

Karriere

RECHT

Vorstellungsgespräch beim Arzt

Einige Chefs verlangen Gesundheitsstests von ihren künftigen Angestellten. In manchen Berufen sind sie sogar Pflicht

VON STEPHAN J. BULTMANN

Manche Arbeitgeber machen die Einstellung eines Bewerbers von einem Gesundheitscheck durch den Arzt abhängig. Es gibt Berufe, in denen Stellensuchende sogar gesetzlich dazu verpflichtet sind, ein Gesundheitszeugnis vorzulegen – diesbezüglich zum Beispiel, die im Job mit (offenen) Lebensmitteln zu tun haben. Ihnen schreibt das Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) vor, von Beginn einer Beschäftigung ein entsprechendes Attest vorzulegen. Eine solche Bescheinigung wird vom Gesundheitsamt oder durch einen von der Behörde beauftragten Arzt ausgestellt und darf nicht älter als drei Monate sein.

Jugendliche wiederum müssen gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, die nicht älter als 14 Monate sein darf. Andernfalls gilt ein Beschäftigungsvorbehalt, das jedoch aufgehoben wird, sobald die Untersuchung nachgeholt wurde. Weitere gesetzliche Verpflichtungen über die Vorlage von Gesundheitszeugnissen ergeben sich zum Beispiel aus einzelnen Arbeitsschutzbestimmungen. Im Falle von Radiologie-Assistenten beispielsweise greift die Strahlenschutzverordnung (StrahlenschutzVO).

Die Übernahme in den öffentlichen Dienst setzt ebenfalls eine körperliche Eignung hinsichtlich des Gesundheitszustandes und der Arbeitsfähigkeit voraus. In diesem Bereich regeln die Tarifverträge, dass bei begründeter Veranlassung ärztliche Bescheinigungen vorzulegen sind. Das gilt bereits im Bundesangelehrentarifvertrag (BAT), der inzwischen durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) beziehungsweise den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen (TVöD-V) abgelöst wurde. Demnach ist der Arbeitgeber in begründeten Fällen berechtigt, von Beschäftigten die Vorlage eines arbeitsärztlichen Gesundheits-

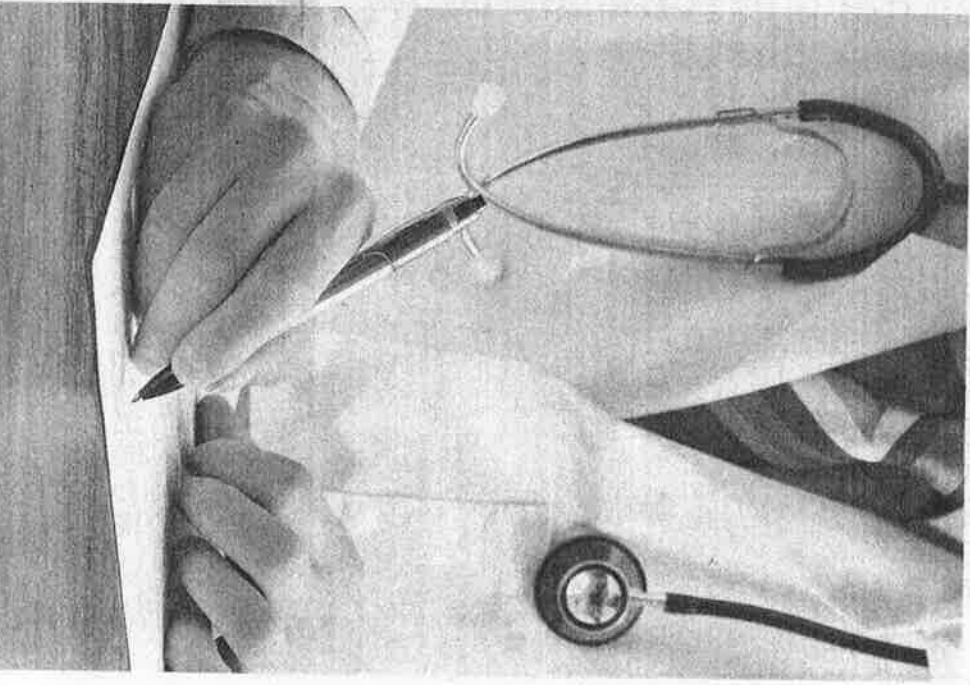
zeugnisses zu erheben. Er muss nachweisen, dass er die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung erbringen kann.

Auch auf arbeitsvertraglicher Grundlage kann der Chef die Einstellung eines Jobkandidaten von der Vorlage eines Gesundheitszeugnisses abhängig machen. Der Bewerber kann das im Zuge der Vertragsfreiheit zwar ablehnen, er läuft dann aber Gefahr, nicht genommen zu werden. Zudem kann der Mitarbeiter verpflichtet werden, sich regelmäßigen Gesundheitsuntersuchungen zu unterziehen. Weigert sich der Arbeitnehmer, solche Folgeuntersuchungen durchführen zu lassen, kommt das einmündigen Pflichtenverstoß gleich, der im Wiederholungsfall in die Kündigung mündet.

Für den Fall, dass das Gesundheitszeugnis negativ ausfällt, kann ein so genanntes aufhebend bedingtes Arbeitsverhältnis gelten. Wenn die gesundheitliche Eignung für die Tätigkeit vom Arzt nach der Untersuchung verneint oder nur eingeschränkt bestätigt wird, endet es ohne Kündigung – wie in einem vom Arbeitsgericht Marburg entschiedenen Fall (Az. 2 Ca 634/99). Die Klägerin hatte an einer Unklinik eine Ausbildung als Radiologie-Assistentin gemacht und sollte übernommen werden. Die Einstellung war allerdings davon abhängig, dass das Gesundheitszeugnis keine Hindernisgründe enthielt. Die Klägerin hatte jedoch einen Bandscheibenvorfall erlitten. Der Betriebsarzt stellte nun fest, dass sie maximal zehn Kilogramm heben dürfe. Zu ihren Aufgaben gehörte es aber, Patienten auf Röntgengeräten zu lagern. Sie hätte also schwerer heben müssen. Das stellte einen Hindernisgrund für die Einstellung dar. Deshalb wurde das Arbeitsverhältnis aufgelöst.



Der Autor ist Rechtsanwalt mit Tätigkeitschwerpunkt Arbeitsrecht in der Kanzlei Schlawien-Neubauer Partnerschaft – SNP im Stadtteil Charlottenburg. www.snp-online.de



Ärztliches Attest: Manchmal, hängt die Einstellung vom Gesundheitszeugnis ab. THINKSTOCKPHOTO/BRIAN JACKSON