

Dieser Artikel ist der Online-Ausgabe der AuA entnommen (AuA 5/08, S. 315):

Wie sind Einstellungsuntersuchungen in der Privatwirtschaft einzuordnen?

Gerade vor dem Hintergrund des jüngst diskutierten Gendiagnostik-Gesetzes stellt sich diese Frage ganz aktuell. Einstellungsuntersuchungen in der Privatwirtschaft werden weder durch Gesetze noch durch Verordnungen geregelt. Dabei finden solche Untersuchungen in der Arbeitswelt alltäglich statt, obwohl der juristische Hintergrund dazu als „Grauzone“ aufzufassen ist. Verboten sind Einstellungsuntersuchungen jedenfalls nicht.

Aus medizinischer Sicht sind sie ebenfalls schwierig einzuordnen, da eine klinische Indikationsstellung („Heilberufe“) fehlt und letztlich auch kein klassisches Arzt-Patienten-Verhältnis im Hippokratischen Sinne vorliegt. Die Untersuchungen werden i.d.R. als medizinische Begutachtung von Einstellungsbewerbern im Auftrag von Arbeitgebern durchgeführt.

Beiderseitiges Einverständnis vorausgesetzt, sollte man wissen, welche Anforderungen ärztlicherseits zu erfüllen sind: Dem nahe liegenden Wunsch zur Beauftragung gesetzlich bestellter Betriebsärzte widerspricht das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), das die Einstellungsuntersuchungen ausdrücklich nicht zu den Betriebsarztaufgaben (§ 3 ASiG) zählt. Als Begründung sei der Hinweis erlaubt, dass es sich bei Einstellungsbewerbern nicht um Betriebsangehörige handelt (Interessenkollision).

Wenn allerdings bei einer Einstellungsbegutachtung (z.B. von Berufsfußballspielern oder -musikern) arbeitsmedizinischer Sachverstand erwünscht ist – und ein hausärztliches Gesundheitsattest (bei angestrebten Schreibtischtätigkeiten durchaus akzeptabel) nicht ausreichend zu sein scheint –, dann sollte ein unabhängiger Facharzt bemüht werden.

Von der gängigen – von Epidemiologen bisher unentdeckten – Praxis ausgehend, drängt sich der Gedanke auf, dass der Einstellungsuntersuchung so viel Bedeutung beigemessen wird, dass gerechterweise auch Entlassungsuntersuchungen in der Privatwirtschaft durchgeführt werden müssten, was nicht der Fall ist. Interessanterweise wird dies noch nicht einmal von Gewerkschaftsseite öffentlich angemahnt, obwohl andererseits die kritische Formulierung „olympiareife Mannschaft“ im Zusammenhang mit Einstellungsuntersuchungen als „Selektionsinstrument“ durchaus geläufig ist.

Eine besondere Bedeutung können Einstellungs- und Entlassungsuntersuchungen für Unternehmen mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsplätzen erlangen: Dem Geltendmachen von Ansprüchen nach dem Berufskrankheitenrecht (vgl. dazu auch Müsch, Berufskrankheiten, WVG 2006) – oder auch von „Mobbingopfern“ – kann mit einer medizinischen Befunddokumentation entsprechend begegnet werden.

Bezogen auf die reguläre ärztliche „Verlaufskontrolle“ des Gesundheitszustands bei Beschäftigten in der Zeit zwischen Einstellung und Entlassung in Form der etablierten arbeitsmedizinischen Vorsorge wird derzeit im Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine neue Verordnung vorbereitet.

MedDir Dr. Franz H. Müsch,
Bonn