

von Ulla Wittig-Goetz im Auftrag der Abteilung Mitbestimmungsförderung,

Referat Betrieblicher Arbeits- und Umweltschutz

## **Arbeitsmedizinische Untersuchungen in Unternehmen: „ein heißes Eisen“**

---

### **Auf einen Blick ...**

- Bei den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen unterscheidet man zwischen Pflichtuntersuchungen (Teilnahmepflicht) und Angebotsuntersuchungen (freiwillig). Sie dürfen nur von einem dazu berechtigten Arzt durchgeführt werden.
- Verpflichtenden Charakter haben Vorsorgeuntersuchungen nach dem Jugendschutzgesetz und für Beschäftigte, die bei ihrer Arbeit Gefahren beispielsweise durch Strahlen oder chemische Stoffe ausgesetzt sind. Wenn der Arzt gesundheitliche Bedenken gegen eine Weiterbeschäftigung bescheinigt, muss er zunächst prüfen, ob Änderungen am Arbeitsplatz geboten sind.
- Viele der vom Arbeitgeber verlangten Untersuchungen bewegen sich in einer Grauzone und verfolgen in der Regel keine präventiven Ziele, sondern dienen allein der Auslese von Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Risiken. Auch ein allgemeiner Gesundheits-Check-up entbehrt jeglicher gesetzlichen Grundlage und ist eigentliche Sache des Hausarztes.
- Finden solche Untersuchungen im Unternehmen statt, sollte der Betriebsrat aktiv werden. Es gilt der Grundsatz: so viele Untersuchungen wie nötig, so wenige wie möglich. Die betriebliche Interessenvertretung fährt gut damit, ihre Kontroll- und Mitwirkungsrechte wahrzunehmen und die Ziele der Arbeitsschutzgesetzgebung im Auge zu behalten.
- Nach dem Arbeitsschutzgesetz haben generell technische oder organisatorische Maßnahmen Vorrang vor arbeitsmedizinischen Untersuchungen, denn mögliche Gefahren für die Gesundheit sollen an der Quelle bekämpft werden.

## **„Ein heißes Eisen“: arbeitsmedizinische Untersuchungen in Unternehmen**

In vielen Unternehmen gehören arbeitsmedizinische Untersuchungen zum betrieblichen Alltag, und sie haben in den letzten Jahren rasant zugenommen. Viele erfolgen allerdings ohne klare gesetzliche Regelungen.

### **Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen**

#### **Interesse des Unternehmens**

Arbeitgeber haben ein Interesse daran, gesunde und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen. Angesichts des demografischen Wandels gewinnt die Erhaltung der Gesundheit noch an Bedeutung für die Unternehmen. Zunehmend erweist es sich als problematisch, wenn Beschäftigte, die diese Fitness-Kriterien nicht mehr erfüllen, bei der Personalplanung ausgesondert und ganz aus dem Unternehmen gedrängt werden.

#### **Interesse des Beschäftigten**

ArbeitnehmerInnen haben ein grundsätzliches Interesse daran, ihre Gesundheit nicht durch ihre berufliche Tätigkeit zu gefährden. Als vorbeugende Maßnahme kann dazu eine ärztliche Untersuchung dienen. Mit dem Wissen über den eigenen Gesundheitszustand lässt sich bewusster die Berufs- und Lebensplanung vornehmen. Es gilt aber auch und erst recht in einem Arbeitsverhältnis der Schutz der Privatsphäre sowie ein „Recht auf Nichtwissen“. Zudem besteht die Gefahr, dass nicht Arbeitsbedingungen verbessert, sondern „gefährdete“ Beschäftigte von bestimmten Tätigkeiten ferngehalten werden.

