

Beurteilungstypen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, individualisierte Schutzmaßnahmen und ärztliche Bescheinigung

Peter Kujath

Zusammenfassung

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zielen primär auf die Beurteilung der Wechselwirkung eines konkreten Beschäftigten mit seiner Arbeitsumgebung. Die individuellen Untersuchungen liefern dem Arzt aber auch eine eigene Grundlage für die Beurteilung der arbeitsplatzbezogenen Schutzmaßnahmen. In der ärztlichen Bescheinigung werden lediglich Beurteilungen ersterer Art niedergelegt. Dazu gehören ggf. solche individualisierten Schutzmaßnahmen, die gesundheitliche Bedenken suspendieren. Der Beschäftigte kann eine Erwartung, wonach der Arbeitgeber solche individualisierten Schutzmaßnahmen umsetzen muss, derzeit nicht auf die Regelungen in der ArbMedVV gründen. Das Vorhandensein von Anhaltspunkten über unzureichende Schutzmaßnahmen muss der Arzt dem Arbeitgeber unabhängig von der individuellen Beurteilung mitteilen. Der Arbeitgeber muss auf diese Mitteilung durch Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung und Herstellung des erforderlichen Schutzniveaus reagieren. Diese Mitteilung des Arztes hat nicht den sensiblen Charakter eines personenbezogenen Gesundheitsdatums, kann aber in diesem Sinne fehlgedeutet werden. Dieser Möglichkeit sollte eher durch Aufklärung als durch pauschale Forderung nach Anonymisierung begegnet werden.

Einleitung

Die arbeitsmedizinische Vorsorge umfasst gemäß ihrer Definition in der Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)¹ die Beurteilung der individuellen Wechselwirkung von Arbeit und Gesundheit². Subjekt dieser Art Beurteilung ist ein Vorgang – die „Wechselwirkung“ – der untrennbar mit einer konkreten Person verknüpft ist. In diesem Punkt unterscheidet sich diese Art der Beurteilung von der für den Arbeitsschutz zentralen Gefährdungsbeurteilung. Bei letzterer ist ein Urteil über Sicherheitsaspekte eines konkreten Arbeitsplatzes „im Allgemeinen“, das heißt unter Absehung von individuellen Aspekten der konkret gefährdeten Person zu treffen.

Ergebnisse arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen und Erkenntnisse aus den Untersuchungen über Arbeitsplatzverhältnisse

Durch seine auf das Individuum fokussierte Tätigkeit kann der Arzt auch Kenntnisse über unzureichende Schutzmaßnahmen erlangen, die der Beobachtung entgehen würden, wenn sie sich nur auf die Arbeitsplatzverhältnisse richtete. Dies kann den Arzt befähigen, auf Grund von Informationen aus den Untersuchungen auch die Arbeitsplatzverhältnisse als solche zu beurteilen. Auf diese Weise kann er spezifische Beiträge zur

¹ Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768), die zuletzt durch Artikel 5 Absatz 8 der Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643) geändert worden ist

² ArbMedVV § 2 (1): „... Sie [die arbeitsmedizinische Vorsorge] umfasst die Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und Gesundheit, die individuelle arbeitsmedizinische Aufklärung und Beratung der Beschäftigten, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sowie die Nutzung von Erkenntnissen aus diesen Untersuchungen für die Gefährdungsbeurteilung und für sonstige Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Gefährdungsbeurteilung leisten. Die Definition der Vorsorge umfasst deshalb auch die Nutzung eben dieser besonderen Kenntnisse für die Gefährdungsbeurteilung und sonstige Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Es darf jedoch nicht übersehen werden, dass durch die Relation, die der Begriff der Nutzung konstituiert, eine Rangfolge kenntlich gemacht wird. Die ärztlichen Beurteilungen individueller Wechselwirkungen stehen hier nicht primär im Dienst der Gefährdungsbeurteilung, sondern umgekehrt: Sie sollen sekundär für die Zwecke der Gefährdungsbeurteilung nutzbar gemacht werden. Auch wenn also die Bedeutung von Beiträgen arbeitsmedizinischer Vorsorge zu arbeitsplatzbezogenem Handeln nicht hoch genug eingeschätzt werden kann, wird diesem Aspekt arbeitsmedizinischer Vorsorge eine den individuellen Beurteilungen nachgeordnete Stelle zugewiesen.

