

# Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen

Aligbe

2. Auflage 2021  
ISBN 978-3-406-75459-3  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Aligbe  
Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen

  
**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

# Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen

Von

Patrick Aligbe, LL.M. (Medizinrecht)

Teamleiter

B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, München

2021

  
**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

  
C.H. BECK

  
**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 406 75459 3

© 2021 Verlag C.H. Beck oHG  
Wilhelmstraße 9, 80801 München

Druck: Druckerei C.H. Beck, Nördlingen  
(Adresse wie Verlag)

Satz: Textservice Zink, 74869 Schwarzach

Umschlaggestaltung: Maria Seidel, atelier-seidel.de



[chbeck.de/nachhaltig](http://chbeck.de/nachhaltig)

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier  
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

## Vorwort zur 2. Auflage

Die oft ersehnte obergerichtliche Rechtsprechung zu routinemäßigen Eignungsuntersuchungen lässt leider immer noch auf sich warten. Mittlerweile (und damit 5 Jahre nach der 1. Auflage) hat sich aber in der Rechtsliteratur die Meinung verfestigt, dass unter gewissen Voraussetzungen routinemäßige Eignungsuntersuchungen rechtmäßig sein können.

Anpassungen waren aber auf jeden Fall erforderlich in Bezug auf die Datenschutzgrundverordnung und auch in Bezug auf das Mutterschutzgesetz. So wurden generell die Rechtsvorschriften an die aktuelle Rechtssituation angepasst.

Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen bilden nach wie vor einen festen Bestandteil der Tätigkeiten eines Arbeitsmediziners und sind auch aus Sicht der Arbeitgeber und Personalverantwortlichen weiterhin ein präsent Thema. Mehr denn je ist es erforderlich, sich mit den rechtlichen Grundlagen dieser aus Sicht der Beschäftigten tiefgreifenden Maßnahmen zu befassen, da sich das Bewusstsein für rechtskonformes Handeln mehr und mehr durchsetzt. Auch ist zu vermerken, dass vermehrt Beschäftigte Streitigkeiten in Bezug auf Rechte und Pflichten auch gerichtlich überprüfen lassen.

Das vorliegende Werk soll weiterhin die von Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen betroffenen Personen in ihrer täglichen Arbeit unterstützen und durch den „Dschungel“ der rechtlichen Hintergründe führen.

Neu eingeführt wurden die Vorschriften des „Masernschutzgesetzes“ in Bezug auf den Nachweis einer ausreichenden Immunität in bestimmten Einrichtungen. Ebenso wurde ergänzt, unter welchen Voraussetzungen der Impf- und Serostatus von Beschäftigten in bestimmten medizinischen Einrichtungen durch den Arbeitgeber erhoben werden darf.

Anregungen zu diesem Buch dürfen gerne an: [arbeitsschutz@sicherheitsrecht-bayern.de](mailto:arbeitsschutz@sicherheitsrecht-bayern.de) gesandt werden.

München, im September 2020

*Patrick Aligbe*

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG



## Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 2. Auflage .....	V
Abkürzungsverzeichnis .....	XVII
Literaturverzeichnis .....	XXI
<b>A. Grundrechtsrelevanz .....</b>	<b>1</b>
I. Grundrechte .....	1
1. Die Wirkung der Grundrechte .....	2
2. Grundrecht auf Berufsfreiheit .....	3
3. Allgemeines Persönlichkeitsrecht .....	5
4. Recht auf informationelle Selbstbestimmung .....	6
5. Recht auf körperliche Unversehrtheit .....	7
6. Selbstbestimmungsrecht .....	8
II. Bestimmung des Anforderungsprofils und Einstellungsentscheidung durch den Arbeitgeber .....	9
1. Anforderungsprofil .....	9
2. Auswahlrichtlinien .....	11
3. Einstellungsentscheidung .....	14
III. Verhältnismäßigkeit der Untersuchungen .....	15
1. Geeignetheit .....	16
2. Erforderlichkeit .....	16
3. Angemessenheit .....	17
4. Blutentnahme .....	18
IV. Die Bestimmung des Arztes bei Eignungsuntersuchungen (Arztwahl) .....	19
1. Billiges Ermessen .....	20
2. Begründete Bedenken seitens des Beschäftigten .....	22
3. Fazit .....	22
<b>B. Allgemeine Einstellungsuntersuchungen .....</b>	<b>24</b>
I. Einstellungsuntersuchungen .....	24
II. Das „Fragerecht des Arbeitgebers“ .....	25
III. Die ärztliche Untersuchung als „Mittel des Fragerechts“ .....	28
IV. Wesentliche und entscheidende Anforderung .....	30
V. Einschränkung der Eignung für die vorgesehene Tätigkeit .....	32
VI. Eignungsvorbehalte in rechtlichen Vorschriften .....	33
VII. Eigengefährdung .....	34
VIII. Ansteckende Krankheiten .....	35
1. Allgemeine Grundlagen .....	35
2. Exkurs: Datenverarbeitung in Bezug auf den Impf- und Serostatus nach § 23a IfSG .....	37
IX. Arbeitsunfähigkeit .....	39
X. Konkretheit der medizinischen Fragestellung .....	42