#### **Welche Untersuchungen gibt es?**

Arbeitsmedizinische Untersuchungen haben eine gesetzliche Grundlage, und sie dienen der Vorsorge zur Früherkennung von arbeitsbedingten Erkrankungen oder einer Berufskrankheit. Sie sollen Beschäftigte vor Gesundheitsrisiken schützen und von den Belastungen des jeweiligen Arbeitsplatzes ausgehen. Die Kosten werden vom Arbeitgeber getragen. Man unterscheidet zwischen Pflichtuntersuchungen, an denen Beschäftigte gezwungen sind, teilzunehmen, und so genannten Angebotsuntersuchungen, an denen sie sich freiwillig beteiligen können, es aber nicht müssen.

Dabei ist zentral: Lediglich Untersuchungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, der Tätigkeit und der Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren stehen, sind als arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zu bezeichnen. Ein Gesundheits-Check-up zur Feststellung des allgemeinen Gesundheitszustandes ist dagegen eigentlich Sache des Hausarztes (siehe unten).

## **Pflichtuntersuchungen müssen sein**

Verpflichtenden Charakter haben Vorsorgeuntersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz und vor allem für solche Beschäftigte, die bei ihrer Arbeit bestimmten chemischen, physikalischen oder biologischen Einflüssen ausgesetzt sind. Durch letztere soll festgestellt werden, ob der Betroffene gesundheitlich in der Lage ist, eine spezifische Tätigkeit mit hohem Gefahrenpotenzial auszuführen. Der Gesetzgeber und die Berufsgenossenschaften haben für Tätigkeiten, von denen bestimmte Gefährdungen ausgehen, Vorsorgeuntersuchungen festgelegt. Die Berufsgenossenschaften sind ermächtigt, Grundsätze für die Untersuchungsmethoden festzulegen.

Diese finden sich in den „G-Sätzen“, den „Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen“. Sie haben allerdings lediglich den Charakter von Empfehlungen und geben Ärztinnen und Ärzten Hinweise über Art und Umfang der jeweiligen Untersuchung. Die meisten Grundsätze präzisieren die nach der berufsgenossenschaftlichen Vorschrift „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ BGV A 4 vorgeschriebenen speziellen Vorsorgeuntersuchungen.

Die Untersuchungen können nur von „ermächtigten“ Ärzten durchgeführt werden. Dies sind Ärzte, die über die dazu erforderlichen Qualifikationen verfügen. Die Mehrzahl der arbeitsmedizinischen Untersuchungen wird von Betriebsärzten vorgenommen. Bei einigen dieser Untersuchungen geht es um individuelle Beratung, bei anderen muss der Arzt bescheinigen, ob gesundheitliche Bedenken gegen eine Weiterbeschäftigung bestehen oder nicht (wie Röntgen-, Strahlenschutz- und Druckluftverordnung). Für diese Pflichtuntersuchungen gilt ebenfalls die ärztliche Schweigepflicht. Im Falle gesundheitlicher Einwände muss der untersuchende Arzt prüfen, ob die Gefährdungsbeurteilung zutreffend war und Empfehlungen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes geben. Letzteres geschieht in der Praxis allerdings viel zu wenig, obwohl die Ursachen von Gesundheitsgefahren an der Quelle zu bekämpfen sind. Werden Bedenken gegen eine Weiterbeschäftigung ausgesprochen, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zu informieren.

## **Angebotsuntersuchungen sind freiwillig**

Zusätzlich zu den vorgeschriebenen Pflichtuntersuchungen gibt es Angebotsuntersuchungen. Das bedeutet, dass es der Arbeitgeber laut Arbeitsschutzgesetz (§ 11) den Beschäftigten zu ermöglichen hat, an arbeitsmedizinischen Untersuchungen teilzunehmen. Sie können also solche Vorsorgeuntersuchungen einfordern. Ein Untersuchungsrecht besteht allerdings dann nicht, wenn aufgrund der Gefährdungsbeurteilung und der getroffenen Schutzmaßnahmen nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist. Diese Untersuchungen dienen ausschließlich der Beratung des Beschäftigten und haben ohne dessen Einwilligung keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen zur Folge wie die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz. Der Arzt unterliegt ebenso der Schweigepflicht. Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge aus anderen Rechtsvorschriften bleiben davon unberührt.

