentalen Grundsatz zeigt, dass selbst dann, wenn mit der Gegenmeinung von der grundsätzliche Zulässigkeit routinemäßiger Eignungsuntersuchungen bei berechtigtem

⁸¹ So aber *Beckschulze*, ARP 2021, 107 ff. (111).

⁸² Behrens, ASU 2015, 258 ff. (260); *Aligbe*, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 54 ff.; *Beckschulze*, ARP 2021, 107 ff. (109 ff.).

Interesse ausgegangen wird, im Einzelfall die Zulässigkeit über ein **gestuftes Prüfprogramm** nachzuweisen ist.

Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ist ein erprobtes juristisches Instrument zur Kontrolle von belastenden, grundrechtsbeeinträchtigenden Maßnahmen. Die **Prüfungsfolge** ist, bei allen Divergenzen im Detail, bewährt, um „die richtigen Fragen“ stellen zu können. Wird der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit konsequent genutzt, können „**situationsangepasste**“ **Entscheidungen** über die Notwendigkeit und den Umfang von Eignungsuntersuchungen **transparent und nachvollziehbar** getroffen werden.

1. Prüffolge

Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz soll sicherstellen, dass **Eingriffe** in (Grund)Rechtspositionen (hier durch routinemäßige Eignungsuntersuchungen) **auf das unerlässliche Minimum beschränkt** werden. Er ist **mehr als eine einfache Rechtsgüterabwägung**. Eine solche hängt naturgemäß stark von subjektiven Wertungen ab. Die Rechtsgüterabwägung bildet erst den letzten Schritt der schulmäßigen „Verhältnismäßigkeitsprüfung“. Dieser Abwägung vorgelagert sind die Thematisierung des Ziels der Maßnahme (Feststellung gesundheitlicher Eignungsmerkmale) und der Maßnahme selbst (Eignungsuntersuchung) als Mittel zur Zielerreichung.

Hieraus ergibt sich üblicherweise folgende 4-stufige Prüfungsreihenfolge, die nachfolgend mit Blick auf den Zweck der Eignungsfeststellung mittels ärztlicher Eignungsuntersuchungen dargestellt wird:

- a) Verfolgung eines legitimen Zwecks
- b) Geeignetheit der Maßnahme zur Zweckerreichung
- c) Erforderlichkeit der Maßnahme zu Zweckerreichung
- d) Angemessenheit der Maßnahme zur Zweckerreichung („Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne“)⁸³

2. Die Prüfungsschritte im Einzelnen

Es bietet sich an, die vorstehende Prüffolge zu nutzen, wenn im Betrieb über die Frage von Eignungsuntersuchungen zu befinden ist.

a) *Legitimer Zweck der „Maßnahme Eignungsuntersuchung“*

Der erste Prüfungsschritt besteht in der **Klärung des Zwecks der Eignungsuntersuchungen**. Dieser liegt darin, bestimmte gesundheitliche Merkmale als Voraussetzung zur sicherheits- und gesundheitsgerechten Ausübung bestimmter Arbeitstätigkeiten festzustellen. Es ist sodann weiter zu fragen, ob dieser Zweck legitim ist. Hierdurch sollen Grundrechts(Beeinträchtigungen) von vornherein unterbunden werden, die keine im weitesten Sinne **billigenswerten Ziele** verfolgen.

In der Literatur wird diese Frage bislang kaum thematisiert. Es wird stattdessen darauf verwiesen, dass die **Festlegung des Anforderungsprofils von Arbeitsplätzen** eine **freie Unternehmerentscheidung** ist, mit der Folge, dass die hieraus folgenden

⁸³ Dazu z.B. Jarass / Pieroth / Jarass, GG, Art. 20, Rn. 112 ff.

