

## **Durchführung von Eignungsuntersuchungen bei Einstellung und Tätigkeitswechsel im handwerklichen Bereich bei der Stadt Nürnberg**

### I. Sachverhalt

Seit der Neuordnung der Untersuchungspflichten (ArbMedVV) im Jahr 2013 wird bezüglich betriebsärztlicher Untersuchungen grundsätzlich zwischen Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen unterschieden. Zu den Vorsorgeuntersuchungen gehören sog. Pflichtvorsorge-, Angebotsvorsorge- und Wunschvorsorgeuntersuchungen. Unter den Oberbegriff Eignungsuntersuchungen werden Einstellungsuntersuchungen, Untersuchungen bei Tätigkeitswechsel, anlassbezogene Eignungsuntersuchungen und regelmäßige Nachuntersuchungen gefasst.

Grundsätzlich ist ein Arbeitgeber zur Durchführung von Eignungsuntersuchungen bei Einstellung und Tätigkeitswechsel berechtigt, wenn bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen auf Grund der Art der auszuübenden Tätigkeit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme darstellen. Die Eignungsuntersuchung muss sich hierbei auf die Schwerpunkte der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit beziehen. Der durchführende Betriebsärztliche Dienst ist bei all diesen Untersuchungen an die ärztliche Schweigepflicht gebunden.

Die Stadt Nürnberg macht die Einstellung und den Tätigkeitswechsel im handwerklichen Bereich für einige Berufsgruppen von einer arbeitsmedizinischen Untersuchung abhängig. Eine Eignungsuntersuchung bei Tätigkeitswechsel findet nur statt, wenn für die bisherige Tätigkeit noch keine Eignungsuntersuchung durchgeführt wurde und die neue Tätigkeit aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit einer Eignungsuntersuchung bedarf.

Die Tätigkeiten, für die bisher Einstellungsuntersuchungen durchgeführt werden, sind alle körperlich sehr herausfordernde und belastende Tätigkeiten. Im Zuge der Einstellungsuntersuchung wird festgestellt, ob zu erwarten ist, dass der Bewerber/ die Bewerberin die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit erbringen kann, ob aufgrund einer ansteckenden Krankheit eine Gefährdung Dritter besteht und ob mit planbaren anstehenden Ausfällen gerechnet werden kann. Manche Erkrankungen / Beschwerden sind nicht äußerlich erkennbar, können aber jedoch dazu führen, dass die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit nicht oder nicht vollumfänglich ausgeübt werden kann. Z.B. besteht eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass ein Müllaufklader mit Rückenbeschwerden, der diese bei der Einstellung bereits hat, früher oder später Einschränkungen bzgl. schweren Heben und Tragens erleidet. Die Rückenbeschwerden sind äußerlich nicht erkennbar und könnten ohne eine entsprechende Untersuchung nicht festgestellt werden. Auch z.B. Herzprobleme bei einem Mitarbeiter, der im fließenden Verkehr, z.B. als Straßenbauer arbeitet können langfristig zu Problemen und Gefährdungen für sich und Dritte führen.

In unseren Stellenausschreibungen wird für die Tätigkeiten, für die eine volle gesundheitliche Eignung erforderlich ist, ein entsprechender Zusatz im Anforderungsprofil aufgenommen. Durch die Durchführung von Einstellungsuntersuchungen haben wir die Möglichkeit zu prüfen, ob jemand die Stellenanforderungen vollumfänglich erfüllt.

Auch auf Seite der neuen Mitarbeitenden kann im Rahmen einer Einstellungsuntersuchung Klarheit herbeigeführt werden, welche Belastungssituationen tatsächlich auftreten und ob der neue Arbeitsplatz, ggf. mit vorhergehender Kündigung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, mit Blick auf die eigene körperliche Verfassung tatsächlich passend erscheint. In einem vertrauensvollen Umfeld können die neuen Mitarbeitenden Fragen zur eigenen gesundheitlichen Situation in Bezug auf die neue Tätigkeit besprechen.

Die neu eingestellten Mitarbeitenden unterliegen i. d. R. einer sechsmonatigen Probezeit. Eine Eignungsuntersuchung führt bereits vor Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses durch die Bewerbenden zu einer Klärung der gesundheitlichen Eignung. In der Folge wird eine ggf. notwendige Probezeitkündigung bei erkennbaren gesundheitlichen Einschränkungen vermieden. Bei erst später auftretenden gesundheitlichen Problemen müssen zudem andere Kolleginnen und Kollegen den Leistungsabfall auffangen. Auch können aus einer fehlenden gesundheitlichen Eignung Gefahren für die eigene Sicherheit und die anderer entstehen, wenn bspw. schweres Gerät aufgrund bestimmter Einschränkungen nicht ordnungsgemäß bedient werden kann. Es ist daher für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs und für die Sicherheit aller zwingend erforderlich, dass neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vollumfänglich mit allen Aufgaben des jeweiligen Tätigkeitsbereichs betraut werden können.

