

Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen

Aligbe

3. Auflage 2026
ISBN 978-3-406-83430-1
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung 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 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 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)

Referent Recht BG prevent GmbH

2026


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG




beck.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

ISBN PRINT 978 3 406 83430 1

© 2026 Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG

Wilhelmstraße 9, 80801 München

info@beck.de

Satz: Druckerei C.H.Beck Nördlingen

(Adresse wie Verlag)

Druck: Beltz Grafische Betriebe GmbH

Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza

Umschlag: Druckerei C.H.Beck Nördlingen

chbeck.de/nachhaltig

produksicherheit.beck.de

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

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.
Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes
zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

Vorwort zur 3. Auflage

Auch 10 Jahre nach der ersten Auflage des Werkes „Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen“ ist auf die abschließende Fragestellung in Bezug auf die Zulässigkeit routinemäßiger ärztlicher Eignungsuntersuchungen noch keine obergerichtliche Rechtsprechung existent.

Gleichwohl bildet diese Thematik weiterhin für einen Arbeitsmediziner einen wesentlichen Bestandteil seiner untersuchungsbezogenen Tätigkeiten. Auch Arbeitgeber sehen sich vermehrt mit der Fragestellung konfrontiert, ob und wenn ja in welchem Umfang von den Beschäftigten auch ärztliche Eignungsuntersuchungen eingefordert werden können. Das Thema ist somit weiterhin im Arbeitsschutz- und Arbeitsrecht hoch aktuell.

Auch die 3. Auflage möchte weiterhin die von dieser Thematik betroffenen Personen in ihrer alltäglichen Arbeit unterstützen. Die Themen wurden aktualisiert und an die aktuellen Rechtsvorschriften und (soweit vorhanden) auch an neuere Rechtsprechung angepasst.

Ergänzt wurde die neue Auflage durch eine ausführliche Darstellung der Eignungsuntersuchungen nach § 3 Abs. 4 TVöD, da sich auch diesbezüglich immer wieder relevante rechtliche Fragestellungen in der Praxis ergeben. So sind Bedeutung und Umfang nicht in Gänze allen Beteiligten klar.

Ebenfalls mit tiefgehenden Erläuterungen ergänzt wurde die Thematik der ärztlichen Schweigepflicht, da auch dieses Thema des Öfteren in der Praxis zu Diskussionen geführt hat.

Weiterhin möchte dieses Werk aber verlässlicher Begleiter für alle an Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen interessierten Akteuren sein.

Kritik und Anregungen sind ausdrücklich erwünscht und können gerne an: arbeitsschutz@sicherheitsrecht-bayern.de gesandt werden.

München, im März 2026

Patrick Aligbe



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Literaturverzeichnis	XXIII

A. Grundrechtsrelevanz

I. Grundrechte	1
1. Die Wirkung der Grundrechte	2
2. Grundrecht auf Berufsfreiheit	3
3. Allgemeines Persönlichkeitsrecht	5
4. Recht auf informationelle Selbstbestimmung	7
5. Recht auf körperliche Unversehrtheit	7
6. Selbstbestimmungsrecht	8
II. Bestimmung des Anforderungsprofils und Einstellungsentscheidung durch den Arbeitgeber	9
1. Anforderungsprofil	9
2. Auswahlrichtlinien	12
3. Einstellungsentscheidung	14
III. Verhältnismäßigkeit der Untersuchungen	15
1. Geeignetheit	17
2. Erforderlichkeit	17
3. Angemessenheit	18
4. Blutentnahme	19
IV. Die Bestimmung des Arztes bei Eignungsuntersuchun- gen (Arztwahl)	20
1. Billiges Ermessen	21
2. Begründete Bedenken seitens des Beschäftigten	23
3. Fazit	23

