

## Informationen zur Einstellungsuntersuchung

Liebe Kollegin/lieber Kollege,

in den nächsten Wochen oder Monaten werden Sie eine Einladung des Landesamtes für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) zu einer Einstellungsuntersuchung erhalten.

Im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) findet sich zwar keine spezielle Regelung zur Einstellungsuntersuchung. Dennoch hat der Arbeitgeber nach herrschender Rechtsauffassung ein berechtigtes Interesse, bei Einstellung die gesundheitliche Eignung der/des Beschäftigten überprüfen zu lassen.

Seit geraumer Zeit gibt es aber eine Auseinandersetzung zwischen den GEW-Personalräten und der Senatsverwaltung, welche Fragen bei einer ärztlichen Einstellungsuntersuchung gestellt werden dürfen. Aus Sicht der GEW BERLIN darf sich die Einstellungsuntersuchung nur auf solche medizinischen Feststellungen



erstrecken, an denen der Arbeitgeber ein billigenswertes und schutzwürdiges Interesse hat und denen nicht überwiegende Interessen des Arbeitnehmers und der Schutz seiner Privatsphäre gegenüberstehen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich schon 1983 (2 AZR 270/83) zu dem Fragerecht geäußert. Danach darf es in einer Einstellungsuntersuchung nur um die Frage gehen, ob Sie aktuell bzw. in nächster Zeit gesundheitlich zur Erfüllung Ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten in der Lage sind bzw. ob Sie möglicherweise Kolleg\*innen, Schüler\*innen etc. gefährden.

Bereits in der Einladung zur Einstellungsuntersuchung geht das LAGeSo aber weit über das geschilderte Fragerecht hinaus. So werden Sie aufgefordert vorhandene Röntgen- und MRT-Befunde, Laborwerte, Krankenhausberichte u. v. m. mitzubringen.

Genauso wenig wie es bei Einstellungsuntersuchung ein Recht gibt nach gelegentlichem Trinken von Alkohol (in der Freizeit), nach der Einnahme von Verhütungsmitteln, nach allen in der Vergangenheit liegenden und abgeschlossenen Erkrankungen, Psychotherapien, Krankenhausaufenthalten, Entbindungen

usw. zu fragen, sind auch darauf bezogene Berichte und Befunde nicht beizubringen, weil diese Tatsachen regelmäßig in keinem Zusammenhang zu dem einzugehenden Arbeitsverhältnis stehen.

Da das Verfahren zur Durchführung der Einstellungsuntersuchung bzw. der Text der Einladung dazu nicht unter personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsrechte fallen und das LAGeSo sich beharrlich weigert die Rechtsprechung zu akzeptieren, sehen wir uns leider gezwungen, Sie auf diesem Weg über die Rechtslage zu informieren.

Wir können Ihnen daher nur raten, die geforderten Unterlagen nur dann vorzulegen, wenn Sie das selbst für angemessen halten und Fragen, die über das oben geschilderte Fragerecht hinausgehen nicht zu beantworten. Ein Nachteil kann Ihnen hieraus nicht erwachsen.

Ein weiterer Streitpunkt ist der nach dem Zeitpunkt der Einstellungsuntersuchung. Es liegt auf der Hand, dass diese in einem zeitlichen Zusammenhang zur Einstellung liegen muss. Deshalb heißt es in den Arbeitsmaterialien für Personalsachbearbeiter\*innen von der Senatsverwaltung für Finanzen: „Wird eine ärztliche Untersuchung zur Bedingung für den Abschluss eines Arbeitsvertrages gemacht, so ist die Untersuchung vor Abschluss des Arbeitsvertrages durchzuführen. Besteht in solchem Fall die dringende dienstliche Notwendigkeit einer unverzüglichen Arbeitsaufnahme und kann die erforderliche Untersuchung nicht rechtzeitig vor Abschluss des Arbeitsvertrages durchgeführt werden, so ist die bzw. der Beschäftigte nach erfolgter Einstellung innerhalb der Probezeit zu einer ärztlichen Untersuchung heranzuziehen, um die gesundheitliche Eignung für die jeweilige Tätigkeit zu überprüfen.“ Dennoch sind der GEW viele Fälle bekannt, in denen die Einstellungsuntersuchung erst weit nach der Probezeit terminiert wurde. Kolleg\*innen, die diese verspätete „Einstellungsuntersuchung“ ablehnen, werden regelmäßig mit „arbeitsrechtlichen Konsequenzen“ bedroht, obwohl dafür keine rechtlichen Grundlagen erkennbar sind.

Mit weiteren Fragen zur Einstellungsuntersuchung können sich GEW-Mitglieder gern auch an die Referentinnen des Vorstandsbereiches Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik der GEW BERLIN wenden (Tel.: 219993-58,-41 oder-53), hier werden sie konkret und auf den Einzelfall bezogen beraten.

**Eure GEW BERLIN**