Die im Arbeitssicherheitsgesetz vorgesehenen Vorsorgeuntersuchungen sind ebenfalls freiwillig, d. h. der Betriebsarzt muss dafür werben.

Sie verfolgen vor allem zwei Ziele:

1. Erkenntnisse zu sammeln über betriebliche Arbeitsbelastungen und den Gesundheitszustand der Beschäftigten. Diese sind Voraussetzung für die Beratung aller im Betrieb für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen.
2. Die individuelle Beratung einzelner Beschäftigter.

Auch die in der Bildschirmarbeitsverordnung und im berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 37 vorgeschriebene Augenuntersuchung ist freiwillig.

<b>Gesetzliche Grundlagen der Vorsorgeuntersuchung</b>	<b>Pflicht oder freiwillig für Beschäftigte</b>
Arbeitsschutzgesetz	freiwillig, einzufordern durch Beschäftigte
Arbeitssicherheitsgesetz	freiwillig
Bildschirmarbeitsverordnung: Augen und Sehvermögen	freiwillig
Lärmarbeitsschutzverordnung	freiwillig
Arbeitszeitgesetz: Nachtarbeit	freiwillig
Jugendarbeitsschutzgesetz	Pflicht
Berufsgenossenschaftliche Vorschrift BGV A 4	Pflicht
Röntgenverordnung	Pflicht
Strahlenschutzverordnung	Pflicht
Biostoffverordnung	Pflicht, freiwillig
Gefahrstoffverordnung	Pflicht, freiwillig
Infektionsschutzgesetz	Pflicht
Gentechnik-Sicherheitsverordnung	Pflicht
Seemannsgesetz	Pflicht
Druckluftverordnung	Pflicht

### **Was hat Priorität im Arbeitsschutz?**

Das Arbeitsschutzgesetz legt eine Rangfolge von Schutzmaßnahmen fest. Danach haben technische und organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung einer Gefährdung Vorrang vor arbeitsmedizinischen Untersuchungen. Diese Bestimmung dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit durch entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen zu gewährleisten und zu verbessern. Mögliche Gefahren für Leben und Gesundheit sollen an der Quelle bekämpft werden, wobei sich die Maßnahmen am Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu orientieren haben. Individuelle Schutzmaßnahmen sind nach dem Arbeitsschutzgesetz dagegen nachrangig. Dazu zählen persönliche Schutzausrüstungen und ärztliche Untersuchungen. (Vgl. Basiswissen: ‚Eckpfeiler des Arbeits- und Gesundheitsschutzes/Rangfolge der Schutzmaßnahmen und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse‘).

### **Wichtig für den Betriebsrat**

Ein großer Teil von arbeitsmedizinischen Untersuchungen erfolgt in der Unternehmenspraxis ohne klare Begründung, Transparenz und gesetzliche Grundlagen. Einerseits ist es sinnvoll, Untersuchungen durchzuführen, um eine Gefährdung möglichst frühzeitig zu erkennen und entsprechend handeln zu können. Andererseits ist die Auffassung, wonach jede ärztliche Untersuchung als Prävention sinnvoll erscheint, angesichts der Lage auf dem Arbeitsmarkt höchst problematisch. Es besteht nämlich die Gefahr, dass die Auslese vor der Vorbeugung in den Vordergrund tritt. Auch Persönlichkeitsrechte können verletzt werden.

### **Deshalb sollte als Prinzip gelten: So viele Untersuchungen wie nötig, so wenige wie möglich.**

Für Betriebsräte ist es ratsam, einen Überblick über die vorgeschriebenen Untersuchungen und die Angebotsuntersuchungen zu haben, um Beschäftigte beraten und ihre Kontroll- und Mitwirkungsrechte wahrzunehmen zu können.