Gesundheitsanforderungen ohne weiteres legitim wären.⁸⁴ Diese aus der Rechtsprechung des *Bundesarbeitsgerichts*⁸⁵ zu Auswahlrichtlinien entnommene Argumentation passt indes für das hier im Zentrum stehende Thema routinemäßiger Eignungsuntersuchungen nicht. Es wird verkannt, dass der **Arbeitgeber** bei der Festlegung von Anforderungsprofilen an Arbeitsplätze **nicht frei** ist, zu **entscheiden**, ob er das **geltende Arbeitsschutzrecht einhalten** möchte oder nicht.⁸⁶ Er ist vielmehr gehalten, dieses einzuhalten und nach Maßgabe einer ordnungsgemäßen Gefährdungsbeurteilung präventiv alle Maßnahmen zu ermitteln und umzusetzen.⁸⁷

Hieraus ergibt sich ein erster zwingender Prüfpunkt für die rechtliche Bewertung anlassloser Eignungsuntersuchungen. **Ohne dezidierte Gefährdungsbeurteilung**, aus der sich, insbes. mit Blick auf § 7 ArbSchG die konkret zu fordernden gesundheitlichen Eignungsanforderungen ergeben⁸⁸, können Regelungen oder **Anordnungen von anlasslosen Eignungsuntersuchungen nicht** erfolgen.⁸⁹ Aus der Gefährdungsbeurteilung muss sich insbesondere ergeben, dass die Möglichkeiten technisch-organisatorischer Maßnahmen zur Gefährdungsvermeidung bzw. –minimierung ausgeschöpft (§ 4 Nr. 1 ArbSchG) sind. Als personenbezogene Maßnahme kommen Eignungsuntersuchungen erst in Betracht, wenn durch kollektive Maßnahmen kein hinreichend sicherer Zustand erreicht werden kann (§ 4 Nrn. 2, 5 ArbSchG).⁹⁰ Anders gewendet: Ein wirksamer Arbeitsschutz entsprechend den Grundsätzen des § 4 ArbSchG darf nicht durch erhöhte gesundheitliche Eignungsanforderungen der Mitarbeiter ersetzt werden.⁹¹

b) Geeignetheit der „Maßnahme Eignungsuntersuchung“

Die zweite Prüfungsstufe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes bezieht sich auf die **Ebene der Maßnahme als Mittel zur Erreichung** des legitimen **Zwecks**. Es bedarf also eines Wechsels des Blickwinkels, d.h. vom Zweck hin zum Mittel. Die „Geeignetheit“ verfolgt die Leitfrage, ob das **gewählte Mittel** (hier also: Eignungsuntersuchung) **überhaupt tauglich ist, den angestrebten Zweck** zu erreichen. Die Anforderungen sind dabei normalerweise nicht sehr streng. Es reicht, wenn das gewählte Mittel zumindest den gewünschten Erfolg fördert.⁹²

Mit Blick auf das Thema anlassloser Eignungsuntersuchungen ist die Frage der Eignung insbes. von Bedeutung für die **Bewertung des ärztlichen Untersuchungsprogramms**. Ungeeignet und damit unzulässig sind alle Untersuchungen und ggf. Befunderhebungen, die

⁸⁴ So z.B. *Aligbe*, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Rn. 36: „In der Festlegung des Anforderungsprofils ist der Arbeitgeber grundsätzlich vollkommen frei“; ebenso in diesem Sinne, *Beckschulze*, BB 2014, 1013 ff. (1015).

⁸⁵ BAG v. 31.05.1983 – 1 ABR 6/80, NZA 1984, 49 ff. (49 f.).

⁸⁶ Ein weiteres Beispiel für eine gesetzliche Einschränkung der freien Unternehmerentscheidung bei der Festlegung von gesundheitsbezogenen Anforderungsprofilen ist die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, durch angemessene Vorkehrungen Eignungshindernisse für behinderte Beschäftigte beseitigen, vgl. dazu anschaulich BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 19/12, NZA 2014, 372 ff. (Rn.54); zur Verlagerung der Maßstäbe der Rechtskontrolle ins Antidiskriminierungsrecht, insbes. § 8 AGG, vgl. MHdB ArbR / *Kohte*, § 180, Rn. 56.

⁸⁷ HK-ArbSchR / *Feldhoff/Weber*, § 7 ArbSchG, Rn. 10.

⁸⁸ Dazu auch *Helm / Huber*, ArbRAktuell 2015, 195 ff. (197).

⁸⁹ Dazu anschaulich aus antidiskriminierungsrechtlicher Perspektive, BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 19/12, NZA 2014, 372 ff. (Rn. 87 ff.).