Arbeitsmedizinische Vorsorge zielt also auf zwei unterscheidbare Arten von Beurteilungen:

1. (primär) die Beurteilungen von Individuen in der Wechselwirkung zwischen ihrer Gesundheit und der konkreten Gefährdung an ihrem Arbeitsplatz und
2. (sekundär) die Beurteilungen der Gefährdung und des Erfolges entsprechender Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers, die unabhängig von den individuellen gesundheitlichen Merkmalen der entsprechend gefährdeten Beschäftigten, die also „im Allgemeinen“ für die jeweils konkrete Arbeitsbedingung gelten. Die ArbMedVV hält ein Begriffspaar bereit, das sich gut eignet, die Unterschiedlichkeit dieser beiden Beurteilungsarten abzubilden: Ergebnisse (für individuelle Beurteilungen) und Erkenntnisse (für Aussagen über den Arbeitsplatz, z. B. unzureichende Schutzmaßnahmen). Möglicherweise sind sie auch bewusst mit dieser Intention in die Verordnung eingeführt worden.

Die Aufforderung an den Arzt, seine Untersuchungen auszuwerten, um die Erkenntnisse für die Gefährdungsbeurteilung nutzbar zu machen, zielt auf die zweite Art von Beurteilungen. Zunächst scheint es hier vor allem um die statistische Auswertungen von Daten zu gehen, die bei der Untersuchung größerer Gruppen gleich exponierter Beschäftigter anfallen. Diese Situation wird sich für den modernen Betriebsarzt aber nur noch in Sonderfällen ergeben und scheint deshalb praxisfern. Die Vorstellung, Aussagen über Arbeitsbedingungen aus Untersuchungen herzuleiten, muss aber nicht auf die ideale Situation von quasi-epidemiologischen Studien beschränkt werden. Der Arzt kann durchaus auch in Folge der Untersuchungen einer einzelnen Person zu der Erkenntnis gelangen, dass die Schutzmaßnahmen bei der jeweiligen Gefährdung nicht nur für den eben untersuchten Menschen sondern auch im Allgemeinen unzureichend sind.

Mit der Unterscheidung der zwei Beurteilungstypen gelingt es, einen häufigen Konflikt zu beheben, der sich durch die Pflicht des Arztes ergibt, dem Beschäftigten bei Vorsorgeuntersuchungen eine Bescheinigung über die Bedenklichkeit oder Unbedenklichkeit für die weitere Ausübung der Tätigkeit

auszustellen³. Denn vielfach äußern Ärzte ein Unbehagen, wenn sie „keine gesundheitlichen Bedenken“ bescheinigen, eben weil keine gesundheitlichen Auffälligkeiten gefunden worden sind, obwohl die Arbeitsbedingungen unzureichend (also „bedenklich“) waren. Dieses Unbehagen lässt sich auflösen, wenn man zwischen zwei Beurteilungsformen unterscheidet und die Rolle der Bescheinigung nur in der Niederlegung einer Beurteilung des individuellen Beschäftigten in Hinblick auf die Wechselwirkung mit der jeweils gefährdenden Tätigkeit sieht. Der Arzt bescheinigt hiermit also keinesfalls die Unbedenklichkeit eines konkreten Arbeitsplatzes.

Wenn der Arzt aber nach einer Untersuchung zu dem Schluss kommt, dass die Schutzmaßnahmen unzureichend sind, mit denen der Arbeitgeber auf die konkrete Gefährdung reagiert hat, so ist dies unabhängig vom Urteil über die Bedenklichkeit oder Unbedenklichkeit für den Einsatz des untersuchten Beschäftigten. Zumindest sind alle Kombinationen dieser Beurteilungen möglich: Erkenntnisse über unzureichende Schutzmaßnahmen können entstehen, ohne dass der untersuchte Beschäftigte solche spezifischen Gesundheitsstörungen zeigt oder solche besonderen individuellen Empfindlichkeiten aufweist, die den Arzt zu einer Bescheinigung gesundheitlicher Bedenken veranlassen. Typisch hierfür sind Situationen, in denen ein biologischer Wert überschritten wurde, der als geeigneter Beurteilungsmaßstab für die getroffenen Schutzmaßnahmen dient, jedoch noch nicht mit Gesundheitsschäden verknüpft ist. Und umgekehrt kann der Arzt auch gesundheitliche Bedenken feststellen, ohne dass die Schutzmaßnahmen damit zwangsläufig als unzureichend beurteilt werden müssten.

Schutzmaßnahmen und individualisierte Schutzmaßnahmen

Die Gefährdungsbeurteilung führt den Arbeitgeber zur Festlegung von Schutzmaßnahmen. Diese Maßnahmen sind die Reaktion auf die Gefährdungen am Arbeitsplatz und nicht auf Gefahren, denen ein einzelner Beschäftigter auf Grund seiner besonderen Empfindlichkeit gegenüber dieser Exposition in besonderem Maße unterliegt. Selbst wenn diese Maßnahmen nicht ausreichen und als zusätzliche Schutzmaßnahme persönliche Schutzausrüstungen verteilt werden, ist dies keine individualisierte Schutzmaßnahme im strengen Sinne, sondern immer noch eine Maßnahme, die allein von der Gefährdung abhängt und für alle entsprechend exponierten Beschäftigten gleichermaßen gilt.

Neben diesen Schutzmaßnahmen, die der Arbeitgeber auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ergreift, kann es aber durchaus Maßnahmen geben, die sich allein aus der gesundheitlichen Beurteilung des Beschäftigten ergeben. Wenn etwa „im Allgemeinen“ ein einfacher Atemschutz ausreichend ist, kann für einen besonders empfindlichen Beschäftigten eine anspruchsvollere persönliche Schutzmaßnahme, vielleicht ein fremdbelüfteter Helm, aus arbeitsmedizinischer Sicht geboten sein. Die Beurteilung, die der Forderung nach individu-

³ ArbMedVV § 6 (3): „Der Arzt oder die Ärztin hat ihr [der untersuchten Person] eine Bescheinigung auszustellen. Diese enthält Angaben über den Untersuchungsanlass und den Tag der Untersuchung sowie die ärztliche Beurteilung, ob und inwieweit bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit gesundheitliche Bedenken bestehen.“

alisiertem Schutz zugrunde liegt, gehört zum Beurteilungstyp ersterer Art, sagt also etwas zur Individualität des jeweiligen Beschäftigten aus und stellt nicht die Gefährdungsbeurteilung und die daraufhin getroffenen Schutzmaßnahmen in Frage. Kommt der Arzt im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung zu dem Schluss, dass besondere, auf den individuellen Beschäftigten zugeschnittene Maßnahmen, gesundheitliche Bedenken suspendieren könnten, so drückt er dies in der Form „keine gesundheitlichen Bedenken unter der Voraussetzung X“ aus⁴. Mit dem X sind dann also keineswegs Maßnahmen gemeint, die der Arbeitgeber eigentlich aufgrund der Gefährdungsbeurteilung hätte ohnehin ergreifen müssen, und die er schleunigst auch für alle anderen gleichartig Exponierten nachholen müsste. Der Arbeitgeber hat seine Pflicht, Arbeitsschutzstandards einzuhalten, hier bereits erfüllt, jedenfalls ergibt sich aus dieser Form der ärztlichen Beurteilung nichts Gegenteiliges. Diese Standards führen jedoch nur „im Allgemeinen“ zu keiner Gefährdung und schließen nicht aus, dass es einzelne besonders empfindliche Personen gibt, die auch unter Einhaltung dieser Standards zu Schaden kommen können. Um diese Personen weiter mit der gefährdenden Tätigkeit zu betrauen, ohne ihnen zu schaden, müsste der Arbeitgeber für den Einzelfall über den Standard hinausgehen und die vom Arzt empfohlene individualisierte Schutzmaßnahme umsetzen.

Der Arbeitsschutz fordert vom Arbeitgeber, Gefährdungen, wo sie nicht vermeidbar sind, auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Standards, die sich aus dieser Forderung ableiten, werden nicht immer alle denkbaren individuellen Empfindlichkeiten berücksichtigen können. Möchte man auf Arbeitsschutzstandards als Element der Arbeitsschutzregulation nicht verzichten, wird man sich mit der Möglichkeit abfinden müssen, dass es einzelne Beschäftigte geben wird, die eben durch diesen Standard nicht ausreichend geschützt sind. Es ist dann eine der Funktionen arbeitsmedizinischer Vorsorge, diejenigen Beschäftigten zu erkennen, die durch die jeweilige Exposition besonders gefährdet sind, um individualisierte Maßnahmen zu erwägen. Eine Möglichkeit für diese besonders gefährdeten Beschäftigten, die Tätigkeit ohne Schädigung ihrer Gesundheit weiter zu verrichten, kann darin bestehen, die Arbeitsbedingungen über den Standard hinausgehend sicher zu gestalten. Die Gestaltung der Arbeitsplätze liegt in der Hand des Arbeitgebers. An dieser Stelle entsteht deshalb die Frage, inwieweit besonders empfindliche Beschäftigte vom Arbeitgeber diese Bemühung erwarten dürfen. Unter den Bedingungen einer Arbeitsschutzorganisation auf der Grundlage von Arbeitsschutz-

standards scheint indessen die Forderung nach einer grenzenlosen Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Erfordernisse individueller Empfindlichkeiten nicht realisierbar zu sein.

Hinweise auf ein vernünftiges Maß für derartige Forderungen verspricht der ArbMedVV-Paragraph mit dem Titel „Maßnahmen bei gesundheitlichen Bedenken“ (§ 8) zu enthalten. Dort wird zunächst ein besonderer Fall behandelt, nämlich das Zusammentreffen von gesundheitlichen Bedenken mit Erkenntnissen über unzureichende Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz des untersuchten Beschäftigten⁵. Bei dieser Konstellation sind zwei Varianten denkbar: Zum einen könnte es sein, dass der Arzt aufgrund der individuellen Empfindlichkeit des Beschäftigten gesundheitliche Bedenken auch dann hätte, wenn an dem Arbeitsplatz die nötigen Standards eingehalten wären. Die Untersuchung oder die Untersuchungen anderer Beschäftigter haben aber zusätzlich noch Erkenntnisse über unzureichende Schutzmaßnahmen zutage gefördert. Zum anderen ist hier aber auch denkbar, dass der Arzt adverse Effekte beim Untersuchten festgestellt hat, obwohl keine besondere Empfindlichkeit vorliegt, diese Effekte also als Ausdruck unzureichender Schutzmaßnahmen interpretiert werden müssen. Welcher dieser Konstellationen tatsächlich vorliegt, ist für den Arbeitgeber nicht transparent. Für die zweite Konstellation kann sogar der Arzt selbst unsicher sein, ob eher individuelle oder arbeitsplatzbezogene Faktoren für die festgestellten adversen Effekte hauptverantwortlich sind.

Hier hat der Arbeitgeber nun die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich zu wiederholen und die erforderlichen zusätzlichen Schutzmaßnahmen zu treffen. Die ArbMedVV enthält keine Vorgabe, wie der Arbeitgeber zu verfahren hat, wenn er nur von unzureichenden Schutzmaßnahmen erfährt. Denn es ist Pflicht des Arztes, diesbezügliche Erkenntnisse in jedem Fall, also auch unabhängig von gesundheitlichen Bedenken, dem Arbeitgeber mitzuteilen⁶. Aus den Fachverordnungen, z. B. der GefStoffV, folgt jedoch unmissverständlich, dass auch hier die Gefährdungsbeurteilung zu wiederholen ist und dass Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind⁷. Es ist also bei alleiniger Mitteilung von Erkenntnissen über unzureichende Schutzmaßnahmen in einem ersten Schritt genauso zu verfahren wie bei einer Kombination mit gesundheitlichen Bedenken.

Im nächsten Satz des Paragraphen wird eine Situation behandelt, in der die gesundheitlichen Bedenken (trotz der getroffenen Schutzmaßnahmen) bestehen bleiben⁸. Hier ist also ein Zustand erreicht, in dem die Arbeitsschutzstandards einge-

⁴ Vgl. DGUV Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen. 5. Aufl. Gentner-Verlag Stuttgart 2010, Seite 34. Dort heißt es: „keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen“. Als Voraussetzungen werden u.a. genannt: Individuelle Maßnahmen des Arbeitsschutzes und besondere persönliche Schutzausrüstungen.

⁵ ArbMedVV § 8 (1) „Ist dem Arbeitgeber bekannt, dass bei einem oder einer Beschäftigten gesundheitliche Bedenken gegen die Ausübung einer Tätigkeit bestehen, so hat er im Falle von § 6 Abs. 4 Satz 2 [Anhaltspunkte für unzureichende Schutzmaßnahmen] die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und unverzüglich die erforderlichen zusätzlichen Schutzmaßnahmen zu treffen.“

⁶ ArbMedVV § 6 (4): „... Der Arzt oder die Ärztin hat die Erkenntnisse arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen auszuwerten. Ergibt die Auswertung Anhaltspunkte für unzureichende Schutzmaßnahmen, so hat der Arzt oder die Ärztin dies dem Arbeitgeber mitzuteilen und Schutzmaßnahmen vorzuschlagen.“

⁷ GefStoffV § 6 (8): „... Sie [die Gefährdungsbeurteilung] ist umgehend zu aktualisieren, wenn ... sich eine Aktualisierung auf Grund der Ergebnisse arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge als notwendig erweist.“

⁸ ArbMedVV § 8 (1) „... Bleiben die gesundheitlichen Bedenken bestehen, so hat der Arbeitgeber nach Maßgabe der dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen dem oder der Beschäftigten eine andere Tätigkeit zuzuweisen, bei der diese Bedenken nicht bestehen. Dem Betriebs- oder Personalrat und der zuständigen Behörde sind die getroffenen Maßnahmen mitzuteilen“

halten werden und die arbeitsmedizinische Beurteilung des Beschäftigten unter den neuen Bedingungen bereits vom Arzt überprüft wurde. Wenn dennoch gesundheitliche Bedenken bestehen bleiben, ist damit eine Person identifiziert, die aufgrund ihrer besonderen gesundheitlichen Disposition eben nicht von den allgemein geforderten Standards ausreichend geschützt wird. Für einen derart betroffenen Beschäftigten muss sich der Verordnung zufolge der Arbeitgeber um eine andere Tätigkeit bemühen. Der hier zu investierende Aufwand wird durch arbeits- und dienstrechtliche Regelungen begrenzt.

Werden gesundheitliche Bedenken bekannt, ohne dass diese mit der Mitteilung über unzureichende Schutzmaßnahmen verknüpft sind, so entspricht das inhaltlich der eben beschriebenen Situation, in der zuvor bestehende unzureichende Schutzmaßnahmen abgestellt wurden und gesundheitliche Bedenken dennoch bestehen bleiben. Indirekt ist dieser Fall also in diesem Paragraphen mit behandelt.

Vergeblich sucht man jedoch nach einer Behandlung von Fällen, in denen gesundheitliche Unbedenklichkeit unter den ärztlichen Vorbehalt besonderer, individualisierter Schutzmaßnahmen gestellt wird.

Daraus kann geschlossen werden, dass den Arbeitgeber keine unmittelbare Pflicht trifft, mehr als die standardmäßigen, „ausreichenden“ Arbeitsschutzbedingungen herzustellen, auch wenn die ärztliche Beurteilung gesundheitliche Bedenken attestiert, die durch individualisierte Maßnahmen vom Arbeitgeber gegenstandslos gemacht werden könnten. Die Beurteilung „keine gesundheitliche Bedenken unter der Voraussetzung individualisierter Schutzmaßnahmen“ könnte vom Arbeitgeber, der nicht zu Sonderlösungen bereit ist, behandelt werden wie die Beurteilung gesundheitlicher Bedenken, also mit Tätigkeitswechsel nach arbeits- und dienstrechtlichen Vorgaben. Eine Erwartungshaltung, wonach ärztliche Empfehlungen zu individualisierten Schutzmaßnahmen umzusetzen sind, wird durch den Wortlaut der Verordnung nicht begründet. Der Arbeitgeber muss sich hier allerdings mit der Meinung der Mitarbeitervertretung auseinandersetzen, was je nach Betriebskultur einen gewissen Druck erzeugen könnte, für den betroffenen Mitarbeiter spezielle Schutzvorkehrungen zu treffen.

Beurteilungstypen und Schweigepflicht

Alle Daten, die der Arzt aufgrund seiner Untersuchung über den Untersuchten erhebt und auch seine Beurteilungen, ob und inwieweit gesundheitliche Bedenken bestehen, unterliegen selbstverständlich der ärztlichen Schweigepflicht. Die ärztliche Bescheinigung wird deshalb auch nicht an den Auftraggeber der Untersuchung, den Arbeitgeber, sondern an den Untersuchten selbst übergeben. Im Falle gesundheitlicher Bedenken hat der Beschäftigte dann die Möglichkeit, beim Arbeitgeber Handlungen auszulösen, die zu seiner Versetzung im Betrieb führen. Allerdings besteht auch das Risiko, dass er seinen Arbeitsplatz verliert, wenn dem Arbeitgeber diese Maßnahmen nicht möglich sind. Nur für Pflichtuntersuchungsanlässe wird eine Ausnahme von dieser Regel gemacht, indem eine Kopie der Bescheinigung direkt an den Arbeitgeber geht. Komplizierter ist die Frage, welchen Status Beurteilungen der Arbeitssituation, die vom Arzt auf Grundlage seiner Untersu-

chungen trifft, in Bezug auf seine Schweigepflicht haben. An dieser Stelle ist es üblich, auf die Notwendigkeit der Anonymisierung derartiger Beurteilungen zu verweisen. Damit wird indirekt davon ausgegangen, dass auch Beurteilungen dieser Art der Schweigepflicht unterliegen.