B. Allgemeine Einstellungsuntersuchungen

I. Einstellungsuntersuchungen	25
II. Das „Fragerecht des Arbeitgebers“	26
III. Die ärztliche Untersuchung als „Mittel des Fragerechts“	29
IV. Wesentliche und entscheidende Anforderung	32
V. Einschränkung der Eignung für die vorgesehene Tätig- keit	33
VI. Eignungsvorbehalte in rechtlichen Vorschriften	34
VII. Eigengefährdung	35
VIII. Ansteckende Krankheiten	37
1. Allgemeine Grundlagen	37
2. Exkurs: Datenverarbeitung in Bezug auf den Impf- und Serostatus nach § 23a IfSG	38
IX. Arbeitsunfähigkeit	41
X. Konkretheit der medizinischen Fragestellung	44

XI. Offenbarungspflichten des Bewerbers/Beschäftigten	46
XII. Verpflichtung zur Teilnahme an einer Einstellungs- untersuchung	48
XIII. Kosten der Einstellungsuntersuchung	49
XIV. Abgrenzung Arbeitsschutzrecht/Arbeitsrecht	50
XV. Spezielle Regelungen	50
XVI. Tätigkeitswechsel im bestehenden Beschäftigungs- verhältnis	50
XVII. Transparenzgebot	50
C. Routinemäßige Untersuchungen im Beschäftigungs- verhältnis	
I. Grundsätzliche Problematik	53
II. Rechtlich vorgeschriebene Eignungsuntersuchungen ...	56
III. Eignungsuntersuchungen ohne spezifische Rechts- grundlage	57
1. Gefährdungen für Dritte	58
2. Infektionsgefährdung	60
3. Eigengefährdung	61
4. Reines Tätigkeitsinteresse	63
IV. Arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Grund- lage	64
V. Früherkennung und Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen	65
VI. Untersuchungen auf freiwilliger Basis	65
D. Eignungsuntersuchungen aufgrund besonderer Veranlassung	
I. Allgemein	67
1. Gründe für besondere Anlässe	68
2. Fürsorgegrundsatz	73
3. Konkrete Fragestellung an den Arzt	74
4. Transparenzgebot	75
5. Betriebliches Eingliederungsmanagement	75
6. Arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Zuläs- sigkeit	76
7. Früherkennung und Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen	78
II. Ärztliche Untersuchungen nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)	79
1. Regelungen im Tarifvertrag	79
2. Einbettung von § 3 Abs. 4 TVöD in den Tarifvertrag	79
3. Grundrechtspositionen der Betroffenen	80

4. Begründete Veranlassung	80
5. Prüfung krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit	83
6. Einstellungsuntersuchungen	84
7. Die ärztliche Schweigepflicht	85
8. Mitwirkungspflichten der Beschäftigten	87
E. Eignungsvorbehalte (Rechtsvorschriften, die eine Eignungs-/Befähigungsprüfung vorsehen)	
I. Einleitung	89
II. Befähigungsprüfung nach dem Arbeitsschutzgesetz	90
1. Hintergrund dieser Vorschrift	90
2. Inhalt der Befähigungsprüfung nach § 7 ArbSchG ..	91
3. Notwendigkeit ärztlicher Eignungsuntersuchungen ..	95
4. Rangfolgeprüfung Arbeitsschutzmaßnahmen	97
5. Zeitpunkt der Befähigungsprüfung nach § 7 ArbSchG	98
6. Fachliche Anforderungen an den Arzt	98
7. Mitbestimmung der Personalvertretung	99
III. Betriebssicherheitsverordnung	101
IV. Lastenhandhabungsverordnung	102
V. Werdende Mütter	104
VI. Unfallverhütungsvorschriften	105
1. Beispiele für Unfallverhütungsvorschriften mit Eignungsvorhalten	106
2. Regelungsreichweite einer Unfallverhütungsvorschrift	106
3. Ärztliche Untersuchungen	108
VII. Eignungsvorbehalte im Straßenverkehrsrecht	109
VIII. Selbstprüfungspflicht im öffentlichen Straßenverkehr ..	111
IX. Eignungsvorbehalte als Berufszugangsvoraussetzung ...	112
1. Allgemeines	112
2. Beispiele für berufliche Eignungsvorbehalte	112
X. Untersuchungsumfang bei Eignungsvorhalten	113
XI. Fazit zu den Eignungsvorhalten	115
F. Rechtlich definierte Eignungsuntersuchungen (Überblick)	
G. Individuelles Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzrecht	
I. Auswirkungen einer Schwangerschaft auf den Arbeitsvertrag	119
II. Geltungsanfang und Wesen der mutterschutzrechtlichen Regelungen	119
III. Beginn des Schutzes	120
IV. Persönlicher Anwendungsbereich	121

