

## **Dienstvereinbarung**

**zwischen**

**der Technischen Universität Dresden, vertreten durch den Kanzler**

**und**

**dem Personalrat der Technischen Universität Dresden, vertreten durch den Vorsitzenden**

**über „Arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen“**

### **Präambel**

Das Bestreben nach sicheren und gesunden Arbeits-, Lehr- und Forschungsbedingungen hat einen außerordentlich hohen Stellenwert. In diesem Kontext können bei begründeter Veranlassung arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen bei Einstellung und im laufenden Beschäftigungsverhältnis erforderlich sein.

Für Arbeitgeber im Geltungsbereich des Tarifvertrags der Länder besteht eine spezielle Anspruchsgrundlage für Eignungsuntersuchungen (§ 3 Abs. 5 TV-L). Dabei ist zu berücksichtigen, dass ärztliche Untersuchungen in verfassungsrechtlich geschützte Grundrechte von Beschäftigten eingreifen. Exemplarisch seien die „Körperliche Unversehrtheit“, der „Schutz personenbezogener Daten“ und das „Allgemeine Persönlichkeitsrecht“ genannt.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, Transparenz und Rechtssicherheit für die Durchführung von arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen sowohl für die Beschäftigten als auch die Dienststelle zu schaffen.

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der TU Dresden (im Weiteren Dienststelle), ausgenommen Beschäftigte der Medizinischen Fakultät „Carl Gustav Carus“.
- (2) Der Begriff der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten leitet sich vorliegend aus dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in der jeweils geltenden Fassung ab und umfasst insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<sup>1</sup>, Auszubildende, Beamtinnen und Beamte, Bewerberinnen bzw. Bewerber, sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist (§ 3 Abs. 11 BDSG).

---

<sup>1</sup> einschließlich wissenschaftlicher oder künstlerischer und studentischer Hilfskräfte gemäß sächsischem Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG) in der jeweils geltenden Fassung

## § 2

### Arbeitsmedizinische Begriffsbestimmungen und Abgrenzungen

- (1) *Eignungsuntersuchungen bei Einstellung* dürfen sich nur auf solche arbeitsmedizinischen Fragestellungen erstrecken, an denen der Arbeitgeber ein billigenswertes und schutzwürdiges Interesse hat und denen nicht überwiegende Interessen der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten wie das Persönlichkeitsrecht und der Schutz der Individualität gegenüberstehen. Sie dienen ausschließlich der Feststellung, ob eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter aus arbeitsmedizinischer Sicht in der Lage ist, die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen.

Für den Fall, dass Eignungsuntersuchungen erst nach Unterzeichnung des Dienst- bzw. Arbeitsvertrages durchgeführt werden können oder sollen, ist die Wirksamkeit des Vertrages unter den Vorbehalt zu stellen, dass die Ergebnisse der Eignungsuntersuchung einer Beschäftigung nicht entgegen stehen (Einstellungsvorbehalt).

- (2) *Eignungsuntersuchungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis* dienen der Überprüfung der gesundheitlichen Eignung von Beschäftigten für die ausgeübte oder eine vorgesehene neue Tätigkeit. Zu unterscheiden sind *wiederkehrende Eignungsuntersuchungen* gemäß rechtlicher Regelungen und dieser Dienstvereinbarung sowie *anlassbezogene Eignungsuntersuchungen* gemäß § 3 Abs. 5 TV-L, die bei sachlich begründeten Zweifeln an der fortdauernden tätigkeitsbezogenen Eignung von Beschäftigten erforderlich werden.
- (3) Von Eignungsuntersuchungen ist die *Arbeitsmedizinische Vorsorge* abzugrenzen. Die Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der individuellen Aufklärung und Beratung der Beschäftigten über die Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer psychischen sowie physischen Gesundheit gemäß Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Sie soll Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen vorbeugen und die Beschäftigungsfähigkeit sichern; sie ist Teil der universitären Präventionsmaßnahmen.

## § 3

### Durchführung von Eignungsuntersuchungen

- (1) Die Notwendigkeit und der Umfang von Eignungsuntersuchungen ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in der jeweils geltenden Fassung und dem Anforderungsprofil der auszuführenden Tätigkeit. Dies gilt insbesondere für Arbeitsbedingungen mit hohem Gefährdungspotential für die eigene Gesundheit und die Gesundheit Dritter, bei denen besondere gesundheitliche Anforderungen (z.B. an die Sinnesorgane, das Herz-/Kreislaufsystem und den Haltungs- und Bewegungsapparat) zu stellen sind.