⁹⁰ HK-ArbSchR / *Feldhoff / Weber*, § 7 ArbSchG, Rn. 11; *Pieper*, ArbSchR, § 7 ArbSchG, Rn.1a; . Kollmer / Klindt / Schucht, Arbeitsschutzgesetz / *Schack / Schack*, § 7 ArbSchG, Rn. 40.

⁹¹ In diesem Sinne auch Kollmer / Klindt / Schucht, Arbeitsschutzgesetz / *Schack / Schack*, § 7 ArbSchG, Rn. 6.

⁹² Jarass / Pieroth / *Jarass*, GG, Art. 20, Rn. 118.

keine Aussagekraft für die spezifischen gesundheitlichen Eignungsanforderungen haben.⁹³ Maßgeblich hierfür ist der Stand der Arbeitsmedizin. Auch wenn die untersuchende Ärztin bzw. der untersuchende Arzt bei der Ausübung ihrer Fachkunde frei sind, heißt dies nicht, dass die Inhalte und Methoden nicht offen zu legen wären. Transparenz ist die Voraussetzung für die rechtliche Kontrolle der konkret vorgesehenen Eignungsuntersuchungen.

Hier liegt in der Praxis die arbeitsschutzrechtliche Bedeutung der „**DGUV Grundsätze** für arbeitsmedizinische Untersuchungen“ bzw. zukünftig der „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“. Sie **bieten** den betrieblichen Akteuren wie auch den untersuchenden Ärztinnen und Ärzten **Orientierung**, um ausgehend von der Gefährdungsbeurteilung für den Einzelfall das Untersuchungsprogramm unter Berücksichtigung des Standes der Arbeitsmedizin abklären zu können.

c) *Erforderlichkeit der „Maßnahme Eignungsuntersuchung“*

Während auf der Prüfungsstufe der Geeignetheit der Fokus auf der Frage liegt, ob die „Maßnahme Eignungsuntersuchung“ überhaupt hinreichend tauglich ist, die intendierten gesundheitlichen Eignungsanforderungen festzustellen, steht bei der **Erforderlichkeit** der **Vergleich mit anderen Methoden der Eignungsfeststellung** im Vordergrund. Es geht dabei im Endeffekt um die Frage, ob es für die gebotene Feststellung der gesundheitlichen Eignung **mildere Mittel** gibt.⁹⁴

Bevor routinemäßige Eignungsuntersuchungen gefordert werden, ist auf der betrieblichen Ebene also zu prüfen und zu klären, ob es **taugliche alternative Möglichkeiten der Feststellung der gesundheitlichen Eignung** gibt, die die (Grund)Rechte der betroffenen Beschäftigten weniger einschneidend beeinträchtigen. Es ist vor diesem Hintergrund vorschnell, die Feststellung der gesundheitlichen Eignung für Arbeitstätigkeiten als primär arbeitsmedizinische Aufgabe zu verstehen. Neben ärztlichen Untersuchungen gibt es weitere Methoden und Möglichkeiten, die gesundheitliche Eignung für Arbeitstätigkeiten festzustellen.⁹⁵

So gehört es zur „Führungsaufgabe Arbeitsschutz“, im Rahmen der **Aufsichtsführung** die Ausführung gefährlicher Arbeiten besonders genau im Blick zu behalten und Auffälligkeiten konsequent nachzugehen. Belastbare Hinweise zur Eignung lassen sich zudem durch **praktische Übungen** der gefährlichen Tätigkeiten gewinnen. Diese können und sollten auch Bestandteil von **Unterweisungen** (§ 12 ArbSchG) sein, in denen selbstverständlich die Bedeutung gesundheitlicher Eignung für sicheres Arbeiten, Warnsignale für gesundheitliche Eignungsprobleme oder auch Mitwirkungspflichten der Beschäftigten bei unmittelbarer erheblicher Gefahr (§ 16 Abs. 1 ArbSchG) als Themen aufgegriffen werden können.