V. Mitteilungspflicht der Schwangerschaft	121
VI. Ärztliches Beschäftigungsverbot nach § 16 Abs. 1 MuSchG	123
VII. Ärztliches Zeugnis	125
VIII. Gefährdung von Leben oder Gesundheit	128
IX. Gefährdung bei Fortdauer der Beschäftigung	129
X. Entscheidung des Arztes	131
XI. Abgrenzung von Beschäftigungsverbot und krankheits- bedingter Arbeitsunfähigkeit	131
XII. Kosten des „ärztlichen Zeugnisses“ nach § 16 Abs. 1 MuSchG	132
XIII. Inhalt des Zeugnisses	133
XIV. Informationen über den konkreten Arbeitsplatz	135
XV. Arztwahl	136
XVI. Nachfragerecht des Arbeitgebers	137
XVII. „Erschütterung“ des Beweiswertes des ärztlichen Zeugnisses	139
XVIII. Nachuntersuchung der schwangeren Beschäftigten	142
XIX. Weitere Beschäftigungsverbote für Schwangere	143
H. Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz	
I. Erstuntersuchung	146
II. Erste Nachuntersuchung	148
III. Außerordentliche Nachuntersuchung	150
IV. Weitere Nachuntersuchungen	152
V. Inhalt der Untersuchungen	154
VI. Ärztliche Beurteilung	156
1. Besondere Gesundheitsmaßnahmen	157
2. Außerordentliche Nachuntersuchung	157
3. Gefährdungsvermerk	157
VII. Wechsel des Arbeitgebers	158
VIII. Aufzeichnungen des Arztes	159
IX. Mitteilungen und Bescheinigungen (Personensorge- berechtigten und Arbeitgeber)	160
1. Mitteilung an den Personensorgeberechtigten	160
2. Mitteilung an den Arbeitgeber	162
3. Rechtsfolgen bei einem Gefährdungsvermerk	163
4. Behördliche Ausnahmen bei bestehenden Gefähr- dungsvermerk	163
X. Freistellung für Untersuchungen	165
XI. Aufbewahrungsfristen der ärztlichen Unterlagen	166
1. Aufbewahrungsfristen für den Arbeitgeber	166
2. Herausgabepflichtung an den Jugendlichen	168
3. Aufbewahrungsfristen für den Arzt	168
XII. Kosten der Untersuchungen	169

XIII. Freie Arztwahl	170
XIV. Eingreifen der Aufsichtsbehörde	171
I. Datenschutzrecht und Arbeitsrecht	
I. Datenschutz und Arbeitsrecht	173
1. Allgemeines	173
2. Arbeitsrechtliche Zulässigkeit von Eignungsunter- suchungen (Fragerecht des Arbeitgebers)	174
3. Rechtsvorschriften des Datenschutzrechts	176
a) § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG	177
b) § 26 Abs. 3 BDSG	178
4. Zusammenspiel von Datenschutz und Arbeitsrecht ..	179
5. Problematik der Ergebnismitteilung	179
II. Arbeitsvertrag	179
1. Allgemeines	179
2. Fortbestand Datenschutzrecht und Arbeitsrechts	180
3. Teilnahmeverpflichtung an der Untersuchung	181
4. Regelung der Einwilligung im Arbeitsvertrag	182
a) Einwilligung in ärztliche Untersuchungen	182
b) Einwilligung in die Ergebnisweitergabe	184
5. Regelmäßigkeit der Eignungsuntersuchungen	185
6. Tätigkeitsbezug	186
7. Besonderer Untersuchungsanlass	186
8. Klarheit der vertraglichen Regelungen	187
9. Mitbestimmung des Betriebsrates	187
III. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers als mögliche Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen?	188
1. Grenzen des Weisungsrechtes	188
2. Die ärztliche Untersuchung als Weisungs- gegenstand	190
IV. Gefährdungsbeurteilung	191
V. Die Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen	192
1. Die Betriebsvereinbarung	193
2. Normwirkung	194
3. „Veröffentlichung“ der Betriebsvereinbarung	195
4. Möglicher Inhalt von Betriebsvereinbarungen und Regelungsgrenzen	195
5. Verhältnis Arbeitsvertrag – Betriebsvereinbarung ...	196
6. Sperrwirkung durch Tarifvertrag	197
7. Grundsatz von Recht und Billigkeit	198
8. Diskriminierungsverbot	199
9. Freie Entfaltung der Persönlichkeit	200
10. Private Lebensführung	201
11. Erzwingbare und freiwillige Betriebsvereinbarungen	202