Die Differenzierung von zwei Beurteilungsformen erlaubt nun eine Kritik dieser Prämisse. Verrät der Arzt dem Arbeitgeber tatsächlich ein ärztliches Geheimnis, wenn er ihm mitteilt, dass die Auswertung der Vorsorgeuntersuchungen Anhaltspunkte ergeben hätte, dass die an einem Arbeitsplatz ergriffenen Schutzmaßnahmen unzureichend sind, und wenn der Arbeitgeber aus den organisatorischen Umständen schließen kann, bei welchem Mitarbeiter diese Erkenntnis entstanden ist? Es ist unbestritten, dass die ärztliche Beurteilung, ob und inwieweit gesundheitliche Bedenken bei einem Mitarbeiter für die Fortsetzung einer gefährdenden Tätigkeit bestehen, ein schützenswertes Geheimnis ist, das nur in besonderen Situationen (Pflichtuntersuchungen) an den Arbeitgeber weitergegeben wird. Denn gesundheitliche Bedenken, die auch bei Einhaltung der erforderlichen Schutzmaßnahmen bestehen bleiben, offenbaren dem Arbeitgeber eine besondere gesundheitliche Disposition seines Beschäftigten. Die Mitteilung aber, dass es Anhaltspunkte für unzureichende Schutzmaßnahmen gibt, lässt einen derartigen Rückschluss nicht zu, selbst dann nicht, wenn klar ist, bei welchem Mitarbeiter der Arzt zu dieser Erkenntnis gelangt sein muss. Die Erkenntnis sagt nichts über den jeweiligen Beschäftigten, sondern nur etwas über die Schutzmaßnahmen an seinem Arbeitsplatz aus, ist insofern also kein Geheimnis.

Die Formulierung „Anhaltspunkte für unzureichende Schutzmaßnahmen“ unterstreicht den vorsorglichen Charakter dieses Beurteilungsinstruments. Über Anhaltspunkte zu verfügen, bedeutet noch nicht, Gewissheit über die Sache zu haben. Anhaltspunkte für unzureichende Schutzmaßnahmen können also vorhanden sein, obwohl sich die Schutzmaßnahmen bei Überprüfung als ausreichend erweisen. Wenn sich solche Anhaltspunkte bei der Untersuchung ergeben, unzureichende Schutzmaßnahmen jedoch nicht als Ursache auffindig gemacht werden können, und weiterhin der Arbeitgeber die Person kennt, bei deren Untersuchung sich für den Arzt diese Anhaltspunkte ergeben haben, besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber dies als Hinweis auf eine dispositionelle Schwäche seines Beschäftigten auslegt. Selbstverständlich erfährt er nicht die Anhaltspunkte selbst, sondern nur den Umstand, dass sie existieren. Insofern ist eine solche Umdeutung nicht rational. Dennoch muss der Arzt diese Möglichkeit in Betracht ziehen und ihr möglichst durch Beratung vorbeugen. Ob ihr jedoch mit der unbedingten Forderung nach Anonymisierung der entsprechenden Mitteilungen begegnet werden muss, die unter Umständen notwendiges Handeln auf der Ebene allgemeiner Schutzmaßnahmen verzögert, ist zu hinterfragen.

Schlussfolgerung

Die Regelungen der ArbMedVV zur ärztlichen Bescheinigung und zur Mitteilung von Erkenntnissen aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen erlauben eine differenzierte Umsetzung der in der Definition der arbeitsmedizinischen

Vorsorge formulierten Aufgaben. Sie bilden die Unterscheidung von personenbezogenen und arbeitsplatzbezogenen Beurteilungstypen differenziert ab. Lediglich Erwartungen an den Arbeitgeber bei individualisierten ärztlichen Empfehlungen sind ungenügend berücksichtigt.

Quelle: www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel31.html

Stand: 27.09.2012

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin**
Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund

Service-Telefon 0231 9071-2071
Fax 0231 9071-2070
info-zentrum@baua.bund.de
www.baua.de