

Blutprobe: Was darf der Arbeitgeber?

Blutprobe, Gewebeentnahme, Gendiagnostik, psychologische Tests, die Palette der Untersuchungen im Rahmen von Bewerbungsverfahren und Vorsorgeuntersuchungen in Unternehmen ist lang. Ob ein Arbeitnehmer gesund ist oder kränkelt, ist insbesondere in wirtschaftlich schlechten Zeiten wichtig. Wer würde da nicht gerne das allgemeine Unternehmerrisiko eindämmen? Schließlich sollen die Beschäftigten fit sein, damit sie auch die Leistungen erbringen können, für die dem Unternehmen Kosten entstehen. Während sich die einen auf ihre Fürsorgepflicht berufen, pocht die andere Seite auf Persönlichkeitsrechte. Die Frage, die es zu klären gilt, lautet: Wie weit gehen die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers und wo fängt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers an?

Gesundheitscheck im Bewerbungsverfahren

Einen Pilot mit einer Augenerkrankung oder einen Bäcker mit einer Mehlstauballergie einzustellen, macht wenig Sinn. Gesundheitstest im Rahmen eines Einstellungsverfahrens sind deshalb in deutschen Unternehmen durchaus üblich. In der Regel handelt es sich um einfache Standarduntersuchungen in denen z. B. Seh- oder Hörfähigkeit untersucht werden. Bewerber können Gesundheitstest und bestimmte Untersuchungen grundsätzlich ablehnen. Dass sie dadurch in der Regel die Chance auf eine Anstellung vergeben, liegt auf der Hand: Wer einen harmlosen Seh- oder Fitnessstest verweigert, darf sich nicht wundern, keinen Job zu bekommen.

Anders sieht die Sache bei einem Bluttest aus: Letzterer ist zwar mit Zustimmung des Bewerbers erlaubt, gewährt jedoch ganz persönliche Einblicke in die Gesundheit eines Menschen. Erhöhte Cholesterinwerte beispielsweise, gehen den Arbeitgeber nichts an und sind für die auszuführende Arbeit unerheblich. Deshalb werden weder ein Softwareentwickler noch ein Installateur in ihrer Tätigkeit beeinträchtigt.

Tipp: Für das Image eines Unternehmens ist es nicht unbedingt förderlich, die gesetzlichen Möglichkeiten bis aufs äußerste auszuschöpfen und durch überflüssige Gesundheitschecks möglicherweise ins Kreuzfeuer der Medien zu geraten. Arbeitgeber dürfen sich nicht wundern, wenn die besten Jobsuchenden andere Arbeitgeber – möglicherweise die Konkurrenz - bevorzugen. Exzellente Bewerber haben es nicht nötig, sich in ihren Persönlichkeitsrechten einschränken zu lassen. Berücksichtigen Sie auch Faktoren wie Mitarbeiterzufriedenheit und die damit verbundene Motivation im Interesse des Unternehmenserfolges. Wer sich gegen seine innere Überzeugung zu einem Bluttest nötigen lässt, wird eine Stelle vermutlich mit äußerst gemischten Gefühlen antreten.

Untersuchungspflicht für Beschäftigte

Für Beschäftigte ergibt sich möglicherweise eine Untersuchungspflicht auf der Basis von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder des Arbeitsvertrages. Dann ist die Sache klar: Verweigert der Arbeitnehmer die Untersuchung, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, diesen abzumahnern oder ihm zu kündigen.

Für einige Berufe ist sogar eine ärztliche Untersuchung gesetzlich vorgeschrieben. Das trifft zum Beispiel auf die Lebensmittelproduktion, Küchen, medizinische Bereiche und bei der Personenbeförderung (Piloten, Lokführern, Busfahrern) zu.

Gentests sind tabu

Abschnitt 5 des Gen-Diagnostik-Gesetzes, das am 01.02.2010 in Kraft tritt, regelt unter anderem genetische Untersuchungen im Arbeitsleben. Einen Gentest dürfen Arbeitgeber gemäß § 19 GenDG weder von Bewerbern noch von Beschäftigten verlangen. Auch der Zugriff auf bereits erhobene Daten ist unzulässig. Eine Ausnahme ist nach der Einstellung laut § 20 GenDG nur zulässig, wenn dies aus Arbeitsschutzaspekten notwendig ist und unterliegt strengen Anforderungskriterien.

Datenschutz

Kommt es zu einer Datenerhebung im Falle einer medizinischen Untersuchung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Daten nach der sogenannten Zweckerreichung zu vernichten. Der Zweck gilt als erfüllt, wenn mögliche Bedenken im Hinblick auf die auszuführende Tätigkeit ausgeräumt sind. Lehnt ein Bewerber im Anschluss an einen Gesundheitstest eine Einstellung seinerseits ab, müssen die Daten ebenfalls vernichtet werden.

Fazit: Auf der sicheren Seite sind Unternehmen, wenn alles was für die auszuführende Tätigkeit von Bedeutung ist medizinisch untersucht und auf weitere Tests verzichtet wird. Das erspart dem Management Ärger und Kosten.

Weitere Informationen, Tabellen, Grafiken und Musterbriefe erhalten Sie bei uns unter:
www.bewerben.de