12. Verhältnis Betriebsvereinbarung zum Datenschutzrecht	203
a) Die Betriebsvereinbarung als datenschutzrechtliche Vorschrift	203
b) Schutzniveau des Datenschutzgesetzes	204
13. Die Betriebsvereinbarung als arbeitsrechtliche Grundlage für routinemäßige Eignungsuntersuchungen	206
14. Ärztliche Untersuchungen in Betriebsvereinbarungen	206
15. Datenweitergabe der Untersuchungsergebnisse an den Arbeitgeber	207
16. Gerichtliche Kontrolle von Betriebsvereinbarungen ..	210
17. Fazit	211
VI. Die auflösende Bedingung im Arbeitsvertrag	212
1. Grundsätzliches zur auflösenden Bedingung	213
a) Unterschied zum befristeten Arbeitsvertrag	213
b) Anwendbarkeit Teilzeitbefristungsgesetz	213
c) Sachlicher Grund	214
d) Schriftform	215
e) Frist für die Beendigung	216
f) Weiterarbeit nach Eintritt der auflösenden Bedingung	216
g) Kündigungsmöglichkeiten	217
2. Ärztliche Einstellungsuntersuchung als auflösende Bedingung	219
3. Zeitpunkt der ärztlichen Einstellungsuntersuchung bei einer auflösenden Bedingung	223
4. Häufige Erkrankungen als auflösende Bedingung ...	225
5. Gesundheitliche „Nichteignung“ als auflösende Bedingung	225
6. Rechtsfolgen der „auflösenden Bedingung“	226
7. Fazit	227
VII. Personalakte – Aufbewahrung von Gesundheitsdaten ..	227
1. Gesonderte Aufbewahrung sensibler Gesundheitsdaten	228
2. Art der gesonderten Aufbewahrung	229
3. Befunddaten	230
4. Ergebnisse der ärztlichen Untersuchungen	231
VIII. Abgrenzung von Eignungsuntersuchungen und arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahmen nach der ArbMedVV	232
1. Unterschiedliche Zielsetzungen	232
2. Arbeitsmedizinische Vorsorge	233

3. Eignungsuntersuchungen	234
4. Abgrenzungshilfen	235
5. Trennungsgebot	235
IX. Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen bei Eignungsuntersuchungen	237
1. Mitbestimmung in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten	238
2. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen	239
3. Fragen der Ordnung und des Verhaltens im Betrieb	241
4. Untersuchungen aus besonderem Anlass	242
5. Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder	242
X. Eignungsuntersuchungen als Arbeitsschutzmaßnahme ..	243
XI. Überprüfung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähig- keit	244
J. Ärztliche Schweigepflicht	
I. Einleitung	249
II. Konstitutive Begründung der ärztlichen Schweigepflicht	250
1. Grundsätzliche Bedeutung	250
2. Ableitung aus dem Berufsrecht	251
3. Schweigepflicht nach § 9 MBO	252
4. Umfang der ärztlichen Schweigepflicht	253
5. Nichtärztliches Personal	255
III. „Geeignet“/„Nicht geeignet als schweigepflichtiger Umstand“?	255
IV. Offenbarungsbefugnisse	256
1. Allgemeines	256
2. Arbeitsschutzrecht	256
3. Anzeige von Berufskrankheiten	257
4. Unfallversicherungsrechtliche Auskunftspflichten ...	257
5. Meldepflichten nach dem Infektionsschutzrecht	257
6. Beamtenrecht	258
7. Fürsorge des Arbeitgebers als Offenbarungsbe- fugnis?	259
8. Einwilligung	260
9. Konkludente Einwilligung durch Erscheinen beim Arzt?	262
10. Mutmaßliche Einwilligung	262
11. § 3 Abs. 4 TVöD	263
12. Wahrnehmung berechtigter Interessen	263
V. Schweigepflicht versus Datenschutz	263
VI. Ärzte im Beschäftigungsverhältnis	264
VII. Schweigepflicht gegenüber Personensorgeberechtigten .	264

