

November 2009

Gesundheitscheck für Bewerber

Manche Unternehmen lassen Bewerber werksärztlich untersuchen. Arbeitsrechtlich ist dagegen nichts einzuwenden. Im Gegenteil folgt aus dem neuen Gendiagnostikverbot, daß andere Untersuchungen als die Erbgutuntersuchung gerade zulässig bleiben – vom Drogentest bis zum Sehtest. Die Einstellungsuntersuchung ist das erste und letzte Mal, in der der Arbeitgeber den Gesundheitszustand des Mitarbeiters umfassend prüfen kann. Bedenkt man, daß jede Einstellung typischerweise eine Investitionsentscheidung des Arbeitgebers für ein ganzes Erwerbsleben ist, so erscheint eine Gesundheitsprüfung, ja auch ein Bluttest, nicht als Zumutung. Zudem schützen solche Untersuchungen den Bewerber selbst aber auch seine Arbeitskollegen und beugen Arbeitsunfällen vor. Für „erforderlich“ darf der Arbeitgeber solche Untersuchungen, die vom Werksarzt zudem berufsrechtlich verantwortet werden, durchaus halten.

Ob der neue §32 Absatz 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) wirklich ärztliche Untersuchungen erfaßt, ist fraglich. Der Werksarzt ist eine „Wissensexklave“ des Arbeitgebers; seine ärztliche Schweigepflicht schützt den Bewerber. Die Personalabteilung erfährt keine Befunde; der plappernde Werksarzt machte sich strafbar und gefährdete seine Approbation. Wichtig ist die Bindung an die vom Bewerber konkret erteilte Einwilligung: Der Werksarzt darf keinen Drogentest an Urin oder Blut vornehmen, den er für andere Untersuchungen erhalten hat. Einen Schwangerschaftstest darf er in der Tat überhaupt nicht vornehmen. Effektive Selbstregulierung erfolgt über die Kosten der Untersuchung, die der Arbeitgeber trägt.

Wer umfassende Gesundheitsuntersuchungen an Bewerbern beschränken möchte, der mag beim öffentlichen Dienst anfangen: Der Staat untersucht jeden Beamtenkandidaten umfassend durch den Amtsarzt. Daß der Staat Unternehmen untersagt, was er selbst praktiziert, würde befremden.