Sind mildere Mittel zur Eignungsfeststellung verfügbar, sind diese zu nutzen. Bei der Bewertung der Erforderlichkeit von Eignungsuntersuchungen dürften zunehmend die Möglichkeiten von Assistenzsystemen im Rahmen der Implementierung von Technologien „Künstlicher Intelligenz“ einzubeziehen sein (z.B. Stichwort „G 25 Untersuchung“: Assistenzsysteme bei Fahrtätigkeiten).

⁹³ So auch *Beckschulze*, ARP 2021, 107 ff. (110).

⁹⁴ Jarass / Pieroth / Jarass, GG, Art. 20, Rn. 119.

⁹⁵ Insoweit problematisch, jedenfalls zumindest missverständlich, *Beckschulze*, ARP 2021, 107 ff. (110), der eine Mitarbeiterbefragung nie als gleich wirksam wie eine arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchung erachtet.

d) Angemessenheit der „Maßnahme Eignungsuntersuchung“

Die letzte Stufe des Prüfrasters betrifft die sog. „Angemessenheit“. Erst auf dieser, häufig auch als „**Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne**“ bezeichneten Prüfstufe, geht es um die **Abwägung** zwischen der Bedeutung des verfolgten **Zwecks** der zu prüfenden Maßnahme und der **mit der Maßnahme verbundenen Einschränkungen** der (grundrechtlich) geschützten Freiheiten der Betroffenen.⁹⁶

Ziel der Angemessenheitsprüfung ist es, den mit der jeweiligen konkreten Eignungsuntersuchung verfolgten Zweck (Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durch Feststellung der gesundheitlichen Eignung) den Beeinträchtigungen der zu untersuchenden Personen (Persönlichkeitsrecht, Intimsphäre, körperliche Unversehrtheit, informationelle Selbstbestimmung) gegenüber zu stellen und zu bewerten. Hierzu sind insbes. das **Ausmaß** der bei mangelnder Eignung **zu besorgenden Schäden** sowie die **Art und Schwere der Beeinträchtigungen der Interessen der Betroffenen** möglichst konkret festzustellen. So macht es z.B. einen Unterschied ob ein Stapler nur für wenige, engmaschig beaufsichtigte Tätigkeiten genutzt wird oder er permanent für den innerbetrieblichen Transport von Material und Produkten auf einem eng dimensionierten Werksgelände benötigt wird. Für diese Feststellungen wird es regelmäßig eines engen Kontaktes der Betriebsparteien mit den untersuchenden Ärztinnen und Ärzten bedürfen.

C. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die wesentlichen Ergebnisse der Expertise sollen abschließend, verbunden mit einigen Hinweisen auf die mitbestimmungsrechtliche Seite des Themas Eignungsuntersuchungen zusammengefasst werden.

1. Die Durchführung von Eignungsuntersuchungen stellt einen intensiven Eingriff in die Grundrechte der untersuchten Beschäftigten dar. Betroffen sind insbes. die durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) geschützte Intimsphäre sowie, bei Entnahme von Körperflüssigkeiten und sonstigen Körperproben, die körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG). Mit Eignungsuntersuchungen geht zudem eine Beeinträchtigung des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung einher (Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG). Dieses stellt namentlich bei Entnahmen von Körperproben bei zweckwidriger Auswertung aufgrund der heutigen Möglichkeiten der Analytik ein erhebliches Risiko für die informationelle Selbstbestimmung dar.
2. Eignungsuntersuchungen zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung für bestimmte Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätze sind zulässig, wenn sie durch gültige gesetzliche Vorschriften (Parlamentsgesetz, Rechtsverordnung, Unfallverhütungsvorschrift) vorgeschrieben sind. Dies gilt sowohl für Untersuchungen aufgrund eines konkreten Anlasses (Einstellung, Arbeitsplatzwechsel, tatsächliche Anhaltspunkte für Mängel der gesundheitlichen Eignung) als auch für routinemäßige Eignungsuntersuchungen.
3. Lässt sich eine Eignungsuntersuchung nicht auf eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage stützen, bestehen zu Begründung verpflichtender Eignungsuntersuchungen im Grundsatz kollektivrechtliche (Betriebs-/ Dienstvereinbarung; Tarifvertrag) und / oder individualrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten (insbes. Arbeitsvertrag, Direktionsrecht).

⁹⁶ Hierzu genauer Jarass / Pieroth / Jarass, GG, Art. 20, Rn. 120 ff.