VIII. Zustimmung des Bewerbers/Beschäftigten in die Datenweitergabe	265
1. Einwilligung in die Datenweitergabe	266
2. Die datenschutzrechtliche Einwilligung in die Datenweitergabe	269
a) Freiwilligkeit	271
b) Informierter Weise	271
c) Unmissverständlich	272
d) Eindeutige Handlung	272
e) Form der Einwilligung	272
f) Einwilligung nicht geschäftsfähiger Personen ...	273
g) Besondere Hervorhebung	273
h) Widerrufbarkeit	273
IX. Inhalt der Mitteilung	273
X. Sonderstellung Betriebsarzt/Arbeitsmediziner?	275
XI. Der Arzt als Zeuge vor Gericht	276
XII. Der Arzt als Sachverständiger vor Gericht	277
1. Die ärztliche Schweigepflicht	277
2. Pflicht zur Erstattung eines Gutachtens	278
3. Gutachtenweigerungsrecht	278
K. Besondere Fallgruppen	
I. Problematik Schwangerschaft und Behinderung als Eignungskriterien (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	281
1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	281
2. Schwangerschaft	283
a) Auswirkungen der Schwangerschaft auf den Arbeitsvertrag	284
b) Schwangerschaftsaspekt bei der Einstellungsuntersuchung	284
c) Schwangerschaftsaspekt im bestehenden Beschäftigungsverhältnis	286
d) Beurteilung der Schwangerschaft durch den Arzt	287
3. Behinderung	287
a) Begriff der Behinderung	288
b) Sonderfall Alkohol- und Drogensucht als Behinderung	291
c) HIV als Sonderfall der Behinderung	292
d) Das Merkmal der Behinderung in der Einstellungs- und Eignungsuntersuchung	292
e) Die Frage nach der Schwerbehinderung im laufenden Beschäftigungsverhältnis	295

4. Die bloße Annahme einer Schwangerschaft oder Behinderung	297
5. Recht auf Einstellung	298
II. Drogen und Alkohol	298
1. Drogen- und Alkoholscreening im Einstellungsverfahren	301
2. Frage nach Alkohol- oder Drogensucht	302
3. Vorbemerkung zu Untersuchungen in Bezug auf Alkohol- oder Drogensucht	303
4. Urinproben zur Klärung einer Drogensucht	304
5. Blutentnahme zur Klärung einer Alkohol- oder Drogensucht	305
6. Fragestellung nach reinem Drogen- bzw. Alkoholkonsum	305
7. Drogen- und Alkoholscreening im laufenden Beschäftigungsverhältnis	306
a) Alkohol- und Drogenabhängigkeit	306
b) Prüfung der Arbeitsfähigkeit	308
8. Schwierigkeit des Nachweises	309
a) Alkohol	310
b) Drogen	310
9. Auffälligkeiten	312
10. Ergebnismitteilung bei Prüfung der Arbeitsfähigkeit	313
11. Einwilligung in die Alkohol- und Drogentests	314
12. Richtigkeitsgewähr	314
13. Alkohol- und Drogenverbot im Betrieb	315
14. Gefährdungsbeurteilung	318
15. Überprüfung des betrieblichen Alkohol- bzw. Drogenverbotes	318
16. Arbeitsrechtliche Konsequenzen	318
17. Transparenzgebot	319
III. Gendiagnostik bei Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen	319
1. Benachteiligungsverbot	320
2. Verbot genetischer Untersuchungen und Analysen	320
3. Bereits vorhandene Erkenntnisse	321
4. Rechtsfolgen	322
a) Entschädigung und Schadensersatz	322
b) Nichtigkeit einer Weisung	322
c) Ordnungswidrigkeit	322
d) Straftat	322
5. Begriffsbestimmungen	323
6. Ausnahmen bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen/Vorsorgemaßnahmen	324

