

EFAS informiert zum Unterschied zwischen arbeitsmedizinischer Vorsorge und Einstellungsuntersuchungen in Kindertagesstätten

Evangelische Arbeitgeber beauftragen Betriebsärzte der BAD GmbH, Untersuchungen und Vorsorgen bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchzuführen. Was darf ein Arbeitgeber wissen und welche Rechte haben die Mitarbeitenden, ärztliche Handlungen abzulehnen? Welche Informationen bekommt der Arbeitgeber vom Betriebsarzt und welche Konsequenzen können daraus für Mitarbeitende erwachsen?

Zur Beantwortung dieser Fragen muss zwischen Einstellungsuntersuchung und arbeitsmedizinischer Vorsorge deutlich unterschieden werden. Da die Betriebsärzte oft an beiden beteiligt sind, sollen Einstellungsuntersuchung und arbeitsmedizinische Vorsorge an verschiedenen Arztterminen durchgeführt werden.

Arbeitsmedizinische Vorsorge in Kitas ist Pflichtvorsorge

Bei der beruflichen Tätigkeit in Kindertagesstätten besteht die Möglichkeit, dass sich Mitarbeitende bei der Arbeit mit Krankheiten infizieren. Deshalb müssen kirchliche Arbeitgeber Schutzmaßnahmen veranlassen. Eine dieser Maßnahmen ist die arbeitsmedizinische Vorsorge. Sie ist als Pflichtvorsorge nach der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) für diese Tätigkeitsbereiche vorgeschrieben. Der Arbeitgeber muss sie vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend alle drei Jahre veranlassen.

Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der individuellen Aufklärung und Beratung der Beschäftigten über die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit. Sie kann nur vom Betriebsarzt oder Betriebsärztin durchgeführt werden. Er/Sie berät die Beschäftigten, wie sie sich vor möglichen Gefahren schützen können. Im Hinblick auf Infektionsgefährdungen besteht die Vorsorge aus

- einem ärztlichen Beratungsgespräch, insbesondere zum Immunstatus,
- der Frage nach aktuellen Beschwerden und den Arbeitsplatzbedingungen,
- einer körperlichen oder klinischen Untersuchung (z. B. Blutabnahme), wenn sie für die Beratung erforderlich ist und
- dem Angebot und ggf. der Durchführung einer Schutzimpfung, wenn der Immunschutz nicht vollständig ist.

Die Mitarbeitenden müssen an der Pflichtvorsorge teilnehmen, denn ohne sie darf der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden nicht mit der infektionsgefährdenden Tätigkeit beschäftigen. Im Rahmen dieser Pflichtvorsorge dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch körperliche Untersuchungen, Blutabnahmen oder Impfungen ablehnen. Der Betriebsarzt/die Betriebsärztin bescheinigt in der Vorsorgebescheinigung auch bei abgelehnter Untersuchung oder Impfung die Teilnahme an der Vorsorge.

Die fehlende Bereitschaft von Mitarbeitenden generell an der Pflichtvorsorge teilzunehmen, kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Der Arbeitgeber müsste eine Weiterbeschäftigung in ihrer bisherigen Tätigkeit untersagen. Im Extremfall kann der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine individuelle Arbeitsschutzmaßnahme für die Mitarbeitenden, sie dient nicht dem Schutz Dritter. Alle Ergebnisse einer solchen arbeitsmedizinischen Beratung unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Der [Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Betreuung](#) informiert ausführlich zu diesem Thema.

Sinnvoll ist es, wenn der Arbeitgeber einer Kita während des Einstellungsverfahrens auf die arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge hinweist. Hat die Bewerberin/der Bewerber zuvor schon in einer Kindertagesstätte gearbeitet und eine arbeitsmedizinische Vorsorge erhalten, soll die Vorsorgebescheinigung zur Einstellung mitgebracht werden, da sie ihre Gültigkeit unabhängig vom Arbeitgeber behält.

Praktikantinnen und Praktikanten in Kindertagesstätten, die im Rahmen ihrer Ausbildung als Erzieher/in, sozialpädagogische Assistenz oder Kinderpfleger/in ein Praktikum absolvieren, sind arbeitsmedizinisch genauso zu behandeln wie reguläre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch ihre Vorsorge geschieht im Rahmen des betriebsärztlichen Betreuungsvertrages mit der BAD GmbH für die EKD.

Einstellungsuntersuchungen

Diese ärztlichen Untersuchungen dienen dem Nachweis des Gesundheitszustands und der Arbeitsfähigkeit der einzustellenden Person. Mit Hilfe eines Arztes kann damit ein Arbeitgeber prüfen lassen, ob der Anstellung eines Mitarbeitenden gesundheitliche Gründe entgegenstehen. Mit der Untersuchung werden häufig Betriebsärzte/innen beauftragt. Sie kann aber auch von beliebigen anderen Ärzten und Ärztinnen durchgeführt werden.

Die Einstellungsuntersuchung hat das Ziel

- eine bestehende oder unmittelbar bevorstehende Arbeitsunfähigkeit,
- eine Erkrankung, die eine Gefahr für Dritte in sich birgt, oder
- eine Erkrankung, die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in regelmäßig wiederkehrenden Abständen beeinträchtigt,

zu erkennen.

Der Arbeitgeber muss deshalb vor einer Untersuchung Kriterien an die körperliche Eignung für einen Arbeitsplatz festlegen und der Bewerberin/dem Bewerber bekannt geben.

Der Arbeitgeber hat gegenüber der Bewerberin bzw. dem Bewerber keinen Anspruch auf die Kenntnis des Gesundheitszustandes. Diese Information unterliegt dem Persönlichkeitsrecht und der ärztlichen Schweigepflicht. Die ärztliche Bescheinigung an den Arbeitgeber enthält deshalb nur die Angaben über die Eignung oder Nicht-Eignung des Mitarbeitenden, ohne sie einzeln zu begründen oder Befunde mitzuteilen.

Wenn die Teilnahme an einer Einstellungsuntersuchung vom Arbeitgeber vorgegeben ist, kann ein Beschäftigter mit Einstellungswunsch sich dem nicht entziehen. Einstellungsuntersuchungen sind nicht Bestandteil des BAD-EKD Betreuungsvertrages, sie werden der Einrichtung in Rechnung gestellt.