Nach derzeitigem Stand werden für folgende Bereiche bzw. Tätigkeiten Eignungsuntersuchungen im o.g. Sinne durchgeführt:

- Arbeiten in Schächten, Kanälen, Deponien  
(z.B. Deponiearbeiter/innen, Kanalarbeiter/innen, Handwerkerhelfer/innen, Kanalwärter/innen, Fachkraft für Kanal-, Rohr- und Industrieservice, Fachkraft für Abwassertechniker, u.a.)
- Einsatz im gärtnerischen Bereich  
(Gartenarbeiter/innen, Gärtnerhelfer/innen, Gärtner/innen)
- Einsatz im Straßenunterhalt  
(z.B. Handwerkerhelfer/innen, Facharbeiter/innen im Straßenbau, Handwerker/innen, Wasserbauer/innen, Beleuchtungsmonteur/innen, u.a.)
- Einsatz bei der Straßenreinigung / Reinigungsarbeiten in der Müllverbrennungsanlage
- Müllaufloader/innen
- Tierpfleger/innen
- Friedhofschaftner/innen
- Einsatz als Vermessungsassistent

Im Benehmen mit den Dienststellen und Eigenbetrieben können sich die Tätigkeitsbereiche für die derzeit Eignungsuntersuchungen bei Einstellung und Tätigkeitswechsel durchgeführt werden, je nach konkreten Anforderungen, zukünftig verändern und erweitern.

Die Eignungsuntersuchung ist für die betroffenen Bewerbenden bzw. Beschäftigten Voraussetzung für die Beschäftigung mit den entsprechenden Tätigkeiten. Von der Einstellung von Bewerbenden, für die das Ergebnis der Eignungsuntersuchung „ungeeignet / nicht geeignet“

ergeben hat, wird Abstand genommen. Vorhandenen Beschäftigten, für die das Ergebnis der Eignungsuntersuchung beim Tätigkeitswechsel „ungeeignet / nicht geeignet“ ergeben hat, können keine entsprechenden Tätigkeiten übertragen werden.

Das Ergebnis der Untersuchung wird den Bewerbenden bzw. den Beschäftigten durch den betriebsärztlichen Dienst mitgeteilt. Zusätzlich erhält der / die Bewerbende bzw. Beschäftigte sowie die Arbeitgeberin eine schriftliche Bescheinigung, die eine der folgenden Beurteilungen enthält:

- geeignet
- geeignet unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. geeignete Sehhilfe)
- nicht geeignet / ungeeignet.
- nicht beurteilbar

Soweit eine betriebsärztliche Beurteilung über die Eignung noch nicht abschließend vorgenommen werden konnte, da noch abklärungsbedürftige Parameter bestehen, wird im Ergebnis „nicht beurteilbar“ mitgeteilt. Das Personalamt entscheidet dann gemeinsam mit der betroffenen Dienststelle / dem betroffenen Eigenbetrieb, ob im Einstellungsverfahren bzw. Stellenbesetzungsverfahren bis zur Beibringung der erforderlichen Unterlagen zugewartet werden kann. Sobald die erforderlichen Unterlagen vorhanden sind, muss kurzfristig eine Wiedervorstellung beim betriebsärztlichen Dienst erfolgen bzw. es erfolgt eine Begutachtung auf Grund der vorgelegten Unterlagen

Der betriebsärztliche Dienst (Kh/BÄD) hat mitgeteilt, welche Krankheitsbilder die Eignung für die o. g. Berufsgruppen/Tätigkeiten in der Regel insbesondere ausschließen:

- erhebliche, auch durch Hilfsmittel (Brille, Hörgerät) nicht ausreichend korrigierbare Herabsetzung des Seh- und Hörvermögen
- die körperliche Leistungsfähigkeit stärker beeinträchtigende Erkrankungen der Atemorgane oder des Herzens
- den Gebrauch der Extremitäten stark beeinträchtigende Verletzungsfolgen, Missbildungen oder Lähmungen
- starke Beeinträchtigung des Stütz- und Bewegungsapparates
- chronische Hautausschläge an den Händen, die Tätigkeiten wie längeres Tragen von Schutzhandschuhen bzw. längere Arbeit in feuchtem Milieu nicht zulassen
- schwere zerebrale Anfallsleide
- schwere Verhaltensstörungen, Psychosen, Neurosen, Rauschmittel- oder Alkoholsucht oder weitere, die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit beschränkende Zustände.

Nach Aussage von Kh/BÄD beinhaltet die Untersuchung in der Regel eine allgemeine Anamnese, eine körperliche Untersuchung sowie eine apparative Untersuchung des Hör- und Sehvermögens. Darüber hinaus ist eine Blut- und Urinuntersuchung erforderlich (in seltenen Ausnahmefällen kann ein Screening auf Alkohol / Drogen / Medikamente angezeigt sein). Bei körperlich sehr belastenden Tätigkeiten können Lungenfunktionsmessungen, sowie ein Ruhe- und Belastungs-EKG erforderlich sein. Bei Verdacht einer Krankheit fällt die endgültige Abklärung in den Bereich der hausärztlichen Betreuung.

### Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird beauftragt, Eignungsuntersuchungen im dargestellten Umfang durchzuführen. Eine Erweiterung der zu untersuchenden Berufsgruppen kann im Benehmen mit den betroffenen Dienststellen und Eigenbetrieben durch den Referenten für Finanzen, Personal und IT festgelegt werden.

II. Herrn Ref. I/II

III. a) GPR  
b) GSBV

IV. PA

V. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 03.11.2020  
Personalamt

(26 62)