



DIE ALLTÄGLICHEN FRAGEN Arbeitsrecht



Die Einstellungsuntersuchung

Das Arbeitsgesetzbuch sieht vor, dass sich jede Person die neu eingestellt wird einer medizinischen Untersuchung seitens des Arbeitsarztes unterziehen muss um festzustellen ob der Arbeitnehmer fähig ist die vorgesehene Stelle zu besetzen oder nicht¹.

Die Einstellungsuntersuchung muss nicht nur bei Arbeitnehmern mit Arbeitsvertrag, sowie Leiharbeitnehmern vorgenommen werden, sondern ebenfalls bei²:

- Praktikanten und Lehrlingen;
- leistungsbeziehenden Arbeitslosen in einer Beschäftigungsmaßnahme und Arbeitssuchenden in einer Ausbildungs-Arbeitsvermittlungsmaßnahme;
- jungen Arbeitssuchenden mit befristetem Hilfsarbeitsvertrag oder Eingliederungspraktikum
- Arbeitssuchende mit einem beruflichen Wiedereingliederungsvertrag;
- Empfängern der Eingliederungszulage die Berufseingliederungsmaßnahmen unterliegt;
- Schülern und Studenten die während den Schulferien arbeiten oder in ein Ausbildungspraktikum, wenn sie einen risikobehafteten Arbeitsplatz besetzen sollen.

Bei Arbeitnehmern die Nachtarbeit³ verrichten oder einen Risikoposten besetzen, muss die Untersuchung vor Dienstantritt erfolgen. Ansonsten muss sie innerhalb von 2 Monaten ab Einstellung erfolgen⁴. Die Untersuchung findet während der Arbeitszeit statt und gilt als tatsächlich geleistete Arbeitszeit⁵.

Achtung!

- Wenn der Arbeitgeber seine diesbezüglichen Verpflichtungen nicht erfüllt, sollte der Arbeitnehmer das Gewerbeaufsichtsamt informieren⁶, da andere gesetzliche Bestimmungen vom Fähigkeitsattest abhängen (z.B. Recht auf berufliche Wiedereingliederung).
- Aus diesem Grund ist es ratsam die vom zuständigen Arbeitsarzt ausgestellte Bescheinigung zur Berufsfähigkeit gut aufzubewahren.

Findet die Untersuchung nach der Einstellung statt, ist der Arbeitsvertrag von Rechts wegen aufgelöst, wenn eine Unfähigkeit für die vorgesehene Beschäftigung festgestellt wurde.

¹ Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 326-1, Absatz 1

² Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 326-1, Absatz 3

³ Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 326-3 (4)

⁴ Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 326-1, Absatz 2

⁵ Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 326-10

⁶ Urteil des Verfassungsgerichts vom 24. November 2017, Rechtsfall Nr 00130 des Registers

ENTLASTUNG: Die vorliegenden Informationen beruhen auf den, beim Erscheinungsdatum geltenden, gesetzlichen Bestimmungen, sind allgemeiner Art, ersetzen kein Rechtsgutachten und stellen keine Verpflichtung seitens des OGBL dar.