Im Falle von ärztlichen Bescheinigungen, in denen Bedenken bezüglich einer Weiterbeschäftigung formuliert werden, sollten Betriebsräte prüfen, ob eine Veränderung am Arbeitsplatz, die Probleme beseitigen kann.

## Rechtsquellen

### Gesetze und Verordnungen

- Arbeitssicherheitsgesetz § 3 Abs. 1
- Arbeitsschutzgesetz § 11
- Jugendarbeitsschutzgesetz §§ 32 ff.
- Arbeitszeitgesetz § 6 Abs. 3
- Infektionsschutzgesetz
- Bundesseuchengesetz § 17, § 18
- Seemannsgesetz § 81 Abs. 2
- Bildschirmarbeitsverordnung § 6
  
- Gefahrstoffverordnung §§ 19, 28-34
- Biostoffverordnung § 15
- Gentechnik-Sicherheitsverordnung
- Röntgenverordnung §§ 3-41
- Strahlenschutzverordnung § 67
- Druckluftverordnung § 10

## Einstellungsuntersuchungen

Wer einen neuen Job anfängt, muss häufig eine Einstellungsuntersuchung über sich ergehen lassen. Doch für viele dieser Untersuchungen gibt es überhaupt keine gesetzlichen Grundlagen. Allgemeine Einstellungsuntersuchungen sind höchst problematisch, wie auch der Nationale Ethikrat festgestellt hat.

## Unterschiedliche Interessen

Der Arbeitgeber möchte den bestgeeigneten Bewerber einstellen, der körperlich und psychisch hervorragende Voraussetzungen mitbringt. Er ist daher daran interessiert, durch gezielte Fragen im Bewerbungsgespräch, medizinische Untersuchungen und Testverfahren möglichst viel über die Bewerberin bzw. den Bewerber zu erfahren, um auf dieser Basis seine Personalentscheidung zu treffen. Wer sich hingegen um einen Arbeitsplatz bewirbt, möchte wenig für ihn nachteilige Informationen preisgeben und auch nicht solche, die seine Privatsphäre betreffen.

## Was muss bei Neueinstellungen untersucht werden?

Bestimmte Einstellungsuntersuchungen sind Vorschrift. Dazu zählt beispielsweise die im Jugendarbeitsschutzgesetz vorgesehene Verpflichtung, Jugendliche vor Eintritt ins Berufsleben ärztlich untersuchen zu lassen. Auch bei bestimmten Tätigkeiten, die zum Beispiel den Umgang mit Gefahrstoffen oder Strahlenbelastungen beinhalten, sind Untersuchungen bereits vor Aufnahme des Jobs vorgeschrieben.

Ebenso stehen Personen, die besondere Verantwortung für andere tragen, wie Piloten, Lokführer und Busfahrer unter einer besonderen ärztlichen Beobachtung. Von diesen Pflichtuntersuchungen zu unterscheiden, sind jene, die der Arbeitgeber zwar anbieten muss, an denen der neue Mitarbeiter aber freiwillig teilnimmt wie beispielsweise die nach der Bildschirmarbeitsverordnung vorgesehene Untersuchung der Augen. (Vgl. Basiswissen: ‚Gesundheitsschutz am Bildschirmarbeitsplatz/Belastungsfaktor Sehen‘).

## **Legal /illegal ... - Was ist überhaupt erlaubt?**

Untersuchungen auf Verlangen des Arbeitgebers verfolgen in der Regel keine präventiven Ziele. Sie werden vom Betriebsarzt verlangt, um Beschäftigte mit gesundheitlichen Risiken selektieren zu können. Beispielsweise entbehren vom Betriebsarzt erstellte Gutachten über die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern sowie die häufig vorgenommenen Untersuchungen zum allgemeinen Gesundheitszustand von Beschäftigten jeglicher gesetzlichen Grundlage. Dazu gehören üblicherweise Blutdruck- und Pulskontrolle, Überprüfung der Lungenfunktion und der Leberwerte, ein Blutbild, Cholesterinmessung usw. Auch für die inzwischen weit verbreiteten routinemäßig vorgenommenen Einstellungsuntersuchungen auf Drogen- und Alkoholkonsum existiert keine Rechtsbasis. Dies gilt auch für ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis.