Zur klaren Abgrenzung wurden Tätigkeitsgruppen festgelegt, bei denen Eignungsuntersuchungen mit arbeitsmedizinischem Fachwissen durchzuführen sind: Anlage 1 dieser Dienstvereinbarung.

Bei Auszubildenden finden unabhängig von deren Alter und der Tätigkeitsgruppe Eignungsuntersuchungen bei Einstellung statt. Für minderjährige Auszubildende

finden diese gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und Jugendarbeitsschutzuntersuchungsverordnung (JArbSchUV) statt.

- (2) Eignungsuntersuchungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn die betroffenen Beschäftigten schriftlich in die Untersuchung einwilligen (siehe Anlage 2 dieser Dienstvereinbarung). Davon unabhängig besteht die Mitwirkungspflicht der Beschäftigten zur Feststellung ihrer Eignung für die vorgesehene Tätigkeit.

Lehnen Beschäftigte die Teilnahme ab oder wird ein vereinbarter Termin unentschuldigt nicht wahrgenommen, so wird einmalig über die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten zur Nachholung der Untersuchung innerhalb einer angemessenen Frist aufgefordert. Erfolgt auch dann keine Teilnahme, gilt die Beschäftigte bzw. der Beschäftigte als nicht geeignet. In diesem Falle muss mit der Nichteinstellung bzw. Anpassung der Tätigkeit gerechnet werden. Es dürfen keine Aufgaben gemäß Anlage 1 dieser Dienstvereinbarung übertragen werden. Untersuchungen von an der TU Dresden bereits Beschäftigten finden während der Arbeitszeit statt.

- (3) Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt ist zur Weitergabe des Ergebnisses in Form einer Eignungsmitteilung an die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten, die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten und das Dezernat Personal berechtigt. Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt vermerkt auf der Eignungsmitteilung gemäß Tätigkeitsgruppe nur das Ergebnis (geeignet/nicht geeignet/keine Aussage möglich).

Ärztliche Diagnosen dürfen nicht übermittelt werden; sie verbleiben bei der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt und unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht (§ 203 StGB).

- (4) Die Eignungsuntersuchungen werden durch die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt der TU Dresden vorgenommen. Darüber hinaus prüft die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt die Anerkennung von anderweitig erfolgten Eignungsfeststellungen (z.B. für die Freiwillige Feuerwehr oder Katastrophenschutz). Die Eignungsmitteilung gemäß Tätigkeitsgruppe ist der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten und dem Dezernat Personal vorzulegen. Die Kosten anderweitig festgestellter Eignungsuntersuchungen werden grundsätzlich nicht übernommen.

#### **§ 4 Beauftragung**

- (1) Die schriftliche Beauftragung einer Eignungsuntersuchung erfolgt mit dem Formular „Eignungsuntersuchung: Beauftragung/Ergebnismitteilung“ durch die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten: Anlage 2 dieser Dienstvereinbarung.
- (2) Die Untersuchungsabstände bei wiederkehrenden Untersuchungen richten sich nach den Festlegungen in rechtlichen Regelungen (z.B. Strahlenschutz- oder Röntgenverordnung) bzw. den Empfehlungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

## **§ 5**

### **Aufbewahrung, Zugriffs- und Einsichtsberechtigungen**

Die Eignungsmitteilung (geeignet/nicht geeignet/keine Aussage möglich) verbleibt bei der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten, da sie zur Durchführung ihrer bzw. seiner Dienstaufgaben erforderlich ist. Das Exemplar für das Dezernat Personal wird zu den Personalakten genommen. Es gelten das Personalakten- sowie das Datenschutzrecht.

## **§ 6**

### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Schlussbestimmungen**

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- (2) Die Dienstvereinbarung wirkt im Falle der Kündigung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.
- (3) Redaktionelle Änderungen der Anlagen berühren das Fortbestehen der Dienstvereinbarung nicht.
- (4) Mit Inkrafttreten dieser Dienstvereinbarung tritt die „Dienstvereinbarung über arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen“ von 1996 außer Kraft.

Dresden, 02.05.2017

Dresden, 13.05.2017

gez. Dr. Andreas Handschuh  
Kanzler

gez. Bernhard Chesneau  
Vorsitzender des Personalrats

- Anlage 1: [Tätigkeitsgruppen Eignungsuntersuchungen](#)  
Anlage 2: [Eignungsuntersuchung: Beauftragung/Ergebnismitteilung](#)  
Anlage 3: [Eignungsuntersuchung: Verfahrensablauf](#)  
Anlage 4: [Eignungsuntersuchung: Ablauferläuterungen](#)