



**Daimler-Beschäftigte in Bremen**  
*Allerlei Körpersäfte analysiert*

sich um einen Säuerer handelt. Aufschlussreich ist auch ein sogenannter Tox-Screen. Dabei handelt es sich um eine Blutuntersuchung, die selbst minimale Spuren von Cannabis, Kokain, Heroin, Speed und Schlafmitteln herausfiltert. Oder finden sich etwa Hinweise auf bakterielle Erreger, womöglich gar Antikörper gegen *Treponema pallidum*? Dann spricht der Fachmann von einer Serum-Narbe: Irgendwann in seinem Leben muss sich der Aspirant die Geschlechtskrankheit Syphilis eingefangen haben, was nicht nur für den Personalchef eine interessante Zusatzinformation wäre, sondern vielleicht auch für dessen Sekretärin, deren Kollegin und die anderen Leute am Stammtisch in der Mittagskantine.

Ob auch die Betroffenen damit einverstanden sind, wenn derlei intime Details die Runde machen, ist indes fraglich, und so ist in den deutschen Unternehmen eine heftige Debatte darüber entbrannt, welchen Gesundheitschecks sich Bewerber und Arbeitnehmer stellen müssen und welchen nicht.

Dass Großkonzerne wie Daimler, Beiersdorf, Bayer und die Telekom offenbar routinemäßig Urinproben sammeln oder angehenden Mitarbeitern Blutproben abzapfen, erfüllt Betriebsräte wie Datenschutzler mit einer Mischung aus Fassungslosigkeit und Entsetzen. „Ich halte es für rechtswidrig und unzulässig, alle auf alles zu testen“, sagt Rainer Rehwald, Arbeitsrechtler im Funktionsbereich Sozialpolitik beim Vorstand der IG Metall: „Der Weg zum gläsernen Arbeitnehmer ist nicht weit.“

Die Unternehmen hingegen sind sich offenbar keiner Schuld bewusst. Zum Gesamteindruck eines Bewerber gehöre nun einmal auch dessen Blutbild, heißt es. Der Autokonzern Daimler spricht in einer Stellungnahme von der ganz normalen freiwilligen „Standarduntersuchung“, die „zum Beispiel“ Blutfettwerte und Blutzuckerwerte umfasse, aber grundsätzlich keinen Test auf eine HIV-Infektion oder Schwangerschaft.

Das Thema wird in den kommenden Wochen auch die schwarz-gelbe Bundesregierung beschäftigen. Die neue Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger (FDP) lässt keinen Zweifel daran, dass ihr die Neugier der Unternehmen zu weit geht. Sie hatte sich schon bei den Koalitionsverhandlungen dafür ausgesprochen, die Schutzrechte am Arbeitsplatz insgesamt klarer zu definieren, sei es gegen Videoüberwachungen wie im Fall Lidl, gegen Massenbespitzelungen wie bei der Bahn oder gegen allzu umfangliche Gesundheitschecks.

Im Koalitionsvertrag hat sich ihre Position aber nicht durchgesetzt. Nun will

ARBEITNEHMER

## Spuren im Blut

Vor der Kontrollwut einiger Unternehmen ist selbst das Arztgeheimnis nicht sicher. Betriebsräte fordern strengere Regeln für Gesundheitschecks am Arbeitsplatz, doch die Regierung zaudert.

**F**ür einen Personalchef gibt es viele Möglichkeiten herauszufinden, ob ein Bewerber für eine Stelle geeignet ist. Er kann sich den Lebenslauf ansehen, die Schulnoten in Betracht ziehen, die Zeugnisse studieren. Manch einer ruft beim alten Arbeitgeber an. Andere beauftragen Grafologen, um aus der Handschrift

des Kandidaten dessen verborgene Schwächen herauszulesen.

Der Personalchef könnte sich aber auch dafür interessieren, wie es beim Bewerber um dessen gamma-Glutamyl-Transferase, kurz gamma-GT, bestellt ist. Ein Wert von über 60 im Blut zeigt eine dauerhafte Überlastung der Leber an. Möglich, dass es

Schwarz-Gelb lediglich „den Arbeitnehmerschutz in einem eigenen Kapitel im Bundesdatenschutzgesetz ausgestalten“. Der liberalen Justizministerin standen bei den Koalitionsverhandlungen vor allem die Vertreter des Wirtschaftsflügels der Union entgegen. Diese hatten schon in der vergangenen Legislaturperiode verhindert, dass die Große Koalition ein spezielles Datenschutzgesetz zugunsten der Beschäftigten verabschiedete.

Wie locker einige Unternehmen das Thema handhaben, zeigt ein Rechtsstreit zwischen Werkleitung und Betriebsrat am

Daimler-Standort Mannheim. Seit Jahren war es üblich, bei Einstellungen, vor allem von Auszubildenden, Blut- und Urinproben zu nehmen, um die Kandidaten unter anderem auf Restalkohol und Drogen zu untersuchen. Das Vorgehen steht im krassen Widerspruch zu einer Betriebsvereinbarung, wonach sogenannte Suchtmitteltests verboten sind.

Trotzdem war der Werkarzt ständig damit beschäftigt, allerlei Körpersäfte zu analysieren, was der Betriebsrat vor dem Landesarbeitsgericht beklagte. Mit Erfolg: Die Testergebnisse dürfen nicht verwendet werden. Für bereits abgelehnte Bewerber ist das aber nur ein schwacher Trost.

Eine plausible Erklärung, warum Daimler angehende Mitarbeiter auf Cholesterin und Diabetes testen möchte, hat das Unternehmen bislang nicht geliefert. Konkurrent BMW etwa bittet seine Leute nicht zur Massenuntersuchung, ohne dass sich das, jedenfalls im Vergleich mit Daimler, negativ auf die Produktion ausgewirkt hat.

Dabei ist gegen medizinische Untersuchungen am Arbeitsplatz nichts einzuwenden, wenn es sich um begründete Fälle handelt. Es ist vernünftig, einen angehenden Laboranten auf mögliche Allergien gegen Chemikalien zu testen, mit denen er im Arbeitsalltag in Berührung käme. Denselben Test bei einer kaufmännischen Angestellten durchzuführen, wie es in einigen Betrieben geschieht, ist aber Quatsch.

Sinnvoll sind die Untersuchungen auch in Bereichen, wo der Schutz Dritter berührt wird. Niemand möchte an der Wursttheke von einem Verkäufer mit Tuberkulose bedient werden. Chirurgen sollten möglichst nicht an Hepatitis erkrankt sein. Wer mit Gefahrstoffen hantiert, steht ebenso unter besonderer ärztlicher Aufsicht wie etwa Lokführer.

Irritierenderweise sind in einigen Bereichen die Gesundheitskontrollen sogar eher zu lasch. Etwa bei den Piloten: Der Untersuchungsumfang liegt laut Meinung von Experten unter den Anforderungen, die an Busfahrer gestellt werden. Wirksame Überprüfungen, bei denen Alkoholranke identifiziert würden, gibt es nicht – eine beunruhigende Nachricht für Vielflieger.

Nötig wären klare Regeln, die sauber unterscheiden zwischen sinnvollen Gesundheitstests und fragwürdiger Schnüffelei. Derzeit agieren viele Unternehmen mit ihren Einstellungstests in einer juristischen Grauzone. Einige Fachleute halten Alkohol- und Drogentests für illegal. Andere beurteilen sie als zulässig, wenn regelmäßiger Drogenkonsum „in unmittelbarem Zusammenhang mit der Eignung für den konkreten Arbeitsplatz steht“. Über die Auslegung dieser Formulierung darf trefflich gestritten werden.

JÖRG BLECH, MARKUS DETTMER,  
MARTIN U. MÜLLER, ALEXANDER NEUBACHER,  
JANKO TIETZ

## Tiefe Einblicke

Was das Blutbild über den Jobkandidaten verraten kann

DER SPIEGEL

### HINWEISE AUF ERKRANKUNGEN

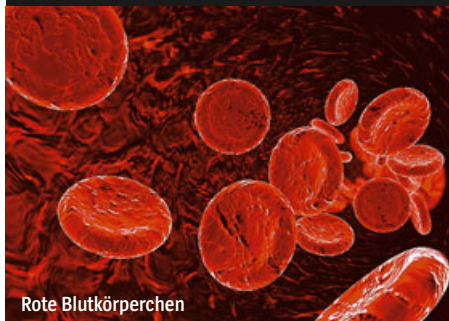
- Blutfette
- Blutzucker
- Blutgase
- Erbgut-Analyse
- Tumormarker

### HINWEISE AUF DROGEN

- Leberwerte
- Pankreaswerte
- Spuren von Drogen
- Spuren von Medikamenten
- durch Rauchen verändertes Hämoglobin

### HINWEISE AUF INFEKTIONEN

- Nachweis von Antikörpern und Viren
- Blutsenkung
- weiße Blutkörperchen



Rote Blutkörperchen

FELIX STARK / MEDICAPICTURE



MARCO URBANI, DE

Ministerin Leutheusser-Schnarrenberger  
Schutzrechte klarer definieren



SEA & SEE / PICTUREALLIANCE / DPA

Offen-Yacht „Y3K“, Unternehmer Offen: Neubauorder

SCHIFFFAHRT

# Maritime Antragswelle

Jahrelang haben die Hamburger Reeder prächtig verdient, auch dank Steuersparmodellen. Jetzt kämpft die Branche ums Überleben – und erwartet Rettung vom Staat.

Jedes Jahr im September trifft sich im mondänen Badeort Porto Cervo eine exklusive Runde von Geschäftsleuten, um ihrer Leidenschaft zu fröhnen: dem Segeln am Limit. Mit ihren millionenteuren Hightech-Booten treten sie vor der sardischen Costa Smeralda gegeneinander an, es geht um den „Maxi Yacht Rolex Cup“, die inoffizielle Weltmeisterschaft der schnellsten Großyachten.

Zuletzt segelte der Hamburger Reeder Claus-Peter Offen den Regatta-Sieg souverän nach Hause. „Y3K“ heißt sein neues Schiff, was so viel bedeutet wie „Jahr 3000“. Es ist gut 30 Meter lang, wurde in Monaco gebaut und ist ausgestattet mit allem, was man so auf See benötigt, zwei Fernsehern etwa und vier Badezimmern.

Mit seinem Unternehmen ist Offen vom Erfolgskurs abgekommen. Der Reeder braucht Kapital, weil zwei Emissionshäuser ihren Anteil zur Finanzierung von Schiffsneubauten nicht aufbringen können. Offen hatte sogar erwogen, deshalb Mittel aus dem Deutschlandfonds, dem staatlichen 115-Milliarden-Schutzschirm für angeschlagene Firmen, in Anspruch zu nehmen. Man signalisierte ihm allerdings, dass sein Antrag wenig Aussicht auf Erfolg haben würde. Die Chancen seien „infolge des großen Antragsvolumens“ ohnehin ge-