

Hans-Böckler-Stiftung (Ed.)

Working Paper

Genetische Diagnostik und Arbeitsmedizin: Expertenanhörung der Enquêtekommission des Deutschen Bundestages: Recht und Ethik der modernen Medizin

Arbeitspapier, No. 37

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Hans-Böckler-Stiftung (Ed.) (2001) : Genetische Diagnostik und Arbeitsmedizin: Expertenanhörung der Enquêtekommission des Deutschen Bundestages: Recht und Ethik der modernen Medizin, Arbeitspapier, No. 37, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/116499>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)

Genetische Diagnostik und Arbeitsmedizin

Expertenanhörung der Enquêtekommission des Deutschen Bundestages: »Recht und Ethik der modernen Medizin.«

Arbeitspapier 37

Genetische Diagnostik und Arbeitsmedizin

**Expertenanhörung der Enquêtekommission des Deutschen Bundestages:
Recht und Ethik der modernen Medizin**

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)

Impressum

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

Bertha-von-Suttner-Platz 1

40227 Düsseldorf

Telefon: (02 11) 77 78-168

Fax: (02 11) 77 78-188

E-Mail: Siegfried-Leittretter@boeckler.de

Redaktion: Siegfried Leittretter, Referat Arbeits- und Umweltschutz

Best.-Nr.: 11037

Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Mai 2001

DM 16,00 / € 8,18

Inhaltsverzeichnis

Vorwort (Siegfried Leittretter)	5
1. Leitfragen der Enquetekommission des Deutschen Bundestages zu Arbeitsmedizin und genetischer Diagnostik	7
2. Genetische Diagnostik und Arbeitsmedizin: Stellungnahme zu rechtlichen und rechtspolitischen Fragen (Wolfhard Kohte) incl. Anhang 1 bis 5 (vgl. unten)	9
3. Genetische Diagnostik und Arbeitsmedizin: Gemeinsame Stellungnahme von IG Metall und ÖTV (Eva Zinke, Harald Morun)	35
4. Glossar – Erläuterung relevanter fachwissenschaftlicher Begriffe (Rainer Frentzel-Beyme, Wolfgang Hoffmann, Boris Oberheitmann)	49
Anhangverzeichnis 1-5 unter 2:	
1. Österreichisches Gentechnikgesetz – Auszüge	21
2. Niederländisches Gesetz über die medizinischen Untersuchungen	25
3. EG-Richtlinie 98/24 (chemische Stoffe): Art. 10 – Gesundheitsüberwachung	29
4. Mitteilung vom 09.2.2001: Equal Employment Opportunity Commission petitions court to ban genetic testing	31
5. Mitteilung vom 20.2.2001: VGH Baden-Württemberg: DNA-Analyse nicht verwertbar bei Verdachtskündigung	33
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	51

Vorwort

Forschung und Entwicklung in Biologie und Medizin haben sich in den vergangenen Jahren sehr rasch weiterentwickelt. Dies gilt in besonderer Masse für die Sammlung und Auswertung molekulargenetischer Erkenntnisse. Neu gewonnene Erkenntnisse der Wissenschaft schufen so Grundlagen dafür, die Anfang der neunziger Jahre geführte Debatte wieder neu aufzurollen vor dem Hintergrund aktueller Erkenntnisse der Wissenschaft. Speziell geht es in unserem Fall um die Frage,

ob genanalytische Untersuchungen am Arbeitsplatz nicht doch wünschenswert und sinnvoll wären,

oder sie zumindest eingeschränkt zugelassen

oder insgesamt abgelehnt werden sollten.

Erste Gerichtsverfahren sowohl in den USA als auch in Deutschland demonstrieren sehr deutlich, dass es sich nicht mehr um ein akademisches Thema handelt, sondern dass jetzt unmittelbarer Diskussions- und Entscheidungsbedarf besteht.

Zurecht hat daher die Enquetekommission des Deutschen Bundestages »Recht und Ethik der modernen Medizin« am 04.12.2000 in Berlin in der Themengruppe 3 – genetische Daten – eine Anhörung zum Thema »Genetische Diagnostik und Arbeitsmedizin: rechtliche und rechtspolitische Fragen« durchgeführt.

Mit diesem Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung werden die gemeinsame Stellungnahme der Gewerkschaften IG Metall / ÖTV, und die Stellungnahme von Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Universität Halle zu den Fragen der Enquetekommission dokumentiert, um sie einer breiteren öffentlichen Diskussion zugänglich zu machen. Nachdem 1994 ein erster Versuch zu einer Kodifikation genetischer Untersuchungen am Arbeitsplatz auch am öffentlichen Protest gescheitert war, war dieses Thema danach wieder in den Hintergrund gedrängt worden. Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass es nicht einfach »erledigt« werden kann. Die intensiven Diskussionen der Enquetekommission, die auch auf der Homepage des Bundestages allgemein zugänglich sind, bieten eine weitere Chance, an dieser wichtige Diskussion mitzuwirken. Wissenschaftler der Universität Bremen, die in der Arbeitsgruppe bei der Hans-Böckler-Stiftung mitwirken, haben die Texte um ein Glossar ergänzt, um den Lesern und Leserinnen das Verständnis einschlägiger fachwissenschaftlicher Begriffe zu erleichtern.

An der Arbeit der kleinen Beratungs-AG bei der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema »Arbeitsmedizinische Untersuchungen unter besonderer Berücksichtigung der genanalytischen Diagnostik« sind beteiligt: Eva Zinke (Referat Arbeits- und Gesundheitsschutz, Vorstand der IG Metall), Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Jurist, Universität Halle, Prof. Dr. Rainer Frentzel-Beyme, PD Dr. med. Wolfgang Hoffmann, Dr. Boris Oberheitmann, (alle drei Universität Bremen), Dr. Gerd Eigenwillig (Strahlenschutzexperte), Reinhold Gispert (Betriebsrat KKW Biblis), Günter Reppien (Betriebsrat KKW Lingen), Harald Morun (ÖTV-Vorstand, Bereich Ver- und Entsorgung), Erich Manthey (Abt. Arbeitsschutz, Vorstand der IG BCE), Marina Schröder (Referat Arbeitsschutz, DGB-Bundesvorstand), Siegfried Leittretter (Hans-Böckler-Stiftung, Referat Betrieblicher Arbeits- und Umweltschutz).

Wir hoffen, dass dieses Arbeitsheft wichtige Denkanstöße für die notwendige Debatte vermittelt und freuen uns über Rückmeldungen.

Siegfried Leittretter

1 Leitfragen der Enquêtekommision des Deutschen Bundestages »Recht und Ethik der modernen Medizin« zu Arbeitsmedizin und genetischer Diagnostik:

1. Gegenwärtiger Stand von Wissenschaft und Technik; rechtliche Situation

Kommen genanalytische Verfahren in der Arbeitsmedizin gegenwärtig zum Einsatz?

falls ja: zu welchem Zweck werden sie eingesetzt?

falls nein: welche Gründe werden für den Verzicht genannt?

Welche rechtlichen Regelungen kommen in Deutschland gegenwärtig für die Frage des Einsatzes von Gentests in der Arbeitsmedizin in Betracht?

2. Erwartete Zukunftsentwicklungen

Gibt es Anzeichen für eine mögliche zukünftige Ausweitung der Anwendung genanalytischer Verfahren in der Arbeitsmedizin?

3. Auswirkungen, Zielbestimmungen, Alternativen

Welche Interessen könnten Arbeitgeber an der Anwendung genanalytischer Verfahren in der Arbeitsmedizin haben?

Welche Interessen könnten Arbeitnehmer an der Anwendung genanalytischer Verfahren in der Arbeitsmedizin haben?

4. Empfehlungen und Konsequenzen

Gibt es gegenwärtig gesetzgeberischen Handlungsbedarf?

Ist der Schweizerische Vorschlag, der neben einem Ausforschungs- auch ein Offenlegungsverbot vorsieht, sinnvoll und auf die Situation in Deutschland übertragbar?

Welche Auswirkungen hätte ein Ausforschungsverbot bzgl. genanalytischer Untersuchungen im Hinblick auf die gegenwärtig bestehende Pflicht eines Stellenbewerbers, eine vorliegende Behinderung offenzulegen?

Wie kann verhindert werden, dass durch Genanalysen der Schutz vor gefährlichen Arbeitsstoffen in einen Schutz vor anfälligen Arbeitnehmern umgekehrt wird?

Wie kann sichergestellt werden, dass genanalytische Untersuchungen im Zusammenhang mit Einstellung und Kündigung nicht zur Diskriminierung führen?

2 Genetische Diagnostik und Arbeitsmedizin: Stellungnahme zu rechtlichen und rechts- politischen Fragen Von Prof. Dr. Wolfhard Kohte¹

***Aktualisierte Stellungnahme (19.03.01) für die Anhörung am
04.12.2000 in der Enquête-Kommission des Deutschen Bundestages
»Recht und Ethik der modernen Medizin«,
Themengruppe 3 – Genetische Daten –***

Gliederung:

- I. Einleitung**
- II. Arbeitsmedizinische Untersuchungen auf Wunsch des Arbeitnehmers**
- III. Arbeitsmedizinische Pflichtuntersuchungen**
- IV. Vom Arbeitgeber veranlasste Untersuchungen**

Anlagen :

- 1. Österreichisches Gentechnikgesetz – Auszüge**
- 2. Niederländisches Gesetz über die medizinischen Untersuchungen**
- 3. EG-Richtlinie 98/24 (chemische Stoffe): Art. 10 – Gesundheitsüberwachung**
- 4. Mitteilung vom 09.2.2001: Equal Employment Opportunity Commission petitions court to ban genetic testing**
- 5. Mitteilung vom 20.2.2001: VGH Baden-Württemberg: DNA-Analyse nicht verwertbar bei Verdachtskündigung**

¹ Prof. Dr. Wolfhard Kohte lehrt Zivil-, Arbeits-, Unternehmens- und Sozialrecht an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

I. Einleitung

1992 hatte der wissenschaftliche Beirat der Bundesärztekammer eine Stellungnahme zur »sogenannten Genomanalyse an Arbeitnehmern« veröffentlicht. In diesem Text wurde unterschieden zwischen der Genomanalyse, die auf die Entschlüsselung der Gesamtheit von Erbanlagen abzielt, genetischen Analysen und schließlich Verfahren des biologischen Monitoring, von denen der genetische Kernbereich der Persönlichkeit überhaupt nicht berührt werde. Auf der Basis einer solchen Begrifflichkeit erscheint die Problematik der Genomanalysen eingrenzbar, da solche Analysen derzeit bei uns nicht bekannt sind.

Die neuere Gesetzgebung in unseren Nachbarstaaten geht dagegen von einer einheitlichen und weiter gefassten Begriffsbildung aus. So umfasst nach § 4 Nr. 23 des 1994 verabschiedeten österreichischen Gentechnikgesetzes (GTG) der Begriff der Genanalysen sämtliche molekulargenetischen Untersuchungen an Chromosomen, Genen und DNS-Abschnitten eines Menschen zur Feststellung von Mutationen. In ähnlicher Weise werden die verschiedenen Formen genetischer Untersuchungen in Art. 3 des Schweizer Vorentwurfes zu einem Bundesgesetz über genetische Untersuchungen beim Menschen vom September 1998 definiert. Diese Begriffsbildung entspricht auch der Darstellung empirischer Entwicklungen in der aktuellen gesundheitswissenschaftlichen Literatur (so z. B. die Untersuchung von Bayertz/Ach/Paslack, Genetische Diagnostik, 1999, S. 177 ff., die im Auftrag des Büros für Technikfolgenabschätzung beim Deutschen Bundestag aktuelle Entwicklungen und Probleme beschrieben hat). Ich lege diese weitere Begriffsbildung dem folgenden Text ebenfalls zugrunde. Zur weiteren Ergänzung sind diesem Text als Anlagen beigefügt: Auszüge aus dem österreichischen GTG, dem niederländischen Gesetz vom 5. Juli 1997 über Regelungen zur Verstärkung der Rechtsposition derer, die sich einer medizinischen Untersuchung unterziehen, sowie aus der noch nicht umgesetzten RL 98/24 Art. 10 zur Gesundheitsüberwachung beim betrieblichen Einsatz chemischer Stoffe. Außerdem wird der Text durch zwei Anlagen mit Beispielen aktueller gerichtlicher Verfahren über die Anwendung genetischer Untersuchungsmethoden am Arbeitsplatz aus den USA und aus der Bundesrepublik ergänzt.

II. Arbeitsmedizinische Untersuchungen auf Wunsch des Arbeitnehmers

Das heutige Arbeitsschutzrecht ist europarechtlich geprägt, da in den letzten 15 Jahren durch mehr als ein Dutzend Richtlinien eine klare – und im übrigen auch sinnvolle und fortschrittliche – Systematik des Arbeitsschutzrechts geschaffen worden ist. Allgemeine Grundsätze des Arbeitsschutzrechts sind auf europäischer Ebene in der 1989 beschlossenen Richtlinie 89/391 vom 12.6.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit geregelt. Nach Art. 14 dieser Richtlinie ist die präventivmedizinische Überwachung in der Weise zu gewährleisten, dass sich jeder Arbeitnehmer auf Wunsch einer regelmäßigen präventivmedizinischen Überwachung unterziehen kann. In der deutschen Literatur ist übereinstimmend herausgestellt worden, dass es sich insoweit für uns um eine »Novität« (so Kollmer/Birkholz ArbSchG § 11 Rz. 2) handelt, da Vorsorgeuntersuchungen im klassischen deutschen Arbeitsschutzrecht entweder vom Arbeitgeber ausgingen oder in staatlichen Vorschriften bzw. Vorschriften der Berufsgenossenschaften angeordnet wurden.

Notwendigerweise musste die Innovation des Art. 14 der RL 89/391 in das neu erlassene Arbeitsschutzgesetz integriert werden. Nach § 11 ArbSchG hat der Arbeitgeber den Beschäftigten auf ihren Wunsch eine regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchung zu ermöglichen. Vergleichbare Regelungen finden sich unter anderem in § 6 Bildschirmarbeitsverordnung für Beschäftigte am Bildschirmarbeitsplätzen und in § 6 Abs. 3 ArbZG für Nachtarbeitnehmer. In § 11 ArbSchG ist das Untersuchungsrecht ausgeschlossen worden, wenn aufgrund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist. Diese Grenze macht deutlich, dass arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen grundsätzlich technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen nachgeordnet sind; dieser allgemeine Grundsatz ist – wiederum in Übereinstimmung mit dem europäischen Recht – nunmehr in § 4 Nr. 5 ArbSchG ausdrücklich kodifiziert worden. Weiter zeigt diese Grenzziehung, dass die seit 1996 vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung die logische und systematische Voraussetzung jeder Vorsorgeuntersuchung ist, da eine solche Untersuchung nur dann zweckbezogen erfolgen kann, wenn vorher die Gefährdungen am Arbeitsplatz entsprechend festgestellt sind. Ausdrücklich verlangt daher § 71 Abs. 3 S. 2 StrlSchV – ebenso jetzt § 64 Abs. 3 S. 2 des Entwurfs der neuen StrlSchV –, dass die Gesundheitsakte bei Vorsorgeuntersuchungen zum Strahlenschutz Angaben über die jeweiligen Arbeitsbedingungen enthält. Dieser Grundsatz kann verallgemeinert werden, obgleich er offenkundig nicht der allgemeinen Praxis arbeitsbezogener Vorsorgeuntersuchungen entspricht (anschaulich zu Augenuntersuchungen bei Bildschirmarbeit ArbG Neumünster CR 2000, 665 mit Anm. Kohte/Habich).

Diese enge Verknüpfung von Gefährdungsbeurteilung und Vorsorgeuntersuchung ist vor allem in der RL 90/679 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe verdeutlicht worden. In Art. 14 dieser Richtlinie – inzwischen umgesetzt durch § 15 BiostoffV – wird der Umfang der Gesundheitsüberwachung an die Gefährdungsbeurteilung geknüpft und konsequent statt der deutschen Praxis der Beschäftigungsverbote die Überprüfung dieser Beurteilung als Ziel der Untersuchungen formuliert. Dementsprechend erhält der Arzt eine andere Rolle: er wird Berater der Beschäftigten, denen er sinnvolle Schutz- und Vorbeugungsmaßnahmen vorschlägt. Dies setzt natürlich ein Vertrauensverhältnis zwischen Arzt und Klient voraus, so dass auf dieser Basis für diese Untersuchungen grundsätzlich das Recht der freien Arztwahl gilt (dazu nur Bücken/Feldhoff/Kohte, Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt, 1994, Rz. 271; Kollmer, Das neue Arbeitsschutzgesetz, Rz. 244).

In diesen Untersuchungen ist den Beschäftigten auch die von ihnen allein auszuwählende Möglichkeit zu genanalytischen Untersuchungen einzuräumen, wenn diese geeignet sind, zum Schutz vor Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer des jeweiligen Betriebs beizutragen. Insoweit ist die Nutzung genanalytischer Untersuchungsmethoden hier auch arbeitsplatzbezogen möglich; die Arbeitnehmer sind insoweit in derselben Situation wie andere Patienten bei genetischen Untersuchungen. Es sind daher die allgemeinen Grundsätze des Medizinrechts zu gewährleisten, also vor allem rechtzeitige und umfassende Aufklärung und ausdrückliche Einwilligung (informed consent). Wie auch in den bereits in der Enquete-Kommission erörterten Fällen prä-

diktiver und pränataler Diagnostik ist eine zusätzliche Beratung der Beschäftigten sowohl vor der Untersuchung über die Bedeutung einer Einwilligung als auch nach der Untersuchung über die konkrete Bedeutung des jeweiligen Ergebnisses erforderlich. Die österreichischen Regeln sind ein Beispiel, wie diese Anforderungen an eine zeitgemäße Ausgestaltung solcher Untersuchungen kodifiziert werden können.

Insoweit bedarf es hier keines arbeitsrechtlichen Sonderweges; vielmehr sind die allgemeinen Anforderungen an Aufklärung, Information und Einwilligung, die bei allen genetischen Untersuchungen erforderlich sind, hier besonders sorgfältig zu beachten (dazu allgemein auch Deutsch, Medizinrecht, 4. Aufl. 1999 Rz. 661).

Gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht für diese Art von Untersuchungen, falls die Kommission eine generelle gesetzliche Regelung über die Rechte von Patienten bei von ihnen selbst gewählten genanalytischen Untersuchungen für erforderlich hält. Insoweit bedürfte es in einem solchen Fall einer Klarstellung, dass diese Grundsätze auch für die Untersuchungen nach § 11 ArbSchG gelten. Schließlich ist in jedem Fall regelungsbedürftig das Schicksal der genetischen Daten, die bei solchen Untersuchungen anfallen. Art. 8 der RL 95/46 zum Datenschutz verlangt generell für Gesundheitsdaten eine spezifische Ausgestaltung von Schutzvorschriften auf nationaler Ebene; dies ist bei der jetzigen Novellierung des BDSG zu beachten, bei der mit einer gewissen Verspätung diese bis 1998 umzusetzende Richtlinie nunmehr konkretisiert werden soll (BT-DS 14/4329).

Der wesentliche Handlungsbedarf betrifft hier aus meiner Sicht das Arbeitsschutzrecht. Der innovative Kern des Art. 14 RL 89/391, mit dem den Arbeitnehmern als den Betroffenen ein Recht auf arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zuerkannt wird, ist 1996 im wesentlichen nur formal in § 11 ArbSchG aufgenommen worden. Dies wird sofort deutlich, wenn man diese Norm mit der Regelung der Gesundheitsüberwachung in § 15 BiostoffV vergleicht. Erst in dieser 1999 erlassenen und wenig beachteten Norm finden sich so wichtige Aspekte wie der Zugang des Arztes zum Arbeitsplatz und zur Gefährdungsbeurteilung sowie die zusätzliche Anforderung der arbeitsmedizinischen Beratung der Betroffenen. Diese Regelungen sind bereits aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen geboten; sie wären aber unverzichtbar, wenn Arbeitnehmer im Rahmen der von ihnen verlangten Untersuchungen auch auf der Durchführung genanalytischer Untersuchungen bestehen könnten.

III. Arbeitsmedizinische Pflichtuntersuchungen

In der bisherigen Systematik des klassischen deutschen Arbeitsschutzrechts spielten arbeitsmedizinische Pflichtuntersuchungen, die mit einem Beschäftigungsverbot bei mangelnder Eignung verbunden sind, eine große Rolle, solche Untersuchungen sind auch weiterhin in § 67 StrahlenschutzV, §§ 28 ff. GefStoffV sowie der Unfallverhütungsvorschrift BGV A 4 – früher VBG 100 – verankert. Die Frage, ob im Rahmen solcher Pflichtuntersuchungen genetische Untersuchungen vorgenommen werden können, ist in der juristischen Literatur ausführlich diskutiert worden. In der arbeitsrechtlichen Literatur wird überwiegend die Ansicht vertreten, dass genetische Untersuchungen im Rahmen von Pflichtuntersuchungen nur angeordnet werden dürfen, wenn dafür eine spezifische gesetzliche Grundlage besteht, die ausdrücklich einen so weitreichenden Eingriff in die Rechts- und Privatsphäre von Arbeitnehmern anordnet (dazu ausführlich G. Wiese, Genetische Analysen und Rechtsordnung, 1994, S. 52 ff.). Eine solche gesetzliche Regelung war 1994 im Zusammenhang mit dem damaligen Arbeitsschutzrahmengesetz diskutiert worden; im Interesse einer zügigen Umsetzung der europäischen Richtlinien zum Arbeitsschutz, die solche genetischen Untersuchungen nicht regeln, hatte man diese Entwürfe nicht in das ArbSchG aufgenommen. Daher ist die zeitgleich entstandene gesetzliche Grundlage für die Anordnung von Vorsorgeuntersuchungen im Rahmen von Unfallverhütungsvorschriften in § 15 Abs. 1 Nr. 3 SGB VII eindeutig so zu verstehen, dass sie keine Grundlage für genetische Untersuchungen bietet. Ebenso wäre es nicht akzeptabel, wenn man die seit 1994 geltenden Regeln der §§ 28 ff. GefStoffV zu Vorsorgeuntersuchungen im Gefahrstoffbereich oder die Regeln zur arbeitsmedizinischen Vorsorge in §§ 60 ff. des Entwurfs der StrahlenschutzV als Legitimation zu genetischen Untersuchungen verstehen würde. Danach sind derzeit bereits aus formellen Gründen genetische Analysen nicht in Pflichtuntersuchungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge integrierbar.

Diese formellen Anforderungen werden zu Recht gestellt, denn die Anordnung einer genetischen Untersuchung betrifft den Schutzbereich der Arbeitnehmergrundrechte aus Art. 1 und 2 GG. Insoweit kann auf die verfassungsgerichtliche Judikatur zu DNA-Analysen im Strafverfahren zurückgegriffen werden (dazu bereits BVerfG NJW 1996, 771 und ausführlich jetzt NJW 2001, 879). Bereits bei Untersuchungen, bei denen eine solche Analyse keine Informationen über Erbanlagen oder Krankheiten des Betroffenen ermöglicht, wird wegen des Eingriffscharakters einer solchen Anordnung vom Bundesverfassungsgericht eine eindeutige Rechtsgrundlage sowie die Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes verlangt. Allein daran scheitern nach der gegenwärtigen Rechtslage genetische Pflichtuntersuchungen am Arbeitsplatz. Es ist daher an dieser Stelle nicht zu erörtern, welche Anforderungen an Pflichtuntersuchungen zu stellen wären, die eindeutige Aussagen zu Krankheiten des Betroffenen ermöglichen und damit noch weiter in dessen Persönlichkeitsrecht eingreifen (BVerfG a.a.O.).

Weiter ist zu beachten, dass solche Pflichtuntersuchungen einer präzisen Einordnung in die Systematik des Arbeitsschutzrechts bedürfen. Untersuchungen gehören zu den persönlichen Schutzmaßnahmen, die nach § 4 Nr. 5 ArbSchG den objektiven und organisatorischen Schutzmaßnahmen nachgeordnet sind. In der betrieblichen Praxis ist dieser Nachrang nicht selten verschüttet. Um so wichtiger ist es, dass er sachlich und prozedural gewährleistet ist.

In den letzten zehn Jahren sind die Regeln zu den Vorsorgeuntersuchungen sowohl im Gefahrstoffrecht als auch im Rahmen der BGV A 4 neu strukturiert worden. Durch diese Änderungen sollte sichergestellt werden, dass die Untersuchungen nicht als Selektionsinstrument eingesetzt werden, sondern dem Ziel der Gewährleistung und Verbesserung der Arbeitssicherheit untergeordnet werden. Aus diesem Grund ist bei gesundheitlichen Bedenken regelmäßig zunächst zu klären, ob die Gefährdungsbeurteilung zutreffend war und ob Änderungen des Arbeitsplatzes geboten sind (so zutreffend § 15 Abs. 6 BiostoffV; § 9 Abs. 1 Nr. 3 BGV A 4). Zumindest im Gefahrstoffrecht wird weiter in § 31 GefStoffV verlangt, dass am selben Arbeitsplatz kein anderer Arbeitnehmer beschäftigt werden kann, solange die krankmachenden Arbeitsursachen noch nicht beseitigt sind.

In dieser Hinsicht besteht in Kürze gesetzlicher Handlungsbedarf, da das Gefahrstoffrecht aufgrund der RL 98/24 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 7.4.1998 zu novellieren ist. Diese Richtlinie ist bis zum 5. Mai 2001 umzusetzen. In Anlage 3 wird Artikel 10 dieser Richtlinie dokumentiert, der zur Gesundheitsüberwachung detaillierte Anforderungen

stellt, mit denen verhindert werden soll, dass der Schutz vor Gefahrstoffen in einen Schutz der Unternehmen vor Arbeitnehmern, die als anfällig gelten, umgekehrt wird.

Die Gesundheitsüberwachung wird hier auf eine »bestimmbare Krankheit« bezogen, zudem muss eine Wahrscheinlichkeit bestehen, dass diese Krankheit unter den besonderen Arbeitsbedingungen auftritt. Da derzeit genetischen Analysen einen so engen Zusammenhang nicht erbringen können, ist es nicht nur nicht geboten, sondern auch mit der Systematik der Richtlinie nicht vereinbar, wenn im Rahmen der Novellierung der §§ 28 ff. GefStoffV im Jahr 2001 genetische Analysen in diese Pflichtuntersuchungen integriert werden. Statt dessen zielt die Richtlinie, wie vor allem Art. 10 Abs. 4 zeigt, auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, weil als wichtigste Konsequenz aus dem Auftreten von Krankheiten zunächst die Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung und die Anordnung weiterer Maßnahmen präventiver Art genannt werden. Die Zuweisung einer anderen Arbeit an den Arbeitnehmer wird nur als eine Möglichkeit von Konsequenzen aus einem solchen Ergebnis formuliert, so dass nach meiner Ansicht die bisherige strikte Anordnung von Beschäftigungsverboten aufgehoben werden muss und auch in diesem Zusammenhang der eindeutige Vorrang objektiver Arbeitsschutzmaßnahmen herzustellen ist.

Ein Handlungsbedarf zur Integration genetischer Untersuchungen in die bisherigen Pflichtuntersuchungen besteht dagegen nicht. Im Gegenteil zeigt die Orientierung am Tatbestandsmerkmal der »bestimmbaren Krankheit«, dass auch in Zukunft im europarechtlich geprägten Gefahrstoffrecht kein Raum für genanalytische Pflichtuntersuchungen besteht.

Wird die bisherige Untersuchungsstruktur, die – noch – von weitreichenden Pflichtuntersuchungen geprägt ist, aufgelockert, dann sind Fördermaßnahmen zugunsten breit angelegter betriebsepidemiologischer Untersuchungen geboten. Die in § 3 ASiG statuierte Aufgabe der Erforschung arbeitsbedingter Krankheiten lässt sich ohne solche flächendeckenden Datenerhebungen nur schwer realisieren, so dass sich insoweit eine Notwendigkeit der Teilnahme aller Beschäftigten an den Untersuchungen ergeben könnte. Da diese jedoch ausschließlich auf Epidemiologie abzielen würden, ist eine Anonymisierung dieser Daten geboten, um einen effektiven Datenschutz zu sichern. Insoweit kann man sich an der Auslegung der §§ 20 Abs. 2 SGB V, 14 Abs. 2 SGB VII orientieren, in denen für den Transport epidemiologischer Daten zwischen Krankenversicherung und Unfallversicherung hervorgehoben wird, dass personenbezogene Daten nicht weitergegeben werden dürfen (BT-DS 13/2204, S. 78; Schmitt SGB VII § 14 Rz. 11).

IV. Vom Arbeitgeber veranlasste Untersuchungen

Zu den wichtigsten Untersuchungstypen gehören immer noch die Einstellungsuntersuchungen, die vom Arbeitgeber veranlasst werden. Hier besteht ein klares Spannungsfeld, weil die hier erzeugten Daten nicht vorrangig der Verbesserung des Arbeitsplatzes, sondern der Personalauswahl und -selektion dienen. Gerade auf diese Situation beziehen sich auch die rechtsvergleichenden Beispiele aus unseren Nachbarstaaten.

Einstellungsuntersuchungen sind in Deutschland nicht speziell gesetzlich geregelt, da das geplante Arbeitsvertragsgesetz noch nicht zustande gekommen ist. Deshalb hat sich eine eingehende juristische Diskussion entwickelt, die genetischen Untersuchungen bestimmte Grenzen setzen könnte. Dabei ist zu beachten, dass diese Untersuchungen nicht dem Arbeitsschutz, sondern der Personalauswahl zugeordnet werden, so dass entsprechende Aktivitäten der Betriebsärzte nicht auf ihre Einsatzzeit anzurechnen wären (Anzinger/Bieneck ASiG § 3 Rz. 85 ff ; TAS-Wank § 3 ASiG Rz. 3; Notz, Zulässigkeit und Grenzen ärztlicher Untersuchungen von Arbeitnehmern, 1991, S. 44). Diese Untersuchungen unterliegen drei verschiedenen rechtlichen Regelungskreisen:

Zunächst bedürfen sie wie jede ärztliche Untersuchung der Einwilligung durch die Betroffenen. Nach dem Stand unseres jetzigen Gesundheitsrechts basiert wiederum eine Einwilligung auf der vorherigen Aufklärung über Voraussetzungen, Ziele und Methoden der Untersuchung. Diese Aufklärung ist derzeit nicht immer üblich bei solchen Untersuchungen.

Auf einer zweiten Ebene verlangt die Gerichtspraxis ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers; die Untersuchung darf insoweit nicht weiter gehen als das Fragerecht des Arbeitgebers. Für dieses ist zunächst allgemein anerkannt, dass es sich nur dann gegenüber dem legitimen Interesse des Arbeitnehmers am Schutz seines Persönlichkeitsrechts und an der Unverletzlichkeit seiner Individualsphäre durchsetzen kann, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Information hat (BAG AP Nr. 26 zu § 123 BGB). Das Informationsinteresse kann daher nur anerkannt werden, wenn es auf den künftigen Arbeitsplatz bezogen ist und dessen Belastungen und Gefährdungen in Rechnung stellt. Daraus ergibt sich als minimale prozedurale Voraussetzung, dass eine Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5, 6 ArbSchG dokumentiert und dem Arzt bekannt sein muss, damit diese auch zur Grundlage der Aufklärung gemacht werden kann.

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss dieses Informationsinteresse des Arbeitgebers weiter eingeschränkt werden, denn ihm steht kein unbeschränktes Informationsrecht in bezug auf den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers zu (BAG a.a.O.); vielmehr muss zu besorgen sein, dass krankheitsbedingt die Eignung des Arbeitnehmers auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist. Daher gestattet die Judikatur Fragen nach latenten gesundheitlichen Gefährdungen nicht (LAG Berlin BB 1974, 510). Schließlich ist es erforderlich, dass die Untersuchung auf geeigneten und anerkannten Verfahren beruht, die geeignet sind, diese Informationen verlässlich zu ermitteln.

Obleich solche Untersuchungen nicht ohne Einwilligung des Arbeitnehmers/Stellenbewerbers erfolgen können, ist doch die »Freiwilligkeit« in zahlreichen Fällen wenig real. Bereits 1993 hatte das Bundesverfassungsgericht für formal freiwillige Untersuchungen auf den Gebrauch von Betäubungsmitteln, bei deren Ablehnung die Straßenverkehrsbehörde den Entzug der Fahrerlaubnis angedroht hatte, die Voraussetzungen unfreiwilliger Untersuchungen als Maßstab angelegt (BVerfG NJW 1993, 2365; ausführlich dazu auch Bücken/Feldhoff/Kohte a.a.O. Rz. 619 ff., 625 ff.). Auch aus diesem Grund sind an Einstellungsuntersuchungen, die zwingend zum Abschluss eines Arbeitsvertrages vom Arbeitgeber verlangt werden, die Anforderungen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu stellen (dazu auch Roos, Die genetische Analyse von Stellenbewerbern und das vorvertragliche Informationsstreben des Arbeitgebers, Sinzheim 1999, S. 66 ff; Marquardt, Genetische Analysen an Beschäftigten auf der Grundlage des Entwurfes des Arbeitsschutzrahmengesetzes, Hamburg 1999, S. 128 ff; zur möglichen Unwirksamkeit von Einwilligungserklärungen in solchen Situationen Kohte AcP 1985, S. 105, 134 ff. und Pletke, Die Zulässigkeit von Genomanalysen an Arbeitnehmern im deutschen und US-amerikanischen Recht, Diss. Hannover 1995, S. 195 ff.).

Auf einer weiteren Ebene ist schließlich das Mitbestimmungsrecht der Betriebs- und Personalräte zu beachten. Auch insoweit werden die Untersuchungen nicht als Maßnahmen des Arbeitsschutzes – § 87 I 7 BetrVG – eingestuft; sie unterliegen jedoch als Auswahlrichtlinien der Mitbestimmung nach § 95 BetrVG (Richardi NZA 1988, 73,77; Bücken/Feldhoff/Kohte, a.a.O., Rz. 77; Fitting 20. Aufl. 2000 § 95 Rz. 16; DKK-Klebe 7. Aufl. 2000 § 95 Rz. 10; Roos a.a.O. S. 80 ff; Pletke a.a.O. S. 233 ff.). Dies setzt wiederum voraus, dass es Kriterien gibt, nach denen die Untersuchungen und Bewertungen durchgeführt werden.

Wenn man diese Kriterien an die bisher üblichen genetischen Untersuchungsmöglichkeiten anlegt, dann spricht wenig für die Zulässigkeit genetischer Untersuchungen im Zusammenhang mit Einstellungsuntersuchungen (vgl. dazu Kohte, Festschrift für Kissel, 1994 S. 547, 558). Erst recht ergibt sich daraus keine Legitimation für genetische Untersuchungen im bestehenden Arbeitsverhältnis, da hier strenge Anforderungen an eine Untersuchungspflicht der Arbeitnehmer gestellt werden (keine Pflicht zur Blutuntersuchung auf Alkohol und Drogengebrauch bei Anordnung jährlicher Untersuchung ohne hinreichend sichere tatsächliche Hinweise auf Alkoholabhängigkeit – BAG NZA 1999, 1209).

Dieses Ergebnis erfordert keine spezifischen genomrechtlichen Aussagen und Kodifikationen; es ergibt sich bereits aus den allgemeinen Maßstäben des Gesundheitsrechts und des Datenschutzrechts, wenn diese analytisch sorgfältig entwickelt werden. Insoweit war in den Niederlanden das Gesetz zu den Untersuchungen im Jahr 1997 zugleich eine wichtige vorbeugende Restriktion möglicher genetischer Untersuchungen in den Niederlanden (so auch B. Veigel, Das niederländische Arbeitsschutzrecht, Diss. Halle 2000 S. 151 ff). Angesichts der beachtlichen Grauzone, in der sich die arbeitsmedizinischen Einstellungsuntersuchungen befinden, sehe ich z. Z. gesetzgeberischen Handlungsbedarf bei der Regulierung betriebsärztlicher Untersuchungen und ihrer Verklammerung mit den Instrumenten des aktuellen Arbeitsschutzrechts. Gesonderte arztrechtliche Regelungen zu Einstellungsuntersuchungen erscheinen mir nicht geboten; dagegen muss die datenschutzrechtliche Situation gesondert untersucht werden, weil hier im Zusammenhang mit der BDSG-Novellierung Handlungsnotwendigkeiten bestehen können.

Gesetzgeberischer Handlungs- und Abstimmungsbedarf wird sich ergeben im Zusammenhang mit der Umsetzung der am 27.11. 2000 verabschiedeten Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (AbIEG 2000 L 303). Diese Richtlinie enthält nach angelsächsischem Vorbild ein privatrechtlich wirkendes Diskriminierungsverbot wegen einer bestimmten Behinderung; daher verdient das in Anlage 4 dokumentierte Verfahren der EEOC besondere Aufmerksamkeit (zum von der Kommission herangezogenen Americans with Disabilities Act – ADA – ausführlich Pletke a.a.O. S. 47 ff). Weiter werden in Art. 5 der RL 2000/78 geeignete Maßnahmen verlangt, um Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung zu sichern, es sei denn, dass eine solche Beschäftigung Arbeitgeber unverhältnismäßig belastet. Damit müsste die jetzige Rechtsprechung des BAG, die dem Arbeitgeber ein Fragerecht nach der Behinderteneigenschaft – nicht notwendig nach der Behinderung – selbst für die Fälle, in denen sich die Behinderung nicht auf die Tätigkeit auswirkt, einräumt, endgültig und endlich aufgegeben werden. Andererseits ist zu beachten, dass die Neufassung des § 14 SchwbG, die eine spezifische Suche nach schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern vorschreibt, auch reale oder vermeintliche Sachzwänge schafft, Daten zur Schwerbehinderung zu erheben.

Diese Datenerhebung kann nur dann mit dem Diskriminierungsverbot vereinbar sein, wenn sie in eine konsequente Integrationspolitik eingebettet ist; ohne Integrationsvereinbarung nach § 14 b SchwbG kein Fragerecht nach der Schwerbehinderteneigenschaft – könnte das vereinfachte Motto lauten. Hinsichtlich der Untersuchungen müsste von vornherein der Ansatz anders sein: es kann nicht darum gehen, festzustellen, dass Behinderte von der Normalerwartung abweichen und allenfalls diejenigen einzustellen, die möglichst wenig abweichen. Die in § 14 Abs. 2 SchwbG jetzt verankerte Pflicht, wenigstens für die Pflichtquote eine »möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung« sicherzustellen, verlangt für die ärztliche Untersuchung und Beratung die Aufgabe, dass im Mittelpunkt die Frage stehen muss, wie eine behinderungsgerechte Beschäftigung gestaltet werden kann. Insoweit ist es wiederum geboten, die bisherige Grundlinie arbeitsmedizinischer Untersuchungen zu korrigieren; dies ist zugleich der beste Schutz gegen unzulässige genetische Ausforschungen und Datenerhebungen. In einem solchen Zusammenhang ist die Statuierung eines entsprechenden Frage- bzw. Verwen-

ungsverbots – das die Gerichtspraxis bereits heute für verdeckte genetische Untersuchungen anwendet (EuGH vom 5.10.1994 – C 404/92 – Slg 1994, I – 4785 ff) – sicherlich ein wichtiger Baustein (zu den einschlägigen Gesetzen verschiedener amerikanischer Staaten ausführlich Pletke a.a.O. S. 88 ff.); seine isolierte Kodifikation würde dagegen die bisherige Selektionspraxis kaum eindämmen und die jetzige Grauzone kaum beeinflussen. Daher ist in dieser Stellungnahme im Anschluss an das Positionspapier von Aart C. Hendriks vom 16.10.2000 die Regulierung genetischer Analysen in den allgemeinen Zusammenhang des Gesundheits- und Arbeitsrechts gestellt worden.

Anlage 1

Gentechnikgesetz – GTG

Bundesgesetz der Republik Österreich vom 12.7.1994, BGBl 510, mit dem Arbeiten mit gentechnisch veränderten Organismen, das Freisetzen und Inverkehrbringen von gentechnisch veränderten Organismen und die Anwendung von Genanalyse und Gentherapie am Menschen geregelt werden (Gentechnikgesetz – GTG) und das Produkthaftungsgesetz geändert wird

§ 4

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Bundesgesetzes bedeuten:

23. Genanalyse: die molekulargenetische Untersuchung an Chromosomen, Genen und DNS-Abschnitten eines Menschen zur Feststellung von Mutationen;

§ 65

Genanalysen am Menschen zu medizinischen Zwecken

(1) Eine Genanalyse am Menschen zu medizinischen Zwecken darf nur

1. auf Veranlassung eines in Humangenetik ausgebildeten Arztes oder eines für das betreffende Indikationsgebiet zuständigen Facharztes zur
 - a) Feststellung einer Prädisposition für eine Krankheit, insbesondere der Veranlagung für eine möglicherweise zukünftig ausbrechende Erbkrankheit, oder
 - b) Feststellung eines Überträgerstatusoder
2. auf Veranlassung des behandelnden oder diagnosestellenden Arztes zur
 - a) Diagnose einer manifesten Erkrankung oder einer damit im Zusammenhang stehenden anfälligen künftigen Erkrankung oder
 - b) Vorbereitung einer Therapie und Kontrolle des Therapieverlaufes oder
 - c) Durchführung von Untersuchungen gemäß § 70 Z 1 durchgeführt werden.

(2) Eine Genanalyse im Sinne des Abs. 1 Z 1 darf nur nach Vorliegen einer schriftlichen Bestätigung der zu untersuchenden Person durchgeführt werden, dass sie zuvor durch einen Arzt oder Facharzt im Sinne des Abs. 1 Z 1 über Wesen, Tragweite und Aussagekraft der Genanalyse aufgeklärt worden ist und der Genanalyse zugestimmt hat. In den Fällen des Abs. 1 Z 2 hat der behandelnde Arzt den Patienten über Wesen, Tragweite und Aussagekraft der Genanalyse aufzuklären.

(3) Eine Genanalyse im Sinne des Abs. 1 Z 1 darf im Rahmen einer pränatalen Untersuchung nur, soweit dies medizinisch geboten ist, und nach schriftlicher Bestätigung der Schwangeren, dass sie zuvor durch einen Arzt oder Facharzt im Sinne des Abs. 1 Z 1 über Wesen, Tragweite und Aussagekraft der Genanalyse und über Risiken des vorgesehenen Eingriffes aufgeklärt worden ist und der Genanalyse zugestimmt hat, durchgeführt werden.

(4) Die Bestätigung gemäß Abs. 2 bzw. 3 erteilt 1. für eine unmündige Person ein Erziehungsberechtigter und 2. für eine Person, der ein Sachwalter bestellt ist, dessen Wirkungsbereich die Zustimmung zur Genanalyse umfaßt, der Sachwalter.

§ 67

Verbot der Erhebung und Verwendung von Daten aus Genanalysen für bestimmte Zwecke

Arbeitgebern und Versicherern einschließlich deren Beauftragten und Mitarbeitern ist es verboten, Ergebnisse von Genanalysen von ihren Arbeitnehmern, Arbeitsuchenden oder Versicherungsnehmern oder Versicherungswerbern zu erheben, zu verlangen, anzunehmen oder sonst zu verwerten.

§ 69

Beratung

(1) Vor und nach Durchführung einer Genanalyse zur Feststellung einer Veranlagung für eine Erbkrankheit oder zur Feststellung eines Überträgerstatus hat eine ausführliche Beratung der zu untersuchenden Person, sofern diese Genanalyse im Rahmen einer pränatalen Untersuchung vorgenommen wird, der Schwangeren, in den Fällen des § 65 Abs. 4 auch der zustimmungsberechtigten Person, durch den diese Genanalyse gemäß § 65 Abs. 1 Z 1 veranlassenden Arzt stattzufinden.

(2) Die Beratung muß die sachbezogene umfassende Erörterung aller Untersuchungsergebnisse und medizinischen Tatsachen sowie deren soziale und psychische Konsequenzen umfassen und darf im Falle einer pränatalen Genanalyse keinesfalls direktiv erfolgen. Dabei ist auf die Zweckmäßigkeit einer zusätzlichen nichtmedizinischen Beratung durch einen Psychotherapeuten oder Sozialarbeiter hinzuweisen; konkrete Hinweise auf solche Beratungsmöglichkeiten sind in Schriftform anzubieten.

§ 71

Datenschutz

(1) Wer Genanalysen durchführt oder veranlaßt, hat die dabei gewonnenen Daten im Sinne dieses Bundesgesetzes geheimzuhalten und dabei die folgenden Bestimmungen zu beachten:

1. Der untersuchten Person ist über deren Verlangen Einsicht in alle sie betreffenden Daten zu gewähren.
2. Der untersuchten Person sind unerwartete Ergebnisse mitzuteilen, die von unmittelbarer klinischer Bedeutung sind oder nach denen sie ausdrücklich gefragt hat. Diese Mitteilung ist insbesondere dann, wenn die untersuchte Person nicht danach gefragt hat, so zu gestalten, dass sie auf die untersuchte Person nicht beunruhigend wirkt; in Grenzfällen kann diese Mitteilung gänzlich unterbleiben.
3. Daten in nicht anonymisierter Form dürfen für einen anderen als den Zweck, für den sie ursprünglich erhoben worden sind, nur mit ausdrücklicher und schriftlicher Zustimmung der untersuchten Person verwendet werden.
4. Daten dürfen nur weitergegeben werden
 - a) an Personen, die in der Einrichtung, in der sie erhoben worden sind, mit der Ermittlung, Verarbeitung oder Auswertung der Daten unmittelbar befaßt sind,
 - b) an die untersuchte Person,
 - c) an die in § 65 Abs. 3 und 4 genannten Personen,
 - d) an den Arzt, der die Genanalyse veranlaßt hat, und an den behandelnden oder diagnosestellenden Arzt,

- e) an andere Personen nur, soweit die untersuchte Person hierzu ausdrücklich und schriftlich zugestimmt hat, wobei ein schriftlicher Widerruf dieser Zustimmung möglich ist.
5. Daten müssen vor dem Zugriff Unbefugter in geeigneter Weise geschützt werden.
 6. Daten, die nicht anonymisiert worden sind, dürfen nur in der Einrichtung, in der sie erhoben worden sind, und nur bei dem Arzt, der die Genanalyse veranlaßt hat, automationsunterstützt verarbeitet werden; sie sind von anderen Datenarten gesondert zu speichern und dürfen nur von den nach diesem Bundesgesetz berechtigten Personen und nur mit einer gesonderten Zugriffsmöglichkeit abrufbar sein.
 7. Die Verpflichtungen gemäß Z 3 bis 6 gelten auch für Personen, die bei der Durchführung von Genanalysen oder bei der Aufbewahrung oder Verwaltung der dabei erhobenen Daten mitwirken.
- (2) Soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, bleiben das Datenschutzgesetz, BGBl. Nr. 565/1978, sowie Vorschriften, die besondere Verschwiegenheits- oder Meldepflichten beinhalten, unberührt.

Anlage 2

Niederländisches Gesetz vom 5. Juli 1997 über Regelungen zur Verstärkung der Rechtsposition derer, die sich einer medizinischen Untersuchung unterziehen (Gesetz über die medizinischen Untersuchungen)

Artikel 1

In diesem Gesetz und den darauf beruhenden Bestimmungen wird verstanden unter:

- a) Untersuchung: Fragen über den Gesundheitszustand des zu Untersuchenden und die Vornahme medizinischer Untersuchungen im Zusammenhang mit der Begründung oder Änderung
 - 1. eines bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses, welches im ziekwet², im wet op de arbeidsongeschicktheidsverzekering³ oder in einer auf einem dieser Gesetze beruhenden Rechtsvorschrift als dienstbetrekking⁴ bezeichnet wird,
 - 2. einer Einstellung in den öffentlichen Dienst
 - 3. einer bürgerlich-rechtlichen Renten- oder Lebensversicherung,
 - 4. einer Zusage nach Art. 2 des pensions- und sparfondsenwet,
 - 5. einer Versicherung wegen Arbeitsunfähigkeit nach bürgerlichem Recht,
- a) zu Untersuchender: eine Person, die sich einer Untersuchung unterzieht;
- b) Auftraggeber⁵: der (zukünftige) Arbeitgeber oder (zukünftige) Versicherer, der eine Untersuchung von dem Bewerber bzw. Antragsteller verlangt;
- d) Untersuchender Arzt: Der Mediziner, der die Untersuchung durchführt und dem Auftraggeber das Ergebnis mitteilt oder den medizinischen Berater über seine Feststellung unterrichtet;
- e) Medizinischer Berater: die Person, die den Auftraggeber auf der Grundlage der Untersuchung die Mitteilung gem. Art. 10 Abs. 3 übermittelt.

Artikel 2

- 1. Untersuchungen werden nach Art, Inhalt und Umfang begrenzt auf den Zweck, zu dem sie verrichtet werden.
- 2. Untersuchungsergebnisse dürfen nur für den Zweck verwendet werden, für den die Untersuchung durchgeführt worden ist.

Artikel 3

- 1. Bei einer Untersuchung werden keine Fragen gestellt und keine medizinischen Untersuchungen verrichtet, die einen unverhältnismäßigen Eingriff in die persönliche Lebenssphäre des zu Untersuchenden darstellen.
- 2. In keinem Fall dürfen Teil einer Untersuchung sein:

2 Krankengeldgesetz

3 Gesetz über die Arbeitsunfähigkeitsversicherung

4 Dienstverhältnis

5 im Gesetz steht hier: keuringvrager (wörtl. Untersuchungsfrager)

- a) Untersuchungen bei denen das Interesse des Auftraggebers die damit verbundenen Risiken für den zu Untersuchenden nicht überwiegt. Hierzu gehören Untersuchungen, die gezielt auf die Erlangung von Kenntnissen über die Möglichkeit einer schweren Erkrankung gerichtet sind, für die keine Heilungsmöglichkeit vorhanden ist oder deren Entwicklung nicht durch medizinisches Eingreifen verhindert oder aufgehalten werden kann, oder von Kenntnissen über eine bestehende, nicht behandelbare schwere Erkrankung, die voraussichtlich erst nach längerer Zeit manifest werden wird.
- b) Untersuchungen, die aus anderen Gründen eine unverhältnismäßig schwere Belastung für den zu Untersuchenden mit sich bringen.

Artikel 4

1. Untersuchungen im Zusammenhang mit der Eingehung eines bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses, welches im ziekwet, im wet op de arbeidsongeschicktheidsverzekering oder in einer auf einem dieser Gesetze beruhenden Rechtsvorschrift als dienstbetrekking bezeichnet wird oder in Zusammenhang mit einer Einstellung in den öffentlichen Dienst, werden nur durchgeführt, wenn an die Erfüllung der Aufgabe, auf die sich das Arbeitsverhältnis oder die Einstellung im öffentlichen Dienst bezieht, besondere Anforderungen in Bezug auf die gesundheitliche Eignung gestellt werden müssen. Unter medizinische Eignung für die Aufgabe wird begriffen der Schutz der Gesundheit und Sicherheit des zu Untersuchenden und von Dritten bei der Ausführung der betreffenden Arbeit.
2. Untersuchungen im Zusammenhang mit der Eingehung eines bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses, welche im ziekwet, im wet op de arbeidsongeschicktheidsverzekering oder in einer auf einem dieser Gesetze beruhenden Rechtsvorschrift als dienstbetrekking bezeichnet wird, oder im Zusammenhang mit einer Einstellung in den öffentlichen Dienst, werden erst durchgeführt, nachdem alle übrigen Beurteilungen der Eignung des Bewerbers stattgefunden haben und der Arbeitgeber aufgrunddessen vor hat, den zu Untersuchenden einzustellen. Wenn zu den Beurteilungen nach Satz 1 eine Untersuchung bezüglich der Vorfahren des zu Untersuchenden gehört oder eine Sicherheitsüberprüfung nach dem Gesetz über Sicherheitsüberprüfungen durchgeführt werden muß, kann auf Bitten des zu Untersuchenden die Untersuchung im Zusammenhang mit der Eingehung eines bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses, welches im ziekwet, im wet op de arbeidsongeschicktheidsverzekering oder in einer auf einem dieser Gesetze beruhenden Rechtsvorschrift als dienstbetrekking bezeichnet wird, vor einer solchen Untersuchung durchgeführt werden.

Artikel 8

1. Der Auftraggeber legt unter Berücksichtigung der Artikel 2, 3, 4 (...) das Ziel der Untersuchung, die Fragen, die im Hinblick auf die Gesundheit gestellt werden sollen und die medizinischen Untersuchungen, die verrichtet werden können, schriftlich fest.
2. Rechtzeitig vor Beginn der Untersuchung wird der zu Untersuchende auf verständliche Weise schriftlich über Ziel, Fragen und Untersuchungen gem. Abs. 1 sowie über seine Rechte bei Untersuchungen unterrichtet.

Artikel 9

Repräsentative Organisationen von Arbeitgebern bzw. die Versicherer, repräsentative Organisationen von Arbeitnehmern bzw. die Konsumenten und Patienten und die repräsentative Organisation der Ärzte können Absprachen treffen über das Ziel der Untersuchung gem. Art. 2, das Verrichten von Untersuchungen gem. Art. 4 Abs. 1 sowie über die Fragen und medizinischen Untersuchungen gem. Art. 3 ... und 6.

Artikel 10

1. Der untersuchenden Arzt und der medizinische Berater üben ihre Aufgaben selbständig aufgrund ihres sachverständigen Beurteilungsvermögens aus und sind vom Auftraggeber unabhängig.
2. Der untersuchende Arzt und der medizinische Berater sind zur Geheimhaltung in Bezug auf alle Umstände verpflichtet, die ihnen über den zu Untersuchenden bekannt sind, und tragen dafür die Verantwortung, dass die betreffenden Daten so geschützt werden, dass diese nicht für Dritte zugänglich sind.
3. Der untersuchende Arzt bzw. der medizinische Berater teilen dem Auftraggeber nicht mehr mit als für das Ziel der Untersuchung strikt notwendig ist.

Artikel 11

1. Der zu Untersuchende hat das Recht, seine Mitwirkung an einer Untersuchung oder einem Teil einer solchen zu verweigern, wenn diese nicht den Artikeln 2, 3, 4 ... oder 8 entspricht.

Artikel 12

1. Wenn eine Untersuchung zu einem negativen Ergebnis oder zu einem positiven Ergebnis mit Einschränkung geführt hat, hat der zu Untersuchende das Recht auf eine Zweituntersuchung. Der zu Untersuchende macht seinen diesbezüglichen Wunsch mit Gründen versehen innerhalb einer Woche geltend, nachdem ihm das Untersuchungsergebnis mitgeteilt worden ist.
2. Die durch den Auftraggeber zu treffende Entscheidung wird ausgesetzt, bis ihm das Ergebnis der Zweituntersuchung mitgeteilt worden ist.
3. Die Kosten der Zweituntersuchung trägt der Auftraggeber. Dieser kann aber einen billigen Beitrag vom zu Untersuchenden verlangen.

Artikel 13

1. Die in Art. 9 genannten Organisationen können eine unabhängige Beschwerdekommision einrichten.
2. Diese Kommission nimmt Beschwerden in Bezug auf die Regelungen dieses Gesetzes und Absprachen nach Art. 9 entgegen und teilt Beschwerdeführer und Beschwerdegegner ihre Entscheidung über die Beschwerde mit.
3. Die in Art. 9 genannten Organisationen stellen eine Verfahrensordnung für die Beschwerdekommision auf.

Artikel 14

1. Durch Rechtsverordnung können nähere Regelungen betreffend die Bestimmungen in Art. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 und 13 getroffen werden.
2. Falls und soweit innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes keine Absprachen nach Art. 9 und 13 zustandekommen oder falls diese Absprachen nicht den durch dieses Gesetz gestellten Anforderungen entsprechen, werden entsprechende Regelungen durch Rechtsverordnung erlassen.

Anlage 3

Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit – Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG – vom 7. April 1998 (ABl. EG Nr. L 131 v. 5.5.1998, S. 11)

Artikel 10

Gesundheitsüberwachung

(1) Unbeschadet des Artikels 14 der Richtlinie 89/391/EWG treffen die Mitgliedstaat Vorkehrungen für die Durchführung einer angemessenen Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer, für die die Ergebnisse der Bewertung nach Artikel 4 ein Gesundheitsrisiko erkennen lassen. Diese Vorkehrungen, einschließlich der Anforderungen für die Gesundheits- und Expositionsakten sowie deren Verfügbarkeit, werden entsprechend den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten eingeführt.

Eine Gesundheitsüberwachung, deren Ergebnisse bei der Durchführung von Vorbeugungsmaßnahmen an dem konkreten Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind, ist in den Fällen angemessen, in denen

- die Exposition der Arbeitnehmer gegenüber einem gefährlichen chemischen Arbeitsstoff mit einer bestimmbarer Krankheit oder einer gesundheitsschädlichen Auswirkung zusammenhängen kann und
- eine Wahrscheinlichkeit besteht, dass die Krankheit oder Auswirkung unter den besonderen Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers auftritt, und
- das Risikopotential der Untersuchungstechnik für den Arbeitnehmer gering ist.

Zudem müssen anerkannte Techniken zur Feststellung von Anzeichen der Krankheit bzw. Auswirkung zur Verfügung stehen.

In den Fällen, in denen ein verbindlicher biologischer Grenzwert nach Anhang II⁶ festgelegt wurde, ist die Gesundheitsüberwachung für Arbeiten mit dem betreffenden Arbeitsstoff gemäß den in Anhang II vorgesehenen Verfahren eine zwingend vorgeschriebene Anforderung. Die Arbeitnehmer sind über diese Anforderung zu unterrichten, bevor ihnen eine Arbeit zugewiesen wird, die mit dem Risiko einer Exposition gegenüber dem angegebenen gefährlichen chemischen Arbeitsstoff verbunden ist.

(2) Die Mitgliedstaaten treffen Vorkehrungen, um sicherzustellen, dass für jeden Arbeitnehmer, der der Gesundheitsüberwachung nach Absatz 1 unterliegt, persönliche Gesundheits- und Expositionsakten geführt und auf dem neuesten Stand gehalten werden.

(3) Gesundheits- und Expositionsakten enthalten eine Zusammenfassung der Ergebnisse der durchgeführten Gesundheitsüberwachung und der für die Exposition der betreffenden Person repräsentativen Überwachungsdaten. Eine biologische Überwachung und damit zusammenhängende Anforderungen können Teil der Gesundheitsüberwachung sein.

Die Akten sind in angemessener Weise zu führen, so dass sie zu einem späteren Zeitpunkt unter Berücksichtigung der Schweigepflicht konsultiert werden können.

Der zuständigen Behörde ist auf Verlangen eine Kopie der entsprechenden Akten zu übermitteln. Der einzelne Arbeitnehmer erhält auf Verlangen Zugang zu der ihn persönlich betreffenden Gesundheits- und Expositionsakte.

Stellt ein Unternehmen seine Tätigkeit ein, so sind die Gesundheits- und Expositionsakten der zuständigen Behörde zur Verfügung zu stellen.

6 Vom Abdruck wurde abgesehen

(4) Ergibt die Gesundheitsüberwachung,

- dass ein Arbeitnehmer an einer bestimmaren Krankheit leidet oder dass sich bei ihm eine gesundheitsschädliche Auswirkung zeigt, die nach Auffassung eines Arztes oder eines Arbeitsmediziners das Ergebnis der Exposition gegenüber einem gefährlichen chemischen Arbeitsstoff bei der Arbeit ist, oder
- dass ein verbindlicher biologischer Grenzwert überschritten worden ist,

so ist der Arbeitnehmer von dem Arzt oder einer anderen entsprechend qualifizierten Person über die ihn persönlich betreffenden Ergebnisse zu unterrichten, wozu auch Informationen und Beratung über Gesundheitsüberwachungsmaßnahmen, denen er sich nach Abschluß der Exposition unterziehen sollte, zählen und

so muß der Arbeitgeber

- die gemäß Artikel 4 Absatz 1 vorgenommene Risikobewertung überprüfen;
- die vorgesehenen Maßnahmen zur Ausschaltung oder Verringerung von Risiken gemäß der Artikeln 5 und 6 überprüfen;
- den Rat des Arbeitsmediziners oder einer anderen entsprechend qualifizierten Person oder der zuständigen Behörde berücksichtigen und alle erforderlichen Maßnahmen zur Ausschaltung oder Verringerung des Risikos gemäß Artikel 6 durchführen, wozu auch die Möglichkeit zählt, dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zuzuweisen, bei der kein Risiko einer weiteren Exposition besteht;
- Vorkehrungen für eine kontinuierliche Gesundheitsüberwachung treffen und für eine Überprüfung des Gesundheitszustand aller anderen Arbeitnehmer sorgen, die in ähnlicher Weise exponiert waren. In diesen Fällen kann der zuständige Arzt oder Arbeitsmediziner oder die zuständige Behörde vorschlagen, dass exponierte Personen einer ärztlichen Untersuchung unterzogen werden.

Anlage 4

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission

FOR IMMEDIATE RELEASE
Friday, Feb. 9, 2001

CONTACT: Jean P. Kamp
Regional Attorney
Milwaukee District Office
(414) 297-1860
or
Laurie A. Vasichek
Senior Trial Attorney
Minneapolis Area Office
(612) 335-4061
TTY: (612) 335-4045

EEOC PETITIONS COURT TO BAN GENETIC TESTING OF RAILROAD WORKERS IN FIRST EEOC CASE CHALLENGING GENETIC TESTING UNDER AMERICANS WITH DISABILITIES ACT

WASHINGTON – The U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) today filed its first court action challenging genetic testing a Petition for a Preliminary Injunction against Burlington Northern Santa Fe Railroad to end genetic testing of employees who have filed claims for work-related injuries based on carpal tunnel syndrome. EEOC alleges that the employees are not told of the genetic test, or asked to consent to it, and that at least one individual who has refused to provide a blood sample because he suspected it would be used for genetic testing has been threatened with imminent discharge if he fails to submit the sample.

»This is EEOC's first lawsuit challenging genetic testing. As science and technology advance, we must be vigilant and ensure that these new developments are not used in a manner that violate workers' rights,« said EEOC Chairwoman Ida L. Castro. »Today, the Commission has shown that we will act quickly when confronted with such an egregious violation of the Americans with Disabilities Act as is presented here.«

In its Petition, filed in U. S. District Court for the Northern District of Iowa, located in Sioux City, Iowa, the EEOC asks the Court to order the railroad to end its nationwide policy of requiring employees who have submitted claims of work-related carpal tunnel syndrome to provide blood samples which are then used for a genetic DNA test for Chromosome 17 deletion, which is claimed to predict some forms of carpal tunnel syndrome. EEOC also seeks to halt any disciplinary action or termination of the employee who has refused to submit a blood sample.

EEOC Commissioner Paul Steven Miller explained, »The Commission takes the position that basing employment decisions on genetic testing violates the ADA. In particular, employers may only require employees to submit to any medical examination if those examinations are job related and consistent with business necessity. Any test which purports to predict future disabilities, whether or not it is accurate, is unlikely to be relevant to the employee's present ability to perform his or her job.«

Chester V. Bailey, Director of EEOC's Milwaukee District Office, noted that the action is based on six charges of discrimination filed with the office. Four of the charges were filed by affected individuals; two were filed by officials of the Brotherhood of Maintenance of the Way Employees on behalf of all affected union members. Bailey certified that EEOC had determined after a preliminary investigation that »the employees would suffer irreparable injury through the invasion of their most intimate privacy rights if the practice of testing is not ended.«

EEOC is the federal agency responsible for enforcing the ADA, which prohibits discrimination against qualified individuals with disabilities, including prohibiting an employer from seeking disability related information not related to an employee's ability to perform his or her job. In addition, EEOC enforces Title VII of the Civil Rights Act of 1964, which prohibits discrimination on the bases of race, color, religion, sex or national origin; the Age

Discrimination in Employment Act, which protects workers age 40 and older; and the Equal Pay Act which prohibits sex-based differences in compensation. Further information about EEOC is available on the agency's Web site at www.eeoc.gov.

Anlage 5

Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg – Pressemitteilung vom 20.02.01

DNA-Analyse nicht verwertbar bei Verdachtskündigung wegen Verbreitung anonymer, beleidigender Schreiben

Das Ergebnis einer ohne Kenntnis und Einwilligung des Betroffenen erhobenen DNA-Analyse kann für eine außerordentliche Verdachtskündigung, die wegen der Verbreitung anonymer Schreiben mit beleidigendem Inhalt in einer Dienststelle ausgesprochen werden soll, nicht verwertet werden. Dies entschied der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg in einem heute bekannt gegebenen Beschluss vom 28.11.2000 in einem personalvertretungsrechtlichen Rechtsstreit zwischen einer Sparkasse und deren Personalrat. Der Personalrat hatte die erforderliche Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung eines Angestellten verweigert. Die Sparkasse wollte im personalvertretungsrechtlichen Verfahren vor Gericht erreichen, dass die Zustimmung des Personalrats zur Kündigung ersetzt wird. Damit ist sie allerdings sowohl vor dem Verwaltungsgericht Stuttgart wie nun auch in zweiter Instanz vor dem Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg in Mannheim gescheitert.

Zum Sachverhalt: Der zu kündigende Mitarbeiter der Sparkasse war seit vielen Jahren bei dem Kreditinstitut als Angestellter beschäftigt. Er war zunächst Jugendvertreter, später Mitglied und zeitweise stellvertretender Vorsitzender des Personalrats. Wegen seiner Tätigkeit im Personalrat war er von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Im Jahre 1999 wurde vom Sparkassenvorstand dem Personalrat mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, dem betreffenden Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zu kündigen, hilfsweise mit sozialer Auslaufzeit von sechs Monaten zum Quartalsende. Hierzu wurde die Zustimmung des Personalrats erbeten. Zur Begründung wurde angegeben, es bestehe der dringende Verdacht, dass der zu kündigende Angestellte Urheber eines anonymen Schreibens mit beleidigendem Inhalt sei, das an einen Abteilungsdirektor der Sparkasse adressiert und gleichzeitig Vorstandsmitgliedern und anderen Direktoren in Kopie zugegangen sei. Der betreffende Mitarbeiter habe dieses Schreiben auch auf einer Personalversammlung erwähnt. Er habe sinngemäß geäußert, dass der Vorstand nicht gegen Führungskräfte vorgehe, obwohl gegen diese Mobbingvorwürfe im Raum stünden. Deshalb seien Mitarbeiter gezwungen, anonyme Briefe zu schreiben. Es sei auch der Verdacht aufgekommen, dass das anonyme Schreiben auf dem Drucker des zu Kündigenden angefertigt worden sei. Zur weiteren Aufklärung des Verdachts habe man mehrere Gegenstände (Löffel, Gabel, Tasse, Weinglas) sichergestellt, die der Mitarbeiter in einer Dienstbesprechung mit dem Vorstand benutzt habe, um prüfen zu lassen, ob mögliche Spuren auf diesen Gegenständen mit Spuren auf Briefumschlägen übereinstimmten, in denen Kopien des anonymen Schreibens verschickt worden seien. Das dazu eingeholte Gutachten eines Instituts für Rechtsmedizin sei zum Ergebnis gekommen, dass die DNA des Speichels, mit dem der Briefumschlag verschlossen worden sei, identisch sei mit der auf dem Weinglas gefundenen DNA. Damit bestehe der dringende Verdacht, dass der zu Kündigende die anonymen Briefe verfasst und verteilt habe. Er habe damit Vorgesetzte und Kollegen herabgewürdigt und beleidigt, den Betriebsfrieden erheblich gestört und die Voraussetzungen für eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit beseitigt. Nachdem der Personalrat die Zustimmung verweigert hatte, wurde das Verwaltungsgericht Stuttgart angerufen, das den Antrag ablehnte. Auch die hiergegen zum Verwaltungsgerichtshof erhobene Beschwerde blieb ohne Erfolg.

In den Entscheidungsgründen wird zur sachlichen Berechtigung der Kündigung folgendes ausgeführt: Ein Arbeitsverhältnis könne aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar sei. Dieser Maßstab gelte auch für außerordentliche Kündigungen gegenüber Personalratsmitgliedern. Es handle sich vorliegend nicht um eine »Tatkündigung«, sondern um eine sogenannte »Verdachtskündigung«. Sie sei gerechtfertigt, wenn 1. starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründeten, wenn 2. die Verdachtsmomente geeignet seien, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören und wenn 3. der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen habe. Dabei müsse der Verdacht auf ein Verhalten gerichtet sein, das als Grund zur fristlosen Kündigung ausreiche. Gemessen daran sei die beabsichtigte Verdachtskündigung rechtswidrig. Zwar liege in dem anonymen Schreiben eine Ehrverletzung des Adressaten und damit eine

schwerwiegende Störung des Vertrauensverhältnisses, die an sich als Kündigungsgrund ausreiche. Die Kündigung sei aber deswegen rechtswidrig, weil die besonders strengen Anforderungen an eine Verdachtskündigung nicht erfüllt seien. Es fehle bereits an der Voraussetzung hinreichend starker, auf objektiven Tatsachen gründender Verdachtsmomente, die darauf hindeuteten, dass der zu Kündigende die Pflichtverletzung begangen habe. Dass er an der Aufklärung des Sachverhalts nicht mitgearbeitet habe, reiche nicht aus. Ebenso wenig reiche es aus, dass der Mitarbeiter den anonymen Brief auf einer Personalversammlung erwähnt und dies mit Vorwürfen gegen den Vorstand verbunden habe. Denn dieser Vorgang erlaube nicht den Schluss, dass der zu Kündigende selbst den Brief verfasst oder verbreitet habe. Auch das Schriftgutachten liefere keinen zwingenden Beweis. Eine absolute Merkmalsübereinstimmung zwischen dem anonymen Schreiben und auf dem fraglichen Drucker gefertigten Vergleichsschreiben habe nicht festgestellt werden können. Außerdem sei es nicht ausgeschlossen, dass andere Personen den Drucker benutzt hätten. Schließlich wird vom zuständigen Senat ausgeführt, dass das Gutachten des Instituts für Rechtsmedizin über die DNA-Analyse zur Erhärtung des Verdachts nicht geeignet sei. Zwar komme es zum Ergebnis, dass die DNA des Speichels, mit dem der Briefumschlag verschlossen wurde, der eine an einen leitenden Mitarbeiter der Sparkasse weitergegebene Kopie des anonymen Schreibens enthielt, identisch sei mit der auf dem untersuchten Weinglas befindlichen und teildentisch mit der auf der untersuchten Kuchengabel befindlichen DNA. Denn die durch das Gutachten ermittelten Tatsachen dürften nicht belastend als Beweis verwertet werden. Die Verwertung von Körperzellen zur Feststellung des DNA-Identifizierungsmusters durch Vornahme einer molekulargenetischen Untersuchung stelle einen Eingriff in das geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht dar. Auch wenn die Körperzellen frei zugänglich gewesen seien, sei ein solcher Eingriff unzulässig, weil er ohne Kenntnis und Einwilligung erfolgt sei. Dies sei jedoch Voraussetzung für die Verwertbarkeit, denn es gehe hier nicht um die Aufklärung schwerer Straftaten, sondern um die weniger gewichtige Ahndung mutmaßlicher arbeitsvertraglicher Pflichtverletzungen, möglicherweise auch strafrechtlicher Verfehlungen im Bereich des Schutzes der persönlichen Ehre. Weiter wird darauf hingewiesen, dass der »genetische Fingerabdruck« nicht etwa an einem Tatort hinterlassen worden sei, sondern in einem privaten Zusammenhang; dabei sei bewusst darauf abgezielt worden, im Rahmen einer Besprechung Körperzellen zu erlangen, ohne diese Absicht zu offenbaren. Hinzu komme, dass der Arbeitgeber nicht alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen habe. Es hätte strafrechtliche Anzeige erstattet werden können, in deren Folge die Strafverfolgungsbehörden im Rahmen eines Ermittlungsverfahrens mit entsprechender Fachkompetenz und mit rechtstaatlich zulässigen Methoden den Sachverhalt hätten erforschen können (vgl. §§ 81a ff. StPO). Stattdessen habe man sich auf eigene Ermittlungen beschränkt.

3 Genetische Diagnostik und Arbeitsmedizin: Gemeinsame Stellungnahme der Industriegewerkschaft Metall und der Gewerkschaft ÖTV zu den Fragen der Enquêtekommission

Eva Zinke, IG Metall Vorstand, Ref. Arbeits- u. Gesundheitsschutz, Harald Morun, ÖTV Vorstand, Bereich Ver- und Entsorgung

Stellungnahme zu den Fragen der Enquête-Kommission:

1. Gegenwärtiger Stand von Wissenschaft und Technik: rechtliche Situation
 - Kommen genanalytische Verfahren in der Arbeitsmedizin gegenwärtig zum Einsatz?
 - Falls ja, zu welchem Zweck werden sie eingesetzt?
 - Falls nein, welche Gründe werden für den Verzicht auf ihren Einsatz genannt?
 - Welche rechtlichen Regelungen kommen in Deutschland gegenwärtig für die Frage des Einsatzes von Gentests in der Arbeitsmedizin in Betracht?

Untersuchungen bei Arbeitnehmern werden von Betriebsärzten aus unterschiedlichen Anlässen durchgeführt. Dass im Rahmen der Arbeitnehmeruntersuchungen auch auf Methoden genanalytischer Verfahren zurückgegriffen wird, wird von der Arbeitsmedizin bestätigt. Anlässe für die Untersuchungen sind:

- | | | |
|---|---|----------------------------|
| • spezielle und allgemeine arbeitsmedizinische Untersuchungen | ⇄ | Arbeitsschutzgesetzgebung |
| • Einstellungsuntersuchungen | ⇄ | Verlangen des Arbeitgebers |
| • Drogenscreening | ⇄ | Verlangen des Arbeitgebers |
| • Begutachtung | ⇄ | Verlangen des Arbeitgebers |
| • allgemeine Gesundheitsuntersuchungen | ⇄ | SGB V |

Spezielle und allgemeine arbeitsmedizinische Untersuchungen werden im Rahmen der Arbeitsschutzgesetzgebung durchgeführt und unterliegen daher einer gesetzlichen Regelung. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsarzt sind verpflichtet, die Vorgaben der Untersuchungsanlässe und den Umgang mit den Gesundheitsdaten der ArbeitnehmerInnen einzuhalten.

Entsprechend der Arbeitsschutzphilosophie müssen die arbeitsmedizinischen Untersuchungen präventiv orientiert sein und sollen nicht zur Selektion erkrankter ArbeitnehmerInnen verwendet werden. Bei den Arbeitnehmeruntersuchungen handelt es sich um eine am Individuum durchgeführte Schutzmaßnahme der Sekundärprävention, um im Zusammenhang mit bestimmten Belastungen und Gefährdungen im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz eine arbeitsbedingte Erkrankung bei Arbeitnehmern frühzeitig erkennen und damit spezifische Schutzmaßnahmen ergreifen zu können. Der Arbeitsschutz sieht in erster Linie primärpräventive Maßnahmen vor, die die Arbeitsgestaltung betreffen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die schädigenden Ursachen an der Quelle zu bekämpfen. Individuelle Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung sollten die Ausnahmen sein und stehen in der Rangfolge von Schutzmaßnahmen an letzter Stelle.

Gesetzliche Vorgaben für die Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen und Praxis des Arbeitsschutzes klaffen aber weit auseinander. Unternehmer setzen die Arbeitsschutzziele oft nur mangelhaft um oder missachten sie, indem Schutzmaßnahmen bei gesundheitsgefährdenden Arbeitsplätzen unterlassen werden. Statt der Arbeits-

gestaltung den Vorrang zu geben, werden bevorzugt individuelle Schutzmaßnahmen ergriffen. Arbeitnehmeruntersuchungen mit Hinweis auf eine Schädigung haben meist einen Arbeitsplatzwechsel für den betroffenen Arbeitnehmer zur Folge, statt dass Unternehmer Gefährdungen beseitigen. Auch nehmen Kündigungen wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten in den letzten Jahren zu. Insgesamt gibt die Qualität betriebsärztlicher Betreuung Anlass zur Sorge, da von den Unternehmern zunehmend das Arbeitssicherheitsgesetz unterlaufen wird (1). Aus gewerkschaftlicher Erfahrung ist der Anteil einer guten Praxis betriebsärztlicher Betreuung von Arbeitnehmern eher gering. Vielfach konzentriert sich die betriebsärztliche Betreuung auf Arbeitnehmeruntersuchungen. Wachsende Sorge macht die rasante Zunahme von Arbeitnehmeruntersuchungen aus unterschiedlichen Anlässen, die von Betriebsärzten oft nicht transparent gemacht werden.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen nach dem Arbeitsschutzgesetz sind prinzipiell zu unterscheiden von den übrigen Arbeitnehmeruntersuchungen. Untersuchungen auf Verlangen des Arbeitgebers, wie z. B. Einstellungsuntersuchungen, verfolgen i.d.R. keine präventiven Ziele. Sie verlangt der Arbeitgeber vom Betriebsarzt, um Arbeitnehmer, bei denen ein Krankheitsrisiko festgestellt wird, selektieren zu können. Arbeitgeber verlangen bzw. erwarten von Betriebsärzten Gesundheitsprognosen sowohl im Rahmen der Einstellungsuntersuchungen als auch während des Arbeitsverhältnisses im Rahmen von Gutachten zur Beurteilung der Leistungs- und Einsatzfähigkeit von Arbeitnehmern. Von den Gewerkschaften werden Arbeitnehmeruntersuchungen auf Verlangen des Arbeitgebers abgelehnt, da sie weder zum vorbeugenden Gesundheitsschutz noch zur Krankenbehandlung beitragen. Bei der betriebsärztlichen Betreuung sind Arbeitnehmeruntersuchungen für eine Heilbehandlung ohne Relevanz, da das Arbeitssicherheitsgesetz in der Aufgabendefinition für Betriebsärzte die Behandlung der Arbeitnehmer ausschließt. Die strikte Aufgabentrennung begründet sich durch das Abhängigkeitsverhältnis der Betriebsärzte vom Arbeitgeber.

Bei den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nehmen genanalytische Untersuchungsmethoden eine Sonderstellung ein und sind daher begrenzt zugelassen (z. B. bei Arbeiten mit Benzol im Rahmen der G8-Untersuchungen). Sie sollen der Prävention dienen, doch weisen Fachleute darauf hin, dass Erkenntnisse über genetische Veranlagungen oder genetische Veränderungen im Erbgut von Arbeitnehmern mit einer wachsenden Zahl von Methoden (zellbiologischen, biochemischen, immunologischen und gentechnischen) indirekt und von verschiedenen Untersuchungsebenen aus gewonnen werden können. Die Arbeitsschutzgesetzgebung schreibt vor, dass bei Arbeitnehmern durchgeführte arbeitsmedizinische Untersuchungen auf den Arbeitsplatz bezogen und zugleich medizinisch begründet werden müssen. In der Praxis werden die Gründe für arbeitsmedizinische Untersuchungsanlässe von den Betriebsärzten durchaus angegeben, jedoch werden Anzahl und Art der Untersuchungsmethoden i.d.R. nicht offen gelegt. Hinzu kommen Gesundheitsdaten, die aus anderen Untersuchungsanlässen gewonnen wurden und die i.d.R. nicht arbeitsplatzbezogen sind. Damit sind insbesondere im Rahmen der Arbeitnehmeruntersuchungen Grauzonen geschaffen worden, die eine Transparenz der Analysemethoden und deren Sinnhaftigkeit für die Vorsorge für Arbeitnehmer im Sinne der Arbeitsschutzgesetzgebung wesentlich erschwert. Aufgrund der fehlenden Transparenz kann über den zahlenmäßigen Einsatz genanalytischer Verfahren bzw. die systematische Abfrage nach anlagebedingten Erkrankungen im Rahmen der betriebsärztlichen Anamnese keine verlässliche Aussage gemacht werden.

Der derzeitige Stand der Diskussion genanalytischer Verfahren in der Arbeitsmedizin ist in einem Gutachten im Auftrag des Büros für Technikfolgeabschätzung beim Deutschen Bundestag „Genetische Diagnostik – Zukunftsperspektiven und Regelungsbedarf in den Bereichen innerhalb und außerhalb der Humangenetik, Arbeitsmedizin und Versicherung von Prof. K. Bayertz und Mitarbeiter, Universität Münster, zusammengefasst worden. (2)

Eine Definition genanalytischer Diagnostik wurde 1991 von der Kommission der Bundesärztekammer für Öffentlichkeitsarbeit und ethische Fragen vorgenommen und daraus Empfehlungen zur postnatalen Diagnostik abgeleitet. Danach bedeutet prädikative Diagnostik die Untersuchung eines gesunden Menschen auf Erbanlagen hin, die zu Erkrankungen im späteren Leben disponieren. Im Hinblick auf Erkrankungen, die verhinderbar oder behandelbar sind, kann diese Untersuchung im individuellen Fall eine wichtige Entscheidung über eventuelle präventive oder therapeutische Maßnahmen sein. Bei nicht verhinderbaren und nicht behandelbaren Erkrankungen kann prädikative genetische Diagnostik Personen, die ein Erkrankungsrisiko für sich oder ihre Nachkommen befürchten, wichtige Entscheidungsoptionen hinsichtlich der Lebens- und Familienplanung eröffnen. = (3)

Genetische Verfahren sind wie alle analytische Verfahren und Prognosetechniken mit Unsicherheiten und Fehlerquellen behaftet. Es gibt inzwischen eine Vielzahl genetischer Testverfahren, die sich unterscheiden bezüglich der

- Ziele,
- Genauigkeit,
- Aussagekraft,
- Anwendungsmöglichkeiten,
- Zuverlässigkeit und Aufwand.

Bei den gendiagnostischen Verfahren wurde im Laufe ihrer Entwicklung eine grundsätzliche Unterscheidung vorgenommen:

1. Genomanalysen, d.h. die Entschlüsselung des Gens (Gesamtheit aller Erbanlagen) und
2. genetische Analysen.

Als genetische Analysen werden allgemein alle derzeitigen Möglichkeiten zum Auffinden und zur Analyse genetisch bedingter Merkmale bezeichnet. Das Spektrum genanalytischer Untersuchungsmethoden ist vielfältig, wobei die Untersuchungsmethoden jeweils vier Ebenen zugeordnet werden:

- die Ebene des äußeren Erscheinungsbildes (phänotypische Ebene),
- die Ebene der Zellen (Chromosomen-Analyse),
- die Genprodukt-Ebene (Stoffwechsel- und Enzym-Untersuchungen)
- die DNA-Ebene (Vorhandensein oder Nichtvorhandensein eines Gens).

Alle vier Untersuchungsebenen sowie die jeweils entwickelten Analysemethoden stehen sowohl der Human-genetik als auch der Arbeitsmedizin zur Diagnostik anlagebedingter wie auch gegebenenfalls für später im Leben auftretender, d. h. erworbener genetischer Veränderungen zur Verfügung.

In der arbeitsmedizinischen Wissenschaft wurde im Verlauf der Diskussion um die genanalytischen Verfahren eine strikte Unterscheidung zwischen genanalytischen Verfahren im engeren und im weiteren Sinne vorgenommen. Genanalytische Verfahren im engeren Sinne beziehen sich auf die Genomanalyse und werden mit ihnen quasi gleichgesetzt. Damit kommen nach dieser Definition genetische Analysen bisher nicht zur Anwendung.

1. Genomanalysen im Sinne der Entschlüsselung der Gesamtheit aller Erbanlagen des Menschen werden auch in Zukunft von der Arbeitsmedizin nicht als Ziel betrachtet.
2. Dagegen haben Untersuchungen von einzelnen Genen (d. h. DNA-Analysen) mit dem Ziel der Erkennung von einzelnen, vererbten Merkmalen grundsätzlich für die Arbeitsmedizin ein erhebliches Interesse. Die Verbesserung der diagnostischen Aussagekraft von genetischen Merkmalen soll unterschiedlichen Zwecken dienen:
 - a) der Prävention
 - b) zur Erkennung von genetisch bedingten Fehlleistungen am Arbeitsplatz. Allerdings sind genetisch bedingte Merkmale (z. B. Farbenblindheit) auch mit konventionellen Methoden diagnostizierbar.
 - c) im Rahmen der Begutachtung (4)

In einer Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin wird 1989 darauf verwiesen, dass im Bereich der Arbeitsmedizin auf Genomanalysen verzichtet werden kann. Die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin definiert dabei den Begriff der Genomanalysen:

Unter Genomanalysen sollten nur Techniken verstanden werden, mit denen Informationen des genetischen Codes direkt gelesen werden können, indem die DNA-Ebene auf das Vorhandensein bestimmter Basensequenzen im genetischen Code geprüft wird.... Unter Genomanalyse kann nicht die Diagnostik einer genetisch bedingten Krankheit überhaupt verstanden werden, ebenso wenig wie Verfahren zur Erfassung genetisch determinierter Varianten, denen ein Krankheitswert nur unter bestimmten Belastungssituationen zukommt. Diese werden üblicherweise auf Gen-Produktebene oder -Funktionsebene erkannt, wie z. B. die Rot-Grün-Schwäche, deren Vorhandensein die Ausübung bestimmter Berufe schlechterdings nicht zulässt. = (5)

Genanalytische Verfahren kommen daher, mit Ausnahme der Genomanalysen, auch in der Arbeitsmedizin zur Anwendung. Allerdings muss darauf verwiesen werden, dass es sich bei den Verfahren, die nicht den Genomanalysen zugeordnet werden, um indirekte Gen-Analysen handelt, bei denen Rückschlüsse auf Eigenschaften des Genoms gezogen werden können. Beispielsweise dienen proteinchemische Analysen u.a. dem Nachweis genetisch bedingter Stoffwechseldefekte. Ebenso lassen sich viele genetisch bedingte Krankheiten oder Störungen phänotypisch erkennen, d. h. durch das äußere Erscheinungsbild, Familienanamnese, Röntgen- und Ultraschalluntersuchungen. Schätzungsweise erfolgen etwa 80 bis 90 Prozent aller arbeitsmedizinischen Disposition-untersuchungen in der Bundesrepublik Deutschland auf der Phänotypebene (6). Von daher ist die von der Arbeitsmedizin sehr eng ausgelegte Definition der Genomanalyse kritisch zu betrachten. Es wird der Anschein erweckt, dass alle anderen genanalytischen Verfahren keiner Einschränkung bzw. Regelung bedürften, sondern der alleinigen Entscheidung von Betriebsärzten überlassen bleiben sollte.

Die Einsatzziele für die Anwendung genanalytischer Verfahren in der Arbeitsmedizin sollen beispielhaft aufgezeigt werden:

- I. Screening nach genetischen Anlagen, um Arbeitnehmer mit bestimmten Anfälligkeiten, die ein Sicherheitsrisiko darstellen können, auszusondern, z. B. bei Piloten oder Beschäftigten, die mit gewerblichen Abgasen in Kontakt kommen:
 - Erbanlagenträger der Sichelzellenanämie,
 - Alpha1 – Antitrypsinmangel.
- II. Screening der inneren Belastung durch Arbeitsstoffe und ihrer Umwandlungsprodukte, um Hinweise auf besondere Belastungen am Arbeitsplatz zu erhalten, z. B. Chromosomenanalyse.
- III. Screening nach genetischen Anlagen für Krankheiten, die durch bestimmte Gefahrstoffe ausgelöst werden können, z.B bei Glucose-6 Phosphat-Dehydrogenasemangel (7)

In Deutschland unterliegt bisher – bis auf wenige Ausnahmen – die Anwendung genetischer Verfahren in der Arbeitsmedizin keiner gesetzlichen Regelung. Die Ausnahmen beziehen sich auf die von den Berufsgenossenschaften vorgeschriebenen speziellen Vorsorgeuntersuchungen und auf das Biomonitoring im Rahmen der Gefahrstoffverordnung. Die Richtlinien dieser Untersuchungen werden jeweils von Expertengremien erarbeitet. G-Untersuchungen in denen genanalytische Verfahren vorgeschrieben bzw. empfohlen werden, sind z. B.:

- Benzol G8
- Chromosomenanalyse
- Hauterkrankungen G 24
- Beurteilung des Hautyps bei Erstuntersuchungen
- Fahr-, Steuer-, Überwachungstätigkeit G 25

- Farbsinnprüfung
- Aromatische Nitro- und Aminoverbindungen G 33
- Glucose-6-Phosphatdehydrogenase-Bestimmung

Nach Aussagen des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften ist der Einsatz genetischer Verfahren als Screening zur Überwachung in bestimmten Arbeitssituationen heute schon als Biologisches Monitoring üblich. Darüber hinaus sind weitere Einsatzmöglichkeiten für die Zukunft denkbar. Eine Ad-hoc-Kommission der Arbeitsstoffkommission der DFG sichtet und bewertet derzeit Verfahren, die gegenwärtig für einen Nachweis gentoxischer Wirkungen von Gefahrstoffen verfügbar sind (8).

Auch im Rahmen der allgemeinen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, die freiwillig sind und deren Ergebnisse nach dem Gesetz nicht an den Arbeitgeber weitergegeben werden dürfen, ist nicht auszuschließen, dass es zum Einsatz genanalytischer Verfahren kommt bzw. Untersuchungsergebnisse aus genanalytischen Untersuchungen abgefragt werden. Auch hier besteht eine große Grauzone, da es keine Kontrolle und auch keine aussagekräftigen Studien über deren Verbreitung und Qualität gibt. Beispielhaft ist das Basisprogramm für arbeitsmedizinische Untersuchungen (BAPRO), das vom Hauptverband der Berufsgenossenschaften empfohlen wird. Dieses Programm hat keine gesetzlichen Grundlagen und ist daher freiwillig. Es wurde speziell entwickelt für die Durchführung eines Gesundheits-Monitoring an Arbeitnehmern. Es handelt sich dabei um umfassende ärztliche Untersuchungen über den aktuellen Gesundheitszustand einschließlich Fragebögen zur Krankheitsvorgeschichte, Erbkrankheiten und individueller Lebensweise der Arbeitnehmer, die über den bisherigen Stand arbeitsmedizinischer Untersuchungen weit hinausgehen (9).

Das Konzept BAPRO ist sowohl in Fachkreisen als auch bei den Sozialpartnern sehr umstritten. Obwohl bei diesem Programm große Skepsis angesagt ist, kommt es bei Betriebsärzten bereits zum Einsatz.

Mit BAPRO werden allgemeine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen in erheblichem Umfang ausgeweitet. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erhalten damit eine neue Dimension, die aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes Probleme aufwerfen. Es besteht vor allem die Gefahr

- der verschärften Selektionswirkung aufgrund einer differenzierten Beurteilung von Arbeitnehmern nach gesundheitlichen Kriterien, insbesondere bei Begutachtung im Auftrag des Arbeitgebers über die Leistungsfähigkeit im Zusammenhang mit der derzeit ausgeübten Tätigkeit. Auch hier können möglicherweise genetische Teilursachen mit in die Gesundheitsprognose einfließen,
- der Verknüpfung bzw. Vermischung von Untersuchungen aus unterschiedlichen Anlässen und Zielsetzungen (Einstellungsuntersuchungen, Eignungsuntersuchungen auf gesetzlicher Grundlage, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Biomonitoring, allgemeine Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheits-Check-ups im Rahmen der Gesundheitsförderung in Vereinbarung mit den Krankenkassen, Drogenscreening),
- der Aushöhlung der primärpräventiven Ausrichtung des Arbeitsschutzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes, so dass die Primärprävention tendenziell ersetzt wird durch umfangreiche Vorsorgeuntersuchungen, die auch genanalytische Verfahren einschließen,
- einer Erweiterung der Aufgaben der Betriebsärzte auf Beurteilung und Prävention allgemeiner, nicht unmittelbar berufsbezogener Krankheiten und Gesundheitsrisiken. Damit besteht die Gefahr der Verquickung nicht zu vereinbarender Rollen von Betriebsarzt und Hausarzt aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses zum Arbeitgeber.

Eine besondere Stellung nehmen die Einstellungsuntersuchungen und die ärztlichen Gutachten ohne gesetzliche Grundlage ein, die vom Arbeitgeber vor Abschluss des Arbeitsvertrages oder im laufenden Arbeitsverhältnis verlangt werden. Diese Arbeitnehmeruntersuchungen haben den Zweck, Auskunft zu geben und zu prüfen, ob der Arbeitnehmer in der Lage ist, die mit ihm vertraglich vereinbarte Tätigkeit auszuführen. Gerade hier besteht eine

große Grauzone zwischen erforderlichen arbeitsmedizinischen Untersuchungen in Bezug auf die gefährdende Tätigkeit zum Zwecke des vorbeugenden Gesundheitsschutzes und darüber hinausgehende Untersuchungsparameter zur Prognose eines Krankheitsrisikos bei Arbeitnehmern und deren Leistungsfähigkeit. Einstellungsuntersuchungen und Begutachtungspraxis haben in den letzten Jahren rasant zugenommen und gehören nicht selten zur Routine betriebsärztlicher Tätigkeit. Der Einsatz ausdifferenzierter Anamnesebögen ist bei Einstellungsuntersuchungen keine Seltenheit. Die ärztliche Befragung gesunder Arbeitnehmer entspricht oft den Standards klinischer Anamneseerhebungen und enthalten u. a. anderem auch Fragen zur Familienanamnese, insbesondere nach eigenen Erbkrankheiten sowie Erbkrankheiten der Eltern, Geschwister und Großeltern. Die Entwicklung gentechnischer Verfahren ermöglicht es heute, dass bei Patienten durch diagnostische Verfahren immer mehr genetische Teilursachen herausgefunden werden. Es besteht dann die Gefahr, dass Arbeitnehmer, bei denen vom behandelnden Arzt genetische Teilursachen diagnostiziert wurden, bei der Einstellungsuntersuchung (aber auch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses) vom Betriebsarzt aufgefordert werden, diese offen zu legen. So eröffnet sich die Möglichkeit, dass bei einer negativen Gesundheitsprognose des Betriebsarztes der Arbeitgeber – angesichts des Risikos krankheitsbedingter Fehlzeiten B eine Einstellung ablehnen wird. Einstellungsuntersuchungen haben daher keinen vorsorgenden Charakter, sondern dienen der Beurteilung kranker Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmer mit Risikopotentialen und geben damit dem Arbeitgeber Anhaltspunkte für deren Selektion.

Für die Beantwortung der rechtlichen Fragen wird in diesem Zusammenhang auf den Beitrag von Professor W. Kohte, Universität Halle/Saale, im Rahmen der Anhörung verwiesen.

2. Erwartete Zukunftsentwicklungen

- Gibt es Anzeichen für eine mögliche zukünftige Ausweitung der Anwendung genanalytischer Verfahren in der Arbeitsmedizin?

Durch die Entwicklung der Medizin zur molekularen Medizin wird verstärkt auf die erweiterten Interventionsmöglichkeiten prädikativer Diagnostik und damit genanalytischer Verfahren sowohl im Bereich der Heilbehandlung als auch auf dem Gebiet der Prävention zurückgegriffen werden. Die rasante Entwicklung gentechnischer Verfahren ermöglicht es heute, individuelle Empfindlichkeiten für bestimmte Umweltchemikalien im Bereich der Arbeits- und Umweltmedizin festzustellen. Bisher werden genetisch bedingte, individuelle Risiken und Empfindlichkeiten durch klinische Verfahren wie Anamnese und ärztliche Untersuchungen diagnostiziert. Nach gängiger arbeitsmedizinischer Auffassung sollen bei den ärztlichen Untersuchungen im Rahmen des Untersuchungsauftrags grundsätzlich alle Diagnoseverfahren zur Anwendung kommen. Da es bisher keine Regelungen gentechnischer Verfahren gibt, ist davon auszugehen, dass alle auf den Markt kommenden Laboratoriumstests, z. B. auch auf der Gen- oder Genproduktebene, bei Arbeitnehmeruntersuchungen eingesetzt werden.

Im Rahmen der Strahlenbiologie und des Strahlenschutzes wird bereits der systematische Einsatz von Screeningtests einschließlich genanalytischer Methoden erwogen, um Arbeitnehmer die eine Strahlenempfindlichkeit aufweisen, herausfiltern zu können. Sowohl im öffentlichen Dienst (z. B. bei Kraftwerken und im medizinischen Bereich) als auch in der Metallindustrie (z. B. Kraftwerks- und Medizintechnik, Materialprüfung) würde dann eine sehr große Arbeitnehmergruppe diesen Screeninguntersuchungen unterworfen sein. Die ÖTV vertritt derzeit die Interessen der Beschäftigten in deutschen Kraftwerken, bei denen bereits Screeningtests und genanalytische Untersuchungen bei Einstellungen im Gespräch sind.

Es bestünde dann auch die Gefahr, wenn solche Tests zur Routine würden, dass alle anderen Arbeitnehmer, die bei der Arbeit Chemikalien oder physikalischen Gefahren ausgesetzt sind, davon betroffen wären. Dies würde die Zielsetzungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Betrieben massivst unterlaufen. Um die Gesundheit der Arbeitnehmer auf verantwortliche Weise zu schützen, ist 1996 das Arbeitsschutzgesetz verabschiedet worden, das eine Gefährdungsbeurteilung und eine Rangfolge der zu treffenden Maßnahmen vorschreibt. So sind die Risiken am Arbeitsplatz mit technischen Mitteln auszuschließen und zu minimieren, anstatt die »anfälligen« Arbeitnehmer zu diskriminieren und bereits bei der Anstellung oder später im bestehenden Arbeitsverhältnis mit Hilfe von Screeningtests auszuschließen.

Die jetzige Praxis zeigt, dass das Rangfolgegebot in den Betrieben oft missachtet wird. Vorsorgeuntersuchungen werden i.d.R. isoliert durchgeführt, haben daher nur begrenzt Einfluss auf Maßnahmen zur Minimierung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Die Schere zwischen diagnostischen Möglichkeiten der Medizin und den Rahmenbedingungen eines vorbeugenden Arbeitsschutzes klafft in der Praxis heute weiter denn je auseinander. Die über zwanzigjährige Erfahrung mit dem Arbeitssicherheitsgesetz zeigt, dass arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Screeningtests in erheblichem Umfang zugenommen haben. Ein Bericht der Enquete-Kommission Chancen und Risiken der Gentechnologie zeigt, dass bereits Ende der 1980er Jahre bereits bei 60 Prozent aller Arbeitsverträge in der Privatwirtschaft routinemäßig Einstellungsuntersuchungen vorausgegangen sind.

Arbeitnehmeruntersuchungen auf Verlangen des Arbeitgebers werden von Gewerkschaften abgelehnt. Insbesondere hier sind Regelungen zu treffen, welche Informationen der Betriebsarzt abfragen darf. Prinzipiell sollten nur Informationen zulässig sein, die für die spezielle Tätigkeit relevant sind. Die damit verbundenen Personalfragebögen bedürfen z. B. in der Privatwirtschaft nach '94 des Betriebsverfassungsgesetzes der Zustimmung des Betriebsrats. Da Betriebsräte i.d.R. bei der Einschätzung arbeitsmedizinischer Untersuchungen überfordert sind, wäre eine Verfahrensweise über die Regelung des Umfangs und die Art und Weise der Untersuchungen sinnvoll. Die Anwendungen genanalytischer Methoden bei Arbeitnehmeruntersuchungen müssen prinzipiell ausgeschlossen werden. Das Bundesarbeitsgericht hat sich dazu eindeutig geäußert: Ist der Arbeitnehmer aufgrund

einer tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Regelung oder der ihm obliegenden Treuepflicht grundsätzlich verpflichtet, sich in gewissen Abständen einer Gesundheitsuntersuchung zu unterziehen, so bedeutet das noch nicht, dass der Arzt ohne jede Einschränkung alle Untersuchungen vornehmen darf, die er oder der Arbeitgeber für sachdienlich halten. Das Interesse des Arbeitgebers an der geforderten Untersuchung ist vielmehr abzuwägen gegen das Interesse des Arbeitnehmers an der Wahrung seiner Intimsphäre und körperlichen Unversehrtheit (10).

Auch muss in Zukunft berücksichtigt werden, dass freiwillige Arbeitnehmeruntersuchungen zunehmen werden, über die bisher zahlenmäßig keine systematischen Aufarbeitungen vorliegen. Zu nennen sind hier Vorsorgeuntersuchungen, die von Betriebsärzten angeboten werden auf der Grundlage des Arbeitszeitgesetzes, des Arbeitsschutzgesetzes, des Arbeitssicherheitsgesetzes sowie im Auftrag der Krankenkassen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Insbesondere bei den Schnittstellen Betriebsarzt und Krankenkassen bedarf es der datenschutzrechtlichen Abklärung, auch unter dem Aspekt gentechnischer Verfahren.

3. Auswirkungen, Zielbestimmungen, Alternativen

- Welches Interesse könnten Arbeitgeber an der Anwendung genanalytischer Verfahren in der Arbeitsmedizin haben?
- Welches Interesse könnten Arbeitnehmer an der Anwendung genanalytischer Verfahren in der Arbeitsmedizin haben?

Die Bedenken gegenüber genetischen und biochemischen Screeningtests werden von den Gewerkschaften damit begründet, dass von Arbeitgeberseite Missbrauch getrieben wird, um bei Einstellungs- und/oder Vorsorgeuntersuchungen die Arbeitnehmer zu identifizieren, die bei bestimmten Expositionen gegenüber gefährlichen Arbeitsstoffen oder ionisierender Strahlung besonders empfindlich reagieren könnten. Bei der Beurteilung der Ergebnisse gentechnischer Verfahren ergibt sich folgende Problematik. Wird z. B. eine genetische Empfänglichkeit diagnostiziert, müssen weitere Faktoren einbezogen werden: Generelle gesundheitliche Verfassung, Lebensführung und weitere Umwelteinflüsse. Ferner muss berücksichtigt werden, dass die genetisch bedingte Empfänglichkeit nur eine Aussage über ein Risiko, d. h. über eine Wahrscheinlichkeit zulässt. Es ist nicht mit der notwendigen Zuverlässigkeit eine Aussage möglich, ob überhaupt und gegebenenfalls wann ein Gesundheitsschaden auftreten könnte. Und was nutzt die Kenntnis über ein Gesundheitsrisiko, wenn ihm nicht mit einer Heilbehandlung begegnet werden kann.

Ferner ist unklar, wie betroffene Menschen mit ihrer Kenntnis umgehen sollen. Das zeigt das Beispiel für schnelle oder langsame Acetylierer, die seit geraumer Zeit in der chemischen Industrie identifiziert werden. Schnelle Acetylierer haben ein höheres Risiko in Bezug auf Dickdarmkrebs, während langsame Acetylierer ein höheres Risiko für Blasenkrebs haben. Den Betroffenen verbleibt in jedem Falle Ungewissheit über ihre Zukunft verbunden mit psychischer Belastung. Das ist nicht zuletzt auch für den involvierten Arzt ein ethisches Problem.

Auch muss man sich über die Sinnhaftigkeit von Screeningtests klar werden und darüber, welchen Beitrag sie zur Prävention leisten. z. B. verhindern Allergietests mit negativem Befund bei einem Friseurlehrling nicht, dass doch eine Hautallergie auftreten kann. u. a. wird durch das ständige Waschen, Färben und Legen der Haare auf alle Fälle die Haut seiner Hände gereizt und geschädigt und, wenn keine präventiven Maßnahmen getroffen werden, wird es kurz über lang zu Hautekzemen und/oder Allergien kommen.

Die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin setzt die Genomanalyse mit der Genanalyse gleich. Indem damit der Begriff der Genomanalyse auf die Diagnose reiner Erbkrankheiten durch direkte gentechnische Methoden auf der DNA-Ebene reduziert, schränkt man den Regelungsbedarf der Genomanalyse im Bereich der Arbeitsmedizin erheblich ein. Nach der Definition der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin könnten Perso-

nen, die auch nur möglicherweise und in 20-30 Jahren an Herzinfarkt oder an einer Zuckerkrankheit erkranken, diagnostiziert und hinsichtlich ihrer Tauglichkeit am Arbeitsplatz selektiert werden.

Sollte eintreten, dass im Rahmen der betriebsärztlichen Betreuung genanalytische Untersuchungen wie bisher ohne Regelung durchgeführt werden, so besteht die Gefahr, dass sich Arbeitgeber von ihrer Verpflichtung entbunden fühlen, Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen und dem kollektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nachzukommen. Mit der zu erwartenden Zunahme an genanalytischen Untersuchungen ist die Gefahr groß, dass dem Wunsch der Arbeitgeber nach belastungsstarken und resistenten Arbeitnehmern und somit der Selektion von Arbeitnehmern mit einer genetischen Prädisposition Vorschub geleistet wird.

Das Interesse, das Arbeitnehmer an der Anwendung genanalytischer Verfahren haben könnten, ist zum einen das Bedürfnis nach Kenntnis einer zu erwartenden Krankheit und zum anderen für eine eventuell notwendige Heilbehandlung. Arbeitnehmer könnten aber auch die Kenntnis genetischer Krankheitsrisiken ablehnen, da die Information die Lebensqualität nachhaltig beeinflussen würde (Recht auf Nichtwissen). Wenn Arbeitnehmer genanalytische Untersuchungen wünschen, können diese im Rahmen der humangenetischen Beratungsstellen durchgeführt werden. Damit ist zugleich eine qualifizierte Beratung gewährleistet. Die Frage, ob Arbeitnehmer ein spezielles Interesse daran haben könnten, dass auch im Rahmen betriebsärztlicher Betreuung genanalytische Verfahren zur Anwendung kommen sollen, ist zu verneinen. Der Hinweis von Arbeitsmedizinern, dass für Betriebsärzte genanalytische Verfahren keinen Einschränkungen unterliegen dürften, da sie für die betriebsärztliche Beratung wesentlich sein könnten und nur der Betriebsarzt die Arbeitssituation kenne, blendet die besondere Brisanz genanalytischer Untersuchungen in der Arbeitswelt aus. In Betracht zu ziehen sind daher Alternativen. In den humangenetischen Beratungsstellen könnten beispielsweise in den interdisziplinären Teams vom Arbeitgeber unabhängige Arbeitsmediziner mitarbeiten. Unter Hinzuziehung von Arbeitsanamnesen und der gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Gefährdungsbeurteilung könnte dann eine qualifizierte Beratung auch in Bezug auf die berufliche Tätigkeit erfolgen.

4. Empfehlungen und Konsequenzen

- Gibt es gegenwärtig gesetzgeberischen Handlungsbedarf?
- Ist der schweizerische Vorschlag, der neben einem Ausforschungs- auch ein Offenlegungsverbot vorsieht, sinnvoll und auf die Situation in Deutschland übertragbar?
- Welche Auswirkungen hätte ein Ausforschungsverbot bzgl. genanalytischer Untersuchungen im Hinblick auf die gegenwärtig bestehende Pflicht eines Stellenbewerbers, eine vorliegende Behinderung offenzulegen?

In den 1980er Jahren begann im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) eine Diskussion über Biotechnologie und Genforschung. Schwerpunkte waren Auswirkungen auf die Gesundheit der mit derartigen Tätigkeiten beschäftigten Arbeitnehmer, auf die Umwelt sowie Themen der Sicherheit und der Ethik. Diese Diskussion war und ist differenziert und gegenüber dem Thema nicht von vornherein ablehnend, sondern vorsichtig abwägend und offen. Anders sieht es für die direkte und indirekte Genomanalyse bei Arbeitnehmern aus.

Der auf dem 13. Ordentlichen Bundeskongress des DGB am 25. – 31. Mai 1986 in Hamburg angenommene Antrag 159 enthält folgende Forderung: Sozialrechtliche Schutzmaßnahmen gegen mögliche genetische Diskriminierungen (z. B. im Hinblick auf anerkannte Behinderungen, Krankheiten u.ä.) insbesondere im Arbeits- und Versicherungsrecht.

Der 14. Ordentliche Bundeskongress des DGB vom 20. - 26. Mai 1990 in Hamburg nahm den Antrag 109, Bio-/Gen-/Reproduktionstechnologie, an. In diesem Beschluss ist unter den Themen Gesundheitspolitik und Datenschutz Folgendes festgelegt worden (11):

- Die Untersuchung der genetischen Konstitution eines Menschen darf auf keinen Fall zur Voraussetzung einer Einstellung in einem Betrieb werden. Die Genomanalyse bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die zukünftige Erbkrankheiten und die Anfälligkeit für bestimmte Arbeitsstoffe diagnostizieren kann, ist deshalb zu verbieten.
- Im Gesundheitswesen ist die Gen-Diagnostik auf den Bereich heilbarer Erbkrankheiten zu reduzieren. Erbgutuntersuchungen sind nur auf freiwilliger Basis statthaft. Das schließt das Recht auf Nichtwissen ein.
- Gen-Karteien sind zu verbieten. Der Datenschutz muss wegen der immer größer werdenden Information über genetische Daten des Menschen ausgeweitet und sicherer werden.

1989 erstellte der EWG-Rat die Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer (12). Diese Richtlinie enthält auch Bestimmungen zur präventivmedizinischen Überwachung, in die freiwillige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen eingeschlossen sind.

Auf der Grundlage der EWG-Richtlinie erstellte die Bundesregierung im Februar 1994 den Entwurf des Arbeitsschutzrahmengesetzes (13). Im 22. Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen, öffnete dieser Entwurf unter definierten Bedingungen den Weg zu Untersuchungen, durch die bestimmte ererbte Veranlagungen für Erkrankungen, die durch die Beschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz oder mit einer bestimmten Tätigkeit entstehen können, zu ermitteln sind.

In einer Stellungnahme zu dem Entwurf des Arbeitsschutzrahmengesetzes, das später von der Bundesregierung zurückgezogen wurde, sprach sich der Deutsche Gewerkschaftsbund für ein Verbot genetischer Analysen im Rahmen arbeitsvertraglicher Beziehungen aus. Er unterstützte aber den Ansatz des Gesetzentwurfes, den Einsatz genomanalytischer Methoden von gesetzlichen oder verordnungsmäßigen Entscheidungen abhängig zu machen. Weiterhin fordert er, dass Genomanalysen nur auf freiwilliger Basis und von unabhängigen Stellen durchgeführt werden dürfen (14).

Im Zuge der durch den Entwurf des Arbeitsschutzrahmengesetzes ausgelösten intensiven Diskussion nahm der 15. Ordentliche DGB-Bundeskongress vom 13.-17. Juni 1994 den Antrag 49 an. Dieser Beschluss enthält u. a. folgende Passagen (15):

Ein weiteres Anwendungsgebiet gentechnischer Methoden stellen genetische Analysen dar. Mit der voranschreitenden Erforschung des menschlichen Genoms wird es immer häufiger möglich sein, vererbte Krankheiten und Eigenschaften zu diagnostizieren. Besonders brisant ist dabei, dass neben Krankheiten, die erst in der Zukunft ausbrechen werden, auch bloße Anfälligkeiten, die erst im Zusammenwirken mit bestimmten Umweltfaktoren zum Tragen kommen, festgestellt werden können. Dieses Wissen kann den einzelnen bei seiner Lebensplanung unterstützen. Häufig haben jedoch auch Dritte (Arbeitgeber, Versicherungen, staatliche Stellen, die medizinische Forschung, im Falle der pränatalen Diagnose: die Eltern) Interesse an diesem Wissen. Die Gewerkschaften haben deshalb schon seit langem eine gesetzliche Regelung genetischer Analysen eingefordert, die dem Persönlichkeitsschutz des Einzelnen Rechnung trägt.

Mit dem Arbeitsschutzrahmengesetzentwurf versucht nun die Bundesregierung, genetische Analysen als Instrument der Arbeitsmedizin hoffähig zu machen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollen künftig ihre genetischen Veranlagungen offenbaren müssen, obwohl die heute verfügbaren Methoden allenfalls Ergebnisse erbringen, die wegen ihrer Unbestimmtheit und Unschärfe die Gefahr des Missbrauchs in sich tragen. Der DGB bekräftigt seine Auffassung, wonach eine Differenzierung der Arbeitnehmerschaft in erbstarke und erbschwache Menschen definitiv ausgeschlossen werden muss. Maßnahmen des objektiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen absoluten Vorrang haben. Die genetische Analysen betreffenden Regelungen des Arbeitsschutz-Rahmengesetzes lehnt der DGB ab. Unabdingbare Eckpunkte für die gesetzliche Regelung genetischer Analysen sind aus Sicht des DGB:

- Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist uneingeschränkt zu achten (jeder muss auch das Recht haben, nicht wissen zu müssen). Genetische Untersuchungen sollten deshalb nur auf frei-

williger Basis, nach umfassender Aufklärung und mit ausdrücklicher Einwilligung der Betroffenen durchgeführt werden.

- Sowohl bei der Untersuchung als auch beim Umgang mit personenbezogenen genetischen Daten müssen strengste Datenschutzvorkehrungen beachtet werden.
- Im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen darf der Arbeitgeber weder eine genetische Untersuchung verlangen, noch nach schon bekannten Ergebnissen früherer Untersuchungen fragen.
- Den gesetzlichen Regelungen ist ein umfassender Begriff genetischer Analysen zugrunde zu legen. Die gelegentlich von Arbeitsmedizinern vorgenommene Einschränkung auf DNA-Analysen, also auf Untersuchungen des Erbmaterials selbst, greift zu kurz, da auch die Ergebnisse proteinchemischer Untersuchungen oder einer Chromosomenanalyse der Privatsphäre des Einzelnen zuzuordnen und entsprechend zu schützen sind.
- Ergebnisse genetischer Untersuchungen dürfen bei Sozialversicherungsansprüchen nicht zu Lasten des Antragstellers verwendet werden.
- Auch dürfen genetische Analysen weder zur Voraussetzung für den Abschluss von Versicherungsträgern gemacht, noch zur Risikodifferenzierung bei der Festsetzung der Versicherungsbeiträge verwendet werden.

Das 1996 erlassene Arbeitsschutzgesetz enthält keine Öffnung mehr hin zu genetischen einschließlich proteinchemischen Analysen, die der Entwurf des Arbeitsschutzrahmengesetzes 1994 noch vorgesehen hatte.

Bei der Beurteilung des Screening, um u. a. das genetisch bedingte Gesundheitsrisiko zu ermitteln, ergeben sich eine Vielzahl von in jedem Einzelfall zu klärenden Punkten, wie z. B.: Führt ein Krankheitsrisiko zu leichten, ersten oder irreversiblen Konsequenzen? Besteht ein relatives oder absolutes Risiko für die Entstehung von Krebs? Ist eine Eindeutigkeit oder nur eine biologische Plausibilität für die Entwicklung einer Krankheit gegeben? Ist der Schadstoff eindeutig identifiziert? Wie genau ist der Test? Sind alle technisch möglichen Maßnahmen getroffen worden, um den mitauslösenden Schadstoff an seiner Quelle zu vermeiden? Kann die Krankheit durch Überwachung des Gesundheitszustandes rechtzeitig erkannt werden, so dass sie nicht voll ausbricht oder reversibel ist? Wie hoch ist die Zahl der Bewerber auf einen Arbeitsplatz, die abgewiesen werden? Kommt es zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Rasse, der Staatsangehörigkeit oder der Religion? Wird einer Person mit positivem Testergebnis eine andere zumutbare Tätigkeit ermöglicht? Wird eine möglicherweise auftretende Krankheit als Berufskrankheit anerkannt? Wie steht es um den Datenschutz? Wie kann der Missbrauch der Testergebnisse verhindert werden? Hat der Betroffene vor und nach den Tests die Konsequenzen seines Ergebnisses verstanden? Welches Gewicht hat die Einwilligung der informierten Testperson? (16)

Es besteht daher Handlungsbedarf, die Ausweitung genanalytischer Verfahren zu verhindern, um Ziele der Personalplanung, die eine Aussonderung und Diskriminierung von Arbeitnehmern in Betracht ziehen, vorzubeugen.

Auf Anregung der ÖTV und der IG Metall wurde vom DGB gemeinsam mit der Hans- Böckler-Stiftung eine Arbeitsgruppe zum Thema »Arbeitsmedizinische Untersuchungen unter besonderer Berücksichtigung der genanalytischen Diagnostik« eingerichtet. Die Expertengruppe wird unter dem Gesichtspunkt des Arbeitnehmerschutzes die Praxis genanalytischer Untersuchungen bei Arbeitnehmern durchleuchten und Empfehlungen für den Gesetzgeber in Bezug auf den Einsatz genanalytischer Methoden bei Arbeitnehmeruntersuchungen erarbeiten. Durch eine begleitende Gesetzgebung soll verhindert werden, dass Arbeitsplätze aufgrund von genanalytischen Untersuchungen vergeben werden, was für die Betroffenen einem Berufsverbot aufgrund von Erbanlagen gleichkommen würde. Genanalytische Untersuchungen dürfen nicht in einem rechtsfreien Raum zur Anwendung kommen, sondern erfordern dringend einer Regelung, damit sowohl der Wildwuchs als auch der Missbrauch im Vorfeld ausgeschlossen wird.

Auf die übrigen rechtlichen Fragen, so auch des Ausforschungs- und Offenlegungsverbots wird auf den Beitrag von Professor W. Kohte im Rahmen der Anhörung verwiesen.

Literatur

- (1) Eckpunkte zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die betriebsärztliche Betreuung. Erwartungen der IG Metall an die zukünftige betriebsärztliche Betreuung. Hrsg. IG Metall Vorstand, Abteilung Sozialpolitik, Referat Arbeits- und Gesundheitsschutz, Februar 2000
- (2) Bayertz, K.; Ach, J.S.; Paslak, R., Genetische Diagnostik, Zukunftsperspektive und Regelungsbedarf. Eine Untersuchung im Auftrag des Büros für Technikfolgeabschätzung beim Deutschen Bundestag, Mai 1999
- (3) Empfehlung zur postnatalen Diagnostik. Kommission für Öffentlichkeitsarbeit und ethische Fragen der Gesellschaft für Humangenetik e.V. Med. Genetik 2 (1991)
- (4) Stellungnahme des Wissenschaftlichen Beirates der Bundesärztