



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (304)

## Sauklaue

In einigen Konzernen wird vor Abschluss eines Arbeitsvertrags eine Einstellungsuntersuchung verlangt. Die Bewerber stecken daher oftmals in einer Zwickmühle. Wer einen Gesundheitscheck ablehnt, zu dem generell keine Verpflichtung besteht, läuft Gefahr, den Job nicht zu bekommen. Wird demgegenüber einer medizinischen Analyse zugestimmt, können die Betroffenen nicht überblicken, welche Vitaldaten ausgewertet werden. Auch wenn die Untersuchungen den Befürwortern zufolge vornehmlich dem Arbeits- und dem Gesundheitsschutz dienen sollen, ist klar, dass mit den hierdurch gewonnenen Ergebnissen ebenso eine selektive Personalauslese betrieben wird.

Dieses Vorgehen kann man den wissbegierigen Unternehmen nicht unbedingt verübeln, da im Allgemeinen niemand Personen anstellen möchte, die den physischen und psychischen Anforderungen des künftigen Arbeitsplatzes nicht gewachsen sind. Grundsätzlich kann man festhalten: Nach dem Bundesdatenschutzgesetz dürfen (Gesundheits-)Daten eines Beschäftigten lediglich erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Eine medizinische Examinierung ist folglich nur zulässig, sofern der Arbeitgeber an der Feststellung der gesundheitlichen Eignung ein berechtigtes, billigenswertes und schützenswertes Interesse hat, das gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an der Unverletzlichkeit seiner Intimsphäre Vorrang genießt. Voraussetzung ist aber eine vorherige Zustimmung des Jobinteressenten. Ohne oder gegen den Willen der Betroffenen ist eine Untersuchung nicht möglich. Die Einwilligung ist auch in den Fällen unerlässlich, in welchen ein medizinischer Check gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine entsprechende Verpflichtung kann sich unter anderem aus dem Jugendarbeitsschutz-, dem Seemannsgesetz oder der Röntgenverordnung ergeben. Eine fehlende gesundheitliche Eignung begründet dann in der Regel ein Beschäftigungsverbot. Durch die Erhebung der Vitalwerte wird der Gesundheitszustand objektiv und uneingeschränkt abgebildet. Der Betroffene ist deshalb über Art und Umfang der Untersuchung aufzuklären, welcher in die Weitergabe des Befundes an den (potentiellen) Arbeitgeber ausdrücklich einzuwilligen hat. Zusätzliche Informationen, die der Mediziner im Rahmen der Überprüfung beiläufig gewinnt, sog. Zufallsbefunde, dürfen wegen der ärztlichen Schweigepflicht nicht weitergegeben werden. Ein solcher ist beispielsweise bei einer festgestellten Schwangerschaft anzunehmen. Dem Dienstherrn darf daher nur mitgeteilt werden, ob der Bewerber für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist. Die ermittelten Ergebnisse selbst dürfen nicht offenbart werden.

Was für eine medizinische Untersuchung gilt, muss erst recht für die Einholung eines graphologischen Gutachtens gelten. Will der (mögliche) „Brötchengeber“ das Schriftbild des Bewer-

bers analysieren, bedarf es ebenfalls einer vorherigen Zustimmung. In der bloßen Einsendung eines handgeschriebenen Lebenslaufs ist grundsätzlich noch keine konkludente Einwilligung anzunehmen. Denn einer älteren Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg zufolge gehört es zum Selbstbestimmungsrecht des Menschen, selbst frei darüber entscheiden zu können, ob und inwieweit er dem Ausleuchten seiner Persönlichkeit mit Mitteln, die über jedermann zur Verfügung stehende Erkenntnismöglichkeiten hinausgehen, gestatten will. Die Einholung eines graphologischen Gutachtens ohne Einwilligung des Betroffenen ist unzulässig und verpflichtet gegebenenfalls zur Zahlung von Schmerzensgeld. Wer sich aber unmissverständlich auf eine derartige Prüfung einlässt, darf hierbei nicht schummeln oder sollte sich zumindest nicht bei Täuschungsversuchen erwischen lassen. Ansonsten kann nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts der Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung angefochten werden. Vorliegend hatte sich eine Dame um die Stelle als Gebietsleiterin im Außendienst beworben. Nach Erhalt der Bewerbungsunterlagen bat die Arbeitgeberin um umgehende Zusendung eines handgeschriebenen Lebenslaufs. Der Besagten war klar, dass die Vita zum Zwecke einer handschriftlichen Begutachtung angefordert wurde, so dass sie diese durch ihren Wohnungsnachbarn, einen promovierten Rechtsanwalt, schreiben und mit ihrem Namen unterzeichnen ließ. In ihrem Begleitschreiben an das Unternehmen teilte die Bewerberin wortwörtlich mit, dass sie auch viel von angewandter Graphologie halte, vor allem, wenn sie durch die ausgezeichneten Methoden der wissenschaftlichen Psychologie ergänzt werde. Das anschließend eingeholte Schriftgutachten, von dem der Betrieb die Vergabe der gehobenen Position abhängig gemacht hatte, fiel überaus positiv aus, so dass die angestrebte Einstellung erfolgte. Als herauskam, dass weder das Bewerbungsschreiben noch der Lebenslauf aus der Feder der Betroffenen stammte, wurde das Anstellungsverhältnis angefochten. Mit Erfolg, denn der Senat bestätigte eine arglistige Täuschung und somit ein Anfechtungsrecht der gefoppten Arbeitgeberin.

Man kann über die Graphologie geteilter Meinung sein, doch kann einer Sauklaue auch ein Selbstschutz zukommen. Zumindest nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts, das disziplinarrechtliche Maßnahmen gegen einen Beamten ablehnte, der gering-schätzigte Bemerkungen über Kollegen unleserlich in diensteigenen Tagebuchkladden festgehalten hatte. Denn ein Auffinden und Verbreiten der Materialsammlung durch Dritte sei mit Rücksicht auf die unleserliche Handschrift – so das einschlägige Urteil – nur wenig wahrscheinlich. Die kaligrafische „Meisterleistung“ hat dem Betroffenen somit seinen Kopf gerettet. Es heißt wohl nicht ohne Grund: Je mehr Genie, desto schlechter die Handschrift!

Rechtsanwalt  
Thomas Lauinger

## Heberer & Coll. Rechtsanwälte

Wir sind schwerpunktmäßig tätig im

Familienrecht • Erbrecht • Arbeitsrecht  
Strafrecht • Mietrecht • Verkehrsrecht

Auch in allen anderen Rechtsfragen beraten wir Sie kompetent  
in der Waldstr. 60, Karlsruhe

Tel.: 07 21 - 2 29 61 • Fax: - 2 29 63 • Mail: raheberer@t-online.de