## Inhaltsverzeichnis

XI. Offenbarungspflichten des Bewerbers/Beschäftigten .....	44
XII. Verpflichtung zur Teilnahme an einer Einstellungsuntersuchung .....	46
XIII. Kosten der Einstellungsuntersuchung .....	47
XIV. Abgrenzung Arbeitsschutzrecht/Arbeitsrecht .....	47
XV. Spezielle Regelungen .....	47
XVI. Tätigkeitswechsel im bestehenden Beschäftigungsverhältnis .....	48
<b>C. Routinemäßige Untersuchungen im Beschäftigungsverhältnis .....</b>	<b>49</b>
I. Grundsätzliche Problematik .....	49
II. Rechtlich vorgeschriebene Eignungsuntersuchungen .....	51
III. Eignungsuntersuchungen ohne spezifische Rechtsgrundlage .....	52
1. Gefährdungen für Dritte .....	53
2. Infektionsgefährdung .....	55
3. Eigengefährdung .....	56
4. Reines Tätigkeitsinteresse .....	58
IV. Arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Grundlage .....	59
V. Früherkennung und Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen ..	59
<b>D. Eignungsuntersuchungen aufgrund besonderer Veranlassung .....</b>	<b>61</b>
I. Allgemein .....	61
1. Gründe für besondere Anlässe .....	62
2. Fürsorgegrundsatz .....	66
3. Konkrete Fragestellung an den Arzt .....	67
4. Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	68
5. Arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Zulässigkeit .....	68
6. Früherkennung und Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen .....	70
II. Ärztliche Untersuchungen nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) .....	71
1. Regelungen im Tarifvertrag .....	71
2. Begründete Veranlassung .....	71
III. Einstellungsuntersuchungen .....	73
<b>E. Eignungsvorbehalte (Rechtsvorschriften, die eine Eignungs-/ Befähigungsprüfung vorsehen) .....</b>	<b>74</b>
I. Einleitung .....	74
II. Befähigungsprüfung nach dem Arbeitsschutzgesetz .....	75
1. Hintergrund dieser Vorschrift .....	75
2. Inhalt der Befähigungsprüfung nach § 7 ArbSchG .....	76
3. Notwendigkeit ärztlicher Eignungsuntersuchungen .....	79
4. Rangfolgeprüfung Arbeitsschutzmaßnahmen .....	82
5. Zeitpunkt der Befähigungsprüfung nach § 7 ArbSchG .....	82
6. Fachliche Anforderungen an den Arzt .....	83
7. Mitbestimmung der Personalvertretung .....	84
III. Betriebssicherheitsverordnung .....	85
IV. Lastenhandhabungsverordnung .....	87