Viele Arbeitsrechtler halten solche Untersuchungen sogar für rechtswidrig, da sie einen Eingriff in das geschützte Persönlichkeitsrecht und die Unverletzbarkeit der Individualsphäre darstellen. Durch eine Blutentnahme wird zudem das Recht auf körperliche Unversehrtheit berührt. Bezüglich der Testverfahren zum Konsum legaler und illegaler Drogen verweisen Experten auch auf deren Ungenauigkeit. So seien die Nachweiszeiten sehr unterschiedlich. Cannabis beispielsweise hinterlässt wochenlang Spuren im Körper. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Routineuntersuchungen nach Drogen- und Alkoholabhängigkeit unzulässig sind.

„Das Verlangen der Einwilligung in eine Routineuntersuchung, die klären soll, ob Alkohol- oder Drogenabhängigkeit vorliegt, ist regelmäßig unzulässig. Zwar hat der Arbeitgeber ein an sich berechtigtes Interesse daran, nur solche Arbeitnehmer zu beschäftigen, die nicht aufgrund Alkohol- oder Drogenmissbrauchs im Betrieb eine Gefahr für sich und andere darstellen. Das grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht und das durch eine Blutentnahme betroffene Recht auf körperliche Unversehrtheit erfordern allerdings, dass ein Drogentest nur dann verlangt werden kann, wenn bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung eine ernsthafte Besorgnis begründet ist, dass eine Abhängigkeit des Arbeitnehmers vorliegt.“ (BAG-Urteil vom 12.8.1999 – 2 AZR 55/98)

## **Der Betriebsarzt untersucht auf Verlangen des Arbeitgebers**

Einstellungsuntersuchungen sind in der Regel Sache des Betriebsarztes. Sie dürfen allerdings nicht auf dessen Mindesteinsatzzeiten angerechnet werden. Wenn solche nicht vorgeschriebenen Untersuchungen durchgeführt werden, müssen die Betroffenen einwilligen, ihre Teilnahme ist grundsätzlich freiwillig. Auch muss der Arzt sie zuvor über den Umfang der Untersuchungen informieren. Zudem gilt die ärztliche Schweigepflicht. Der Arzt darf den Arbeitgeber nur allgemein darüber unterrichten, ob der Bewerber aus medizinischer Sicht für den angestrebten Arbeitsplatz in Frage kommt („geeignet“, „nicht geeignet“, „geeignet unter folgenden Voraussetzungen ...“), nicht aber einzelne Befunde mitteilen. Die Belege dazu bleiben beim Arzt und gehören nicht in die Personalakte.

## **Niemand kann dazu gezwungen werden, aber ...**

Wenngleich niemand verpflichtet ist, sich untersuchen zu lassen, so stellt diese Freiwilligkeit doch angesichts der Arbeitsmarktlage eine Farce dar. Wer sich verweigert, muss damit rechnen, den gewünschten Arbeitsplatz nicht zu bekommen. Auch wenn der Arbeitgeber eine Befreiung von der ärztlichen Schweigepflicht verlangt, hat der Bewerber schlechte Karten. Er sitzt einfach am kürzeren Hebel.

## **Was darf der Bewerber gefragt werden?**

Der Betriebsarzt darf auch nicht mehr fragen als der Arbeitgeber. Das Thema Schwangerschaft ist zum Beispiel tabu. Die Frage nach Vorerkrankungen, eigenen Erbkrankheiten sowie die von Eltern und Großeltern ist nicht rechtens und kann generell verneint werden. Unzulässige Fragen dürfen sogar falsch beantwortet werden. Es gibt nämlich ein „Recht auf Lüge“, wenn bei einer mündlichen Befragung oder in einem Fragebogen nach persönlichen Dingen gefragt wird, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. Nach der Rechtsprechung des BAG besteht für den Jobsuchenden nur insoweit eine Auskunftspflicht, wenn ein Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz oder der zu leistenden Tätigkeit besteht. Laut BAG beschränkt sich das Fragerecht des Arbeitgebers „im Wesentlichen ... auf folgende Punkte:

- Liegt eine Krankheit bzw. eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist?
- Liegen ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kollegen oder Kunden gefährden?
- Ist zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z.B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder durch eine zurzeit bestehende akute Erkrankung?“

Quelle: BAG-Urteil vom 7.6.1984 – 2AZR 270/80

## **Selbst Blutdruckkontrolle und Bluttests sind abzulehnen - klare Worte vom Nationalen Ethikrat**

Der von der Bundesregierung eingesetzte Nationale Ethikrat präzisierte kürzlich die Aussagen des BAG. Danach sollten nur solche Umstände erfragt werden dürfen (siehe Punkt drei), die innerhalb der nächsten sechs Monate zu einer Arbeitsunfähigkeit führen. Arbeitgeber sollten von neuen Beschäftigten in der Regel weder Gentests noch andere Untersuchungen verlangen dürfen, die eine langfristige Krankheitsprognose erlauben, empfiehlt der Ethikrat darüber hinaus in seinem Gutachten. Ausdrücklich bezieht er dabei auch all jene Untersuchungen ein, die sich allgemein auf den Gesundheitszustand beziehen, aber für die zukünftige Arbeit nicht relevant sind. Eine Familienanamnese hält er für unzulässig. Weiter gehende Untersuchungen sollten nur erlaubt sein, wenn es um die Gefährdung Dritter geht. (Nationaler Ethikrat: Prädiktive Gesundheitsinformationen bei Einstellungsuntersuchungen. Möglichkeiten und Grenzen der Nutzung des Wissens über Erkrankungsrisiken, Berlin 2005).

## **Psychologische Eignungsuntersuchungen**

Psychologische Eignungstests sind nur zulässig, wenn der Bewerber zustimmt und auch dann nur, wenn es um die Ermittlung arbeitsbezogener Daten geht. Allgemeine Intelligenztests oder Persönlichkeitstests zur Erfassung der Gesamtpersönlichkeit stellen einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht dar und sind deshalb unzulässig. Erlaubt sind lediglich solche Verfahren, die sich in ihrer Tragweise auf die zukünftige Arbeitstätigkeit und die damit verknüpften Anforderungen beziehen. Psychologische Tests dürfen auch nur von Psychologen durchgeführt werden. Diese unterliegen genau wie Ärzte der Schweigepflicht und haben dem Arbeitgeber nur das Gesamtergebnis der Tests weiterzugeben (also Eignung oder Nichteignung).

## Was kann der Betriebsrat tun?

Bei den vorgeschriebenen Einstellungsuntersuchungen gibt es in der Regel kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Anders verhält es sich mit den vom Arbeitgeber veranlassten Untersuchungen ohne gesetzliche Grundlage. Dem Betriebsrat müssen deren Ergebnisse vorgelegt werden. Auswahlkriterien bei Einstellungen erfordern zudem die Zustimmung des Betriebsrats. Wenn Blut- oder Urinuntersuchungen bei Einstellungen erfolgen, liegt hierin eine mitbestimmungspflichtige Auswahlrichtlinie nach § 95 Abs. 1 BetrVG vor. Der Betriebsrat sollte diese Untersuchungen ablehnen und ihre Durchführung gegebenenfalls mit Unterlassungsanträgen beim Arbeitsgericht verhindern.

