

3. Eignungs-/Tauglichkeitsuntersuchungen

Untersuchungen zur Feststellung der Eignung/Tauglichkeit sind Untersuchungen, die dazu dienen, die Frage zu beantworten, ob ein Beschäftigter die gesundheitlichen Voraussetzungen für eine bestimmte Tätigkeit erfüllt. Die Untersuchungen sind damit Entscheidungsgrundlage für Personalmaßnahmen eines Unternehmens (z. B. Einstellung, Zuordnung zu Einsatzbereichen usw.), welche auf Grundlage von z. B. Arbeitsvertrag/Ausbildungsvertrag, Tarifvertrag oder gegebenenfalls Betriebsvereinbarung (Arbeitsrecht) getroffen werden.

Eignungs-/Tauglichkeitsuntersuchungen dienen neben dem Schutz des Beschäftigten insbesondere dem Schutz Dritter und dem Schutz von Sachgütern. Sie fallen damit nicht unter die ArbMedVV (Arbeitsschutzrecht) und sind somit ausdrücklich keine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung.

Dies bringt mit sich, dass Eignungs-/Tauglichkeitsuntersuchungen, wie die Untersuchung hinsichtlich der Absturzgefährdung, gesondert von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen zu beurteilen sind.

3.1 Durchführung von Eignungs-/Tauglichkeitsuntersuchungen

Der Arbeitgeber hat das Recht zu prüfen, ob Bewerber bzw. Beschäftigte dem von ihm aufgestellten Anforderungsprofil für einen Arbeitsplatz genügen. Dazu gehören auch gesundheitliche Anforderungen (z. B. körperliche Konstitution, Schwindelfreiheit in Höhe usw.). Unter der Berücksichtigung verbriefter Rechte gemäß Grundgesetz (z. B. körperliche Unversehrtheit) muss das Bedürfnis des Arbeitgebers nach diesen Informationen aber auch immer einer Prüfung der Verhältnismäßigkeit standhalten.

Die Untersuchungen sollten nach den allgemein anerkannten Regeln der Arbeitsmedizin, z. B. den G-Grundsätzen (siehe Hinweis ²⁾ auf Seite 11), durchgeführt werden. Kostenträger für die Untersuchungen ist der Arbeitgeber.

Beschäftigte können die Untersuchung ablehnen oder dem Arzt die Weitergabe des Untersuchungsurteils an den Arbeitgeber zur Wahrung der Schweigepflicht untersagen. Der Arzt teilt dem Arbeitgeber in diesen Fällen mit, dass er die Fragestellung nicht beantworten kann.

3.2 Eignungs-/Tauglichkeitsuntersuchungen in Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau

Regelungen zu Eignung- bzw. Tauglichkeit finden sich in § 2 der VSG 1.1 sowie speziell für gefährliche Baumarbeiten und Forstarbeiten in § 2 der VSG 4.2 „Gartenbau, Obstbau und Parkanlagen“ bzw. § 1 der VSG 4.3 „Forsten“, so dass sich Untersuchungen zur Feststellung der Eignung danach begründen lassen.

Hinsichtlich gefährlicher Baumarbeiten und Forstarbeiten wird auch weiterhin empfohlen, die Untersuchung zur Feststellung der Eignung/Tauglichkeit in Anlehnung an die G-Grundsätze G 41 und G 25 durchzuführen. Dabei haben sich Untersuchungsabstände von drei Jahren sowie von zwei Jahren bei Anwendung der Seilklettertechnik in der Praxis bewährt.

Es ist allerdings zu beachten, dass diese Untersuchungen, welche früher integrativer Bestandteil der H8 und H9 Untersuchungen waren, entsprechend der neuen gesetzlichen Grundlage nunmehr gesondert von den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt und beurteilt werden müssen.

	Empfohlene gesundheitliche Voraussetzungen/Kriterien für die Eignung/Tauglichkeit	Empfehlung zum Untersuchungsinhalt	Empfehlung zum Nachweis der Eignung/Tauglichkeit durch ärztliche Untersuchung
Gefährliche Baumarbeiten, wie <ul style="list-style-type: none"> ■ Besteigen von Bäumen ■ Arbeiten mit der Motorsäge (Fällung von Starkholz) ■ Aufarbeitung von Windwurf/-bruch, Schneebruch 	<ul style="list-style-type: none"> ■ körperliche und psychische Eignung ■ Schwindelfreiheit ■ gute Sehfähigkeit ■ gute Hörfähigkeit ■ Seilklettertechnik: hohe körperliche Fitness 	G-Grundsätze: G 41 G 25	<ul style="list-style-type: none"> ■ alle drei Jahre ■ Seilklettertechnik: alle zwei Jahre
Gefährliche Forstarbeiten, wie <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeiten mit der Motorsäge ■ Besteigen von Bäumen ■ Aufarbeitung von Windwurf/-bruch, Schneebruch ■ Holzrücken mit Seilwinden 			