## Inhaltsverzeichnis

V. Werdende Mütter .....	89
VI. Unfallverhütungsvorschriften .....	89
1. Beispiele für Unfallverhütungsvorschriften mit Eignungsvorbehalten .....	90
2. Regelungsreichweite einer Unfallverhütungsvorschrift .....	91
3. Ärztliche Untersuchungen .....	92
VII. Eignungsvorbehalte im Straßenverkehrsrecht .....	93
VIII. Selbstprüfungspflicht im öffentlichen Straßenverkehr .....	95
IX. Eignungsvorbehalte als Berufszugangsvoraussetzung .....	96
1. Allgemeines .....	96
2. Beispiele für berufliche Eignungsvorbehalte .....	96
X. Untersuchungsumfang bei Eignungsvorbehalten .....	97
XI. Fazit zu den Eignungsvorbehalten .....	99
<b>F. Rechtlich definierte Eignungsuntersuchungen (Überblick) .....</b>	<b>100</b>
<b>G. Individuelles Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzrecht ...</b>	<b>102</b>
I. Auswirkungen einer Schwangerschaft auf den Arbeitsvertrag .....	102
II. Geltungsanfang und Wesen der mutterschutzrechtlichen Regelungen .....	102
III. Beginn des Schutzes .....	103
IV. Persönlicher Anwendungsbereich .....	104
V. Mitteilungspflicht der Schwangerschaft .....	104
VI. Ärztliches Beschäftigungsverbot nach § 16 Abs. 1 MuSchG .....	106
VII. Ärztliches Zeugnis .....	108
VIII. Gefährdung von Leben oder Gesundheit .....	110
IX. Gefährdung bei Fortdauer der Beschäftigung .....	111
X. Entscheidung des Arztes .....	113
XI. Abgrenzung von Beschäftigungsverbot und krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit .....	114
XII. Kosten des „ärztlichen Zeugnisses“ nach § 16 Abs. 1 MuSchG .....	114
XIII. Inhalt des Zeugnisses .....	115
XIV. Informationen über den konkreten Arbeitsplatz .....	117
XV. Arztwahl .....	118
XVI. Nachfragerecht des Arbeitgebers .....	119
XVII. „Erschütterung“ des Beweiswertes des ärztlichen Zeugnisses .....	121
XVIII. Nachuntersuchung der schwangeren Beschäftigten .....	124
XIX. Weitere Beschäftigungsverbote für Schwangere .....	125
<b>H. Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz .....</b>	<b>126</b>
I. Erstuntersuchung .....	127
II. Erste Nachuntersuchung .....	128
III. Außerordentliche Nachuntersuchung .....	130
IV. Weitere Nachuntersuchungen .....	131

## Inhaltsverzeichnis

V. Inhalt der Untersuchungen	133
VI. Ärztliche Beurteilung	134
1. Besondere Gesundheitsmaßnahmen	135
2. Außerordentliche Nachuntersuchung	136
VII. Wechsel des Arbeitgebers	136
VIII. Aufzeichnungen des Arztes	138
IX. Mitteilungen und Bescheinigungen (Personensorgeberechtigten und Arbeitgeber)	138
1. Mitteilung an den Personensorgeberechtigten	139
2. Mitteilung an den Arbeitgeber	140
3. Rechtsfolgen bei einem Gefährdungsvermerk	140
4. Behördliche Ausnahmen bei bestehenden Gefährdungsvermerk	141
X. Freistellung für Untersuchungen	142
XI. Aufbewahrungsfristen der ärztlichen Unterlagen	143
1. Aufbewahrungsfristen für den Arbeitgeber	144
2. Herausgabeverpflichtung an den Jugendlichen	145
3. Aufbewahrungsfristen für den Arzt	146
XII. Kosten der Untersuchungen	146
XIII. Freie Arztwahl	146
XIV. Eingreifen der Aufsichtsbehörde	147
<b>I. Datenschutzrecht und Arbeitsrecht</b>	<b>149</b>
I. Datenschutz und Arbeitsrecht	149
1. Allgemeines	149
2. Arbeitsrechtliche Zulässigkeit von Eignungsuntersuchungen (Fragerecht des Arbeitgebers)	150
3. Rechtsvorschriften des Datenschutzrechts	152
a) § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG	152
b) § 26 Abs. 3 BDSG	153
4. Zusammenspiel von Datenschutz und Arbeitsrecht	154
5. Problematik der Ergebnismitteilung	154
II. Arbeitsvertrag	155
1. Allgemeines	155
2. Fortbestand Datenschutzrecht und Arbeitsrechts	155
3. Teilnahmeverpflichtung an der Untersuchung	156
4. Regelung der Einwilligung im Arbeitsvertrag	158
a) Einwilligung in ärztliche Untersuchungen	158
b) Einwilligung in die Ergebnisweitergabe	159
5. Regelmäßigkeit der Eignungsuntersuchungen	161
6. Tätigkeitsbezug	161
7. Besonderer Untersuchungsanlass	162
8. Klarheit der vertraglichen Regelungen	162
9. Mitbestimmung des Betriebsrates	162
III. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers als mögliche Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen?	163
1. Grenzen des Weisungsrechtes	163
2. Die ärztliche Untersuchung als Weisungsgegenstand	165
IV. Gefährdungsbeurteilung	166

## Inhaltsverzeichnis

V. Die Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen .....	167
1. Die Betriebsvereinbarung .....	168
2. Normwirkung .....	169
3. „Veröffentlichung“ der Betriebsvereinbarung .....	170
4. Möglicher Inhalt von Betriebsvereinbarungen und Regelungsgrenzen .....	170
5. Verhältnis Arbeitsvertrag – Betriebsvereinbarung .....	171
6. Sperrwirkung durch Tarifvertrag .....	172
7. Grundsatz von Recht und Billigkeit .....	173
8. Diskriminierungsverbot .....	174
9. Freie Entfaltung der Persönlichkeit .....	175
10. Private Lebensführung .....	176
11. Erzwingbare und freiwillige Betriebsvereinbarungen .....	176
12. Verhältnis Betriebsvereinbarung zum Datenschutzrecht .....	178
a) Die Betriebsvereinbarung als datenschutzrechtliche Vorschrift .....	178
b) Schutzniveau des Datenschutzgesetzes .....	178
13. Die Betriebsvereinbarung als arbeitsrechtliche Grundlage für routinemäßige Eignungsuntersuchungen .....	180
14. Ärztliche Untersuchungen in Betriebsvereinbarungen .....	181
15. Datenweitergabe der Untersuchungsergebnisse an den Arbeitgeber .....	181
16. Gerichtliche Kontrolle von Betriebsvereinbarungen .....	183
17. Fazit .....	185
VI. Die auflösende Bedingung im Arbeitsvertrag .....	186
1. Grundsätzliches zur auflösenden Bedingung .....	186
a) Unterschied zum befristeten Arbeitsvertrag .....	186
b) Anwendbarkeit Teilzeitbefristungsgesetz .....	187
c) Sachlicher Grund .....	188
d) Schriftform .....	188
e) Frist für die Beendigung .....	189
f) Weiterarbeit nach Eintritt der auflösenden Bedingung .....	190
g) Kündigungsmöglichkeiten .....	191
2. Ärztliche Einstellungsuntersuchung als auflösende Bedingung .....	192
3. Zeitpunkt der ärztlichen Einstellungsuntersuchung bei einer auflösenden Bedingung .....	196
4. Häufige Erkrankungen als auflösende Bedingung .....	197
5. Gesundheitliche „Nichteignung“ als auflösende Bedingung .....	198
6. Rechtsfolgen der „auflösenden Bedingung“ .....	198
7. Fazit .....	199
VII. Personalakte – Aufbewahrung von Gesundheitsdaten .....	200
1. Gesonderte Aufbewahrung sensibler Gesundheitsdaten .....	200
2. Art der gesonderten Aufbewahrung .....	202
3. Befunddaten .....	202
4. Ergebnisse der ärztlichen Untersuchungen .....	203
VIII. Abgrenzung von Eignungsuntersuchungen und arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahmen nach der ArbMedVV .....	205
1. Unterschiedliche Zielsetzungen .....	205
2. Arbeitsmedizinische Vorsorge .....	205
3. Eignungsuntersuchungen .....	206