IV. Besonderheiten bei Beamten	324
1. Einstellungsuntersuchungen bei Beamten	324
2. Gesundheitliche Untersuchung bei Beamten auf Lebenszeit	326
3. Mutterschutzrechtliche Regelungen	327
4. Dienstunfähigkeit	327
5. Anwendungsbereich Allgemeines Gleichbehand- lungsgesetz	327
6. Gendiagnostikgesetz	327
V. „G25“ und „G41“ als „Wunschvorsorge“?	328
L. Die genauen Verpflichtungen des Beschäftigten im Rahmen von Eignungsuntersuchungen	
I. Pflichten in Bezug auf die Untersuchungsteilnahme	331
II. Ergebnismitteilung an den Arbeitgeber	332
III. Fiktion der Nichteignung	333
IV. Probleme der arbeitsgerichtlichen Durchsetzbarkeit von Eignungsuntersuchungen	334
M. Rechtsfolgen	
I. Verweigerung der rechtmäßigen Eignungsuntersuchun- gen	339
II. Unrechtmäßige Untersuchung (datenschutzrechtlicher Aspekt)	339
III. Arbeitsunfall bei missachteten Eignungsvorbehalten ...	339
IV. Kündigung bei falscher Diagnose bei der Eignungs- untersuchung	340
V. Unrechtmäßige ärztliche Untersuchung im Kündi- gungsprozess	340
VI. Negatives Untersuchungsergebnis	340
VII. Verstöße gegen das allgemeine Gleichbehandlungs- gesetz (AGG)	341
VIII. Unzulässige Eignungsuntersuchungen – Schadensersatz	341
IX. Untersuchungsergebnis	342
N. Stufenmodell Eignungsuntersuchungen	
O. Masernschutzgesetz	
I. Allgemeines	345
II. Öffentlich-rechtliche Impfverpflichtung	345
III. Arbeitsvertragliche Impfverpflichtung	346
IV. Impfungen	347
V. Betroffener Personenkreis	347
1. Lebensalter	347
2. In der Einrichtung tätige Personen	348
VI. Betroffene Einrichtungen	348
1. Medizinische Einrichtungen iSv § 23 Abs. 3 IfSG .	348

2. Gemeinschaftseinrichtungen	349
a) Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte (§ 33 Nr. 1 IfSG)	349
b) Erlaubnispflichtige Kindertagespflege (§ 33 Nr. 2 IfSG)	349
c) Schulen und Ausbildungseinrichtungen (§ 33 Nr. 3 IfSG)	350
d) Heime (§ 33 Nr. 4 IfSG)	350
e) Einrichtungen zur gemeinschaftlichen Unter- bringung (§ 36 Abs. 1 Nr. 4 IfSG)	350
VII. Nachweisverpflichtung	350
1. Impfdokumentation	351
2. Ärztliches Zeugnis über den Impfschutz	351
3. Ärztliches Zeugnis über die Immunität	351
4. Vorlagennachweis	351
5. Nachweis der Kontraindikation	352
VIII. Ausreichender Impfschutz	352
IX. Problematik der Kombinationsimpfstoffe	352
X. Rechtsfolgen fehlender Nachweise	353
XI. Bestandsmitarbeiter zum 1.3.2020	353
P. Arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Aspekte des Cannabisgesetzes	
I. Einleitung	355
II. Was erlaubt das „CanG“ eigentlich?	356
III. Ist der Konsum von Cannabis erlaubt?	358
IV. Der Konsum von Cannabis im Arbeitsrecht	359
V. Der Konsum von Cannabis im Arbeitsschutzrecht	360
VI. Innerbetriebliche Regelungen	362
VII. Grenzwertproblematik	365
VIII. Arbeitsunfall	366
Stichwortverzeichnis	369