Voraussetzungen hierfür sind ein berechtigtes Interesse an Eignungsuntersuchungen im konkreten Falle und die Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit.

4. Ein berechtigtes Interesse setzt stets einen auf Tatsachen zu stützenden konkreten Untersuchungsanlass voraus. Anerkannte Anlässe für die Durchführung von Eignungsuntersuchungen sind insbes. Einstellungen, Arbeitsplatzwechsel sowie auf mit Tatsachen begründete Zweifel am (Fort)Bestehen der gesundheitlichen Eignung.
5. Mit der Rechtsprechung des *Bundesarbeitsgerichts* besteht grundsätzlich kein berechtigtes Interesse für routinemäßige Eignungsuntersuchungen auf individual- bzw. kollektivrechtlicher Ebene.⁹⁷ Routinemäßige Eignungsuntersuchungen kommen vielmehr nur auf Grundlage einer ausdrücklichen gesetzlichen Vorschrift in Betracht. Die Tatsache, dass der Gesetzgeber und auch die Unfallversicherungsträger im Rahmen ihrer Befugnis zum Erlass von Unfallverhütungsvorschriften (§ 15 SGB VII) vielfach entsprechende Vorschriften nicht erlassen haben, kann nur als „beredtes Schweigen“ verstanden werden.
6. Wird mit den von der Rechtsprechung des *Bundesarbeitsgerichts* abweichenden Literaturstimmen⁹⁸ die Möglichkeit eines berechtigten Interesses auch für routinemäßige Untersuchungen gesehen, sind situationsangepasste Entscheidungen über Notwendigkeit, Art und Inhalt der Untersuchungen anhand des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu treffen. Die konsequente Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes erlaubt eine gestufte und strukturierte Prüfung der Frage, ob Eignungsuntersuchungen „alternativlos“ sind. Voraussetzung ist jedenfalls eine ordnungsgemäße Gefährdungsbeurteilung, aus der sich ergibt, dass die technisch-organisatorischen Schutzoptionen „ausgereizt“ sind und welche konkreten gesundheitlichen Eignungsanforderungen für die betreffenden Tätigkeiten gegeben sein müssen.
7. Die Festlegung gesundheitlicher Eignungsanforderungen zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und die Festlegung der Art und Weise der Methoden der Eignungsfeststellung unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift ist insoweit mit Blick auf die Ermittlung und Beurteilung der Gefährdung und der gesundheitlichen Anforderungen § 5 ArbSchG. Der gesetzliche Rahmen für die Regelung von Art und Weise sowie des Umfangs der Eignungsfeststellung folgt aus §§ 7, 3 ArbSchG.⁹⁹ Damit ein möglicher effektiver Arbeitsschutz entsprechend dem Stand der Technik nicht durch erhöhte Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ausgehöhlt wird, ist es sinnvoll, betriebliche Verfahren festzulegen, nach denen im Einzelfall Eignungsuntersuchungen festgelegt werden können. Eine Möglichkeit besteht darin, sich an den gestuften Prüfungsschritten des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu orientieren und auf dieser Basis einen entsprechenden betrieblichen Prozess zu definieren. Sollen Eignungsuntersuchungen regelmäßig zur Voraussetzung von Einstellungen oder sonstigen personellen Einzelmaßnahmen gemacht, handelt es sich um Auswahlrichtlinien, über die sich die Betriebsparteien zu verständigen haben (§ 95 BetrVG).¹⁰⁰

⁹⁷ BAG v. 12.08.1999 – 2 AZR 55/99, NZA 1999, 1209 ff.

⁹⁸ Behrens, ASU 2015, 258 ff. (260), Beckschulze, ARP 2021, 107 ff. (109 ff.), außerdem aus der Rechtsprechung, ArbG Hamburg v. 01.09.2006 – 27 Ca 136/06, BeckRS 2006, 43820.

⁹⁹ Dazu Helm / Huber, ArbRAktuell 2015, 195 ff. (197).

¹⁰⁰ Dazu z.B. Fitting, BetrVG, § 95, Rn. 10; Kohle, juris-PR-ArbR 2019/36, Anm. 2.