Darüber hinaus gilt: Wie der Arbeitgeber seine Personalauswahl trifft, unterliegt gemäß den Paragraphen 94 und 95 BetrVG dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Dies bezieht sich nicht nur auf die Auswahlkriterien und Beurteilungsgrundsätze, sondern auf alle Instrumente, die zum Einsatz kommen. Vom Mitbestimmungsrecht erfasst werden daher auch Personalfragebögen, standardisierte Interviews, psychologische Tests sowie die dabei angewandten Verfahren wie das Assessment Center. Zustimmungspflichtig sind ebenso Standardfragen, die üblicherweise im Bewerbungsgespräch gestellt werden.

Auch bei persönlichen Angaben in einem Personalfragebogen hat die betriebliche Interessenvertretung also gemäß § 95 BetrVG mitzubestimmen. Also bedürfen Fragen zu Krankheitsdaten oder Drogenkonsum ihrer Zustimmung. Es kann ebenfalls ein Unterlassungsanspruch geltend gemacht werden. Die betriebliche Interessenvertretung spielt insofern einen wichtigen Part, um unzulässige Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht der Bewerber vorzubeugen.

## Genetische Untersuchungen

So wie viele Einstellungsuntersuchungen ohne jegliche gesetzliche Grundlagen erfolgen, verhält es sich auch mit der Anwendung genetischer Verfahren in der Arbeitsmedizin. Die Gewerkschaften lehnen diese ab, da die Gefahr besteht, dass von Arbeitgeberseite damit „Schindluder“ getrieben wird, und sie nur deshalb zum Einsatz kommen, um besonders belastungsstarke und resistente Arbeitnehmer zu identifizieren. Bei Einstellungen könnten mit diesen Methoden Bewerber getestet und dann bevorzugt eingestellt werden, die genetisch als besonders geeignet erscheinen, den Belastungen eines bestimmten Arbeitsplatzes standzuhalten. Auch in bestehenden Arbeitsverhältnissen kann Missbrauch mit den Ergebnissen solcher Untersuchungen etwa bei der Personalplanung stattfinden. Es besteht zudem das Risiko, dass sich Arbeitgeber von ihrer Verpflichtung entbunden fühlen, Gefahren an der Quelle zu beseitigen und den kollektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vernachlässigen.

Nach Ansicht des Arbeitsrechtlers Professor Wolfhard Kohte betrifft die Anordnung genetischer Untersuchungen den Schutzbereich der Arbeitnehmergrundrechte aus Artikel eins und zwei des Grundgesetzes. „Bereits bei Untersuchungen, bei denen eine solche Analyse keine Informationen über Erbanlagen oder Krankheiten des Betroffenen ermöglicht, wird wegen des Eingriffscharakters einer solchen Anordnung vom Bundesverfassungsgericht eine eindeutige Rechtsgrundlage sowie die Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes verlangt.“ (Wolfhard Kohte: Genetische Diagnostik und Arbeitsmedizin: Stellungnahme zu rechtlichen und rechtspolitischen Fragen, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Genetische Diagnostik und Arbeitsmedizin, Düsseldorf 2001)

Genetische Untersuchungen verletzen nicht nur die Persönlichkeitsrechte, sondern auch das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Wenn nämlich ArbeitnehmerInnen auf diese Weise erfahren, dass ihnen in Zukunft möglicherweise eine schwere Krankheit droht, stellt dies eine enorme psychische Belastung dar und keinem sollte dieses Wissen gegen seinen Willen aufgedrängt werden. Völlig ungewiss ist bei genetischen Analysen zudem, ob eine festgestellte Krankheit überhaupt ausbricht. Nur in wenigen Fällen kann man dies mit annähernd hundertprozentiger Sicherheit voraussagen, und auch dafür lässt sich der Zeitpunkt nicht angeben.