

Erhebung von Gesundheitsdaten im Bewerbungsverfahren

Es ist keine Seltenheit, dass in Einstellungsverfahren von den Bewerbern mittels eines Erhebungsbogens Informationen zum Gesundheitszustand eingeholt werden. Die Fragen können sich dabei auch auf chronische oder Suchterkrankungen, Allergien, et cetera. beziehen. Es sind auch Fälle bekannt geworden, in denen sich der Arbeitgeber eine Schweigepflichtentbindungserklärung zur Nachfrage beim Hausarzt unterzeichnen ließ. Häufig wird die Frage gestellt, ob die Erhebung dieser Gesundheitsdaten durch einen Arbeitgeber bereits bei der Bewerbung zulässig ist.

Nach § 32 Absatz 1 Satz Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) dürfen personenbezogene Daten eines oder einer Beschäftigten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Zulässig sind im Bewerbungsverfahren regelmäßig Daten wie Name, Anschrift und der berufliche Werdegang und sonstige unmittelbar auf den Arbeitsplatz bezogene Daten.

Dagegen unterstehen Gesundheitsdaten nach § 3 Absatz 9 BDSG einem besonderen Schutz, da sie zu den in § 3 Absatz 9 BDSG aufgeführten Katalog zu den besonderen Arten von Daten gehören. Das Erheben, Verarbeiten und Nutzen dieser Daten ohne Einwilligung des Bewerbers ist demnach nur unter den engen Voraussetzungen des § 28 Absatz 6 – 9 BDSG zulässig.

Eine Einwilligung im Bewerbungsverfahren ist regelmäßig nicht wirksam, weil sie nicht auf der freien Entscheidung des Bewerbers beruht. Gerade weil eine Bewerberin oder ein Bewerber auf einen Arbeitsplatz existenziell angewiesen ist, wird eine Einwilligung regelmäßig unter einem faktischen Zwang erteilt, so dass Gesundheitsdaten nur erhoben werden dürfen, wenn eine der Voraussetzungen des § 28 Absatz 6 – 9 BDSG erfüllt sind. Bei der Anfrage eines Arbeitgebers unmittelbar beim Arzt wäre dieser daher gut beraten, dies zu berücksichtigen und keine Auskunft zu erteilen. Da unmittelbare Fragen zum Gesundheitszustand im Bewerbungsgespräch regelmäßig unzulässig sind, kann der Bewerber die Angaben verweigern oder aber unwahre Angaben machen.

Nach § 28 Absatz 6 Nummer 2 BDSG ist die Erhebung von Gesundheitsdaten zulässig, wenn sie zur Ausübung rechtlicher Ansprüche erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Bewerbers an dem Ausschluss der Erhebung überwiegt.

Der potenzielle Arbeitgeber muss daher vor der Erhebung von Gesundheitsdaten prüfen, ob sie für den zu besetzenden Arbeitsplatz erforderlich sind und ob hierbei schutzwürdige Interessen des Bewerbers überwiegen können und beide Rechtsgüter abwägen.

Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe darf der Arbeitgeber von dem Bewerber zunächst nur die Auskunft verlangen, ob er die gesundheitlichen (physischen oder psychischen) Voraussetzungen für den vorgesehenen Arbeitsplatz erfüllt.

Soweit für einen Arbeitsplatz besondere gesundheitliche Anforderungen unabdingbar sind und eine Eingangsuntersuchung erforderlich ist, darf diese nur von einem Arzt durchgeführt werden (zum Beispiel Busfahrer zum Sehtest). Der Arzt darf dem Arbeitgeber nur das Ergebnis der Untersuchung mitteilen, nämlich ob der Bewerber die gesundheitlichen Voraussetzungen erfüllt oder nicht erfüllt. Weiter Angaben über die Gesundheit des Bewerbers haben den Arbeitgeber nicht zu interessieren.