D. Literatur

Aligbe, Patrick: Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, 2. Aufl., München 2021

Beckschulze, Martin: Rechtsfolgen bei verweigerter arbeitsmedizinischer Untersuchung, ARP 2021, 248 ff.

Beckschulze, Martin: Die rechtliche Zulässigkeit von Eignungsuntersuchungen, ARP 2021, 107 ff.

Beckschulze, Martin: Die arbeitsmedizinische Untersuchung: Vorsorge oder Eignung? – Eine Musterbetriebsvereinbarung zur ärztlichen Eignungsuntersuchung –, Teil 1: BB 2014, 1013 ff.; Teil 2: BB 2014, 1077 ff.

Behrens, Michael: Rechtmäßigkeit von Eignungsuntersuchungen während des laufenden Arbeitsverhältnisses, ASU 2015, 258 ff.

Behrens, Michael: Eignungsuntersuchungen und Datenschutz, NZA 2014, 401 ff.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS): Zum Thema Eignungsuntersuchungen (Stand: Oktober 2018), download: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsschutz/zum-thema-eignungsuntersuchungen.html>

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Untersuchungen – Redaktion: Jörg Schönenborn und Yvonne Perleberg –, 6. Aufl., Stuttgart 2014

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): DGUV Information 250-010 „Eignungsuntersuchungen in der betrieblichen Praxis“, Ausgabe August 2015.

Fitting, Karl / Engels, Gerd / Schmidt, Ingrid / Trebinger, Yvonne / Linsenmaier, Wolfgang / Schelz / Hanna: Betriebsverfassungsgesetz – Handkommentar, 30. Aufl. 2020

Göpfert, Burkard / Rottmeier, Daniela: Prophylaktische medizinische Untersuchungen im laufenden Arbeitsverhältnis – Praxishinweise, BB 2015, 1912 ff.

Gola, Peter: Handbuch Beschäftigtendatenschutz – Aktuelle Rechtslage und Umsetzungshilfen, 8. Aufl., München 2019

Helm, Rüdiger / Huber, Michael: Die Aufwertung von § 7 ArbSchG durch die Änderung der ArbMedVV, ArbRAktuell 2015, 195 ff.

Jarass, Hans D. / Pieroth, Bodo: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland – Kommentar, 15. Aufl., München 2018

Keller, Ulrich: Die ärztliche Untersuchung des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, NZA 1988, 561 ff.

Kiel, Heinrich / Lunk, Stefan / Oetker, Hartmut: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht (4 Bände), 4. Auflage 2018 (zitiert als MHdB ArbR /)

Kleinebrink, Wolfgang: Bedeutung von Gesundheitsuntersuchungen für Arbeitgeber nach neuem Recht, DB 2014, 776 ff.

Kohte, Wolfhard / Faber, Ulrich /Feldhoff, Kerstin (Hrsg.): Gesamtes Arbeitsschutzrecht: Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitswissenschaft – Handkommentar, Baden-Baden 2018

Kohte, Wolfhard: Anmerkung zu ArbG Gelsenkirchen v. 13.11.2018 – 5 Ca 993/18, jurisPR ArbR 2019 (36), Anm. 2.

Kollmer, Norbert / Klindt, Thomas / Schucht, Carsten (Hrsg.): Arbeitsschutzgesetz, 4. Aufl., München 2021

Müller-Glöge, Rudi / Preis, Ulrich / Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl., München 2021 (zitiert als ErfK /)

Pieper, Ralf: ArbSchR – Arbeitsschutzrecht, 6. Aufl., Frankfurt 2017

Schwab, Joachim / Weber, Arno / Winkelmüller, Michael (Hrsg.): BeckOK Arbeitsschutzrecht, 6. Edition, Stand 01.07.2021 (zitiert als BeckOK ArbSchR /)

Simitis, Spiros / Hornung, Gerrit / Spiecker genannt Döhmann, Indra (Hrsg.): Datenschutzrecht – DSGVO mit BDSG, Baden-Baden 2019

Werner, Stephan: Die rechtliche Zulässigkeit routinemäßiger Eignungsuntersuchungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis, insbesondere die Untersuchungen nach „G 25“ und „G 41“, AuR 2017, 280 ff.