## Inhaltsverzeichnis

4. Abgrenzungshilfen .....	207
5. Trennungsgebot .....	208
<b>IX. Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen bei Eignungsuntersuchungen .....</b>	<b>209</b>
1. Mitbestimmung in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten .....	210
2. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen .....	211
3. Fragen der Ordnung und des Verhaltens im Betrieb .....	212
4. Untersuchungen aus besonderem Anlass .....	213
5. Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder .....	214
<b>X. Eignungsuntersuchungen als Arbeitsschutzmaßnahme .....</b>	<b>215</b>
<b>XI. Überprüfung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit .....</b>	<b>216</b>
<b>J. Ergebnismitteilung an den Arbeitgeber/Ärztliche Schweigepflicht ..</b>	<b>221</b>
I. Die Schweigepflicht des Arztes .....	222
II. „Geeignet“ „nicht geeignet“ als Geheimnis .....	225
III. Zustimmung des Bewerbers/Beschäftigten in die Datenweitergabe ..	228
1. Einwilligung in die Datenweitergabe .....	229
2. Problem konkludente Einwilligung .....	231
3. Die datenschutzrechtliche Einwilligung in die Datenweitergabe ..	233
a) Freiwilligkeit .....	235
b) Informierter Weise .....	236
c) Unmissverständlich .....	236
d) Eindeutige Handlung .....	236
e) Form der Einwilligung .....	237
f) Einwilligung nicht geschäftsfähiger Personen .....	237
g) Besondere Hervorhebung .....	237
h) Widerrufbarkeit .....	237
IV. Inhalt der Mitteilung nach Entbindung der Schweigepflicht .....	238
V. Sonderstellung Betriebsarzt/Arbeitsmediziner? .....	239
VI. Offenbarungspflicht bei Berufskrankheiten .....	240
VII. Offenbarungspflichten bei Infektionskrankheiten/meldepflichtigen Krankheiten .....	241
1. Meldepflichtige Krankheiten .....	241
2. Meldepflichtige Nachweise von Krankheitserregern .....	242
VIII. Amtsarzt/Arzt bei Dienstunfähigkeitsuntersuchungen .....	242
IX. Der Arzt als Zeuge vor Gericht .....	243
X. Der Arzt als Sachverständiger vor Gericht .....	245
1. Die ärztliche Schweigepflicht .....	245
2. Pflicht zur Erstattung eines Gutachtens .....	246
3. Gutachtenweigerungsrecht .....	246
<b>K. Besondere Fallgruppen .....</b>	<b>249</b>
I. Problematik Schwangerschaft und Behinderung als Eignungskriterien (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) .....	249
1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz .....	249
2. Schwangerschaft .....	250
a) Auswirkungen der Schwangerschaft auf den Arbeitsvertrag ..	251

## Inhaltsverzeichnis

b) Schwangerschaftsaspekt bei der Einstellungsuntersuchung	252
c) Schwangerschaftsaspekt im bestehenden Beschäftigungsverhältnis	254
d) Beurteilung der Schwangerschaft durch den Arzt	254
3. Behinderung	255
a) Begriff der Behinderung	256
b) Sonderfall Alkohol- und Drogensucht als Behinderung	258
c) HIV als Sonderfall der Behinderung	259
d) Das Merkmal der Behinderung in der Einstellungs- und Eignungsuntersuchung	260
e) Die Frage nach der Schwerbehinderung im laufenden Beschäftigungsverhältnis	263
4. Die bloße Annahme einer Schwangerschaft oder Behinderung	264
5. Recht auf Einstellung	265
II. Drogen und Alkohol	266
1. Drogen- und Alkoholscreening im Einstellungsverfahren	268
2. Frage nach Alkohol- oder Drogensucht	269
3. Vorbemerkung zu Untersuchungen in Bezug auf Alkohol- oder Drogensucht	270
4. Urinproben zur Klärung einer Drogensucht	271
5. Blutentnahme zur Klärung einer Alkohol- oder Drogensucht	272
6. Fragestellung nach reinem Drogen- bzw. Alkoholkonsum	272
7. Drogen- und Alkoholscreening im laufenden Beschäftigungsverhältnis	273
a) Alkohol- und Drogenabhängigkeit	273
b) Prüfung der Arbeitsfähigkeit	275
8. Schwierigkeit des Nachweises	277
a) Alkohol	278
b) Drogen	278
9. Auffälligkeiten	280
10. Ergebnismitteilung bei Prüfung der Arbeitsfähigkeit	281
11. Einwilligung in die Alkohol- und Drogentests	282
12. Richtigkeitsgewähr	282
13. Alkohol- und Drogenverbot im Betrieb	283
14. Gefährdungsbeurteilung	285
15. Überprüfung des betrieblichen Alkohol- bzw. Drogenverbotes	286
16. Arbeitsrechtliche Konsequenzen	286
III. Gendiagnostik bei Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen	287
1. Benachteiligungsverbot	287
2. Verbot genetischer Untersuchungen und Analysen	288
3. Bereits vorhandene Erkenntnisse	288
4. Rechtsfolgen	289
a) Entschädigung und Schadensersatz	289
b) Nichtigkeit einer Weisung	289
c) Ordnungswidrigkeit	289
d) Straftat	289
5. Begriffsbestimmungen	290
6. Ausnahmen bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen/ Vorsorgemaßnahmen	291
IV. Besonderheiten bei Beamten	291
1. Einstellungsuntersuchungen bei Beamten	291
2. Gesundheitliche Untersuchung bei Beamten auf Lebenszeit	293

## Inhaltsverzeichnis

3. Mutterschutzrechtliche Regelungen	293
4. Dienstunfähigkeit	294
5. Anwendungsbereich Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	294
6. Gendiagnostikgesetz	294
<b>L. Die genauen Verpflichtungen des Beschäftigten im Rahmen von Eignungsuntersuchungen</b>	295
I. Pflichten in Bezug auf die Untersuchungsteilnahme	295
II. Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht	296
III. Fiktion der Nichteignung	296
IV. Probleme der arbeitsgerichtlichen Durchsetzbarkeit von Eignungsuntersuchungen	297
<b>M. Rechtsfolgen</b>	301
I. Verweigerung der rechtmäßigen Eignungsuntersuchungen	301
II. Unrechtmäßige Untersuchung (datenschutzrechtlicher Aspekt)	301
III. Arbeitsunfall bei missachteten Eignungsvorbehalten	301
IV. Kündigung bei falscher Diagnose bei der Eignungsuntersuchungen	302
V. Unrechtmäßige ärztliche Untersuchung im Kündigungsprozess	302
VI. Negatives Untersuchungsergebnis	302
VII. Verstöße gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	303
VIII. Unzulässige Eignungsuntersuchungen – Schadensersatz	303
IX. Untersuchungsergebnis	303
<b>N. Stufenmodell Eignungsuntersuchungen</b>	304
<b>O. Exkurs: Masernschutzgesetz</b>	305
I. Allgemeines	305
II. Öffentlich-rechtliche Impfverpflichtung	305
III. Arbeitsvertragliche Impfverpflichtung	306
IV. Impfungen	307
V. Betroffener Personenkreis	307
1. Lebensalter	307
2. In der Einrichtung tätige Personen	307
VI. Betroffene Einrichtungen	308
1. Medizinische Einrichtungen iSv § 23 Abs. 3 IfSG	308
2. Gemeinschaftseinrichtungen	309
a) Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte (§ 33 Nr. 1 IfSG)	309
b) Erlaubnispflichtige Kindertagespflege (§ 33 Nr. 2 IfSG)	309
c) Schulen und Ausbildungseinrichtungen (§ 33 Nr. 3 IfSG)	309
d) Heime (§ 33 Nr. 4 IfSG)	309
e) Einrichtungen zur gemeinschaftlichen Unterbringung (§ 36 Abs. 1 Nr. 4 IfSG)	310
VII. Nachweisverpflichtung	310
1. Impfdokumentation	310



### *Inhaltsverzeichnis*

2. Ärztliches Zeugnis über den Impfschutz .....	310
3. Ärztliches Zeugnis über die Immunität .....	311
4. Vorlagennachweis .....	311
5. Nachweis der Kontraindikation .....	311
VIII. Ausreichender Impfschutz .....	311
IX. Problematik der Kombinationsimpfstoffe .....	312
X. Rechtsfolgen fehlender Nachweise .....	312
XI. Bestandsmitarbeiter zum 1.3.2020 .....	313
Stichwortverzeichnis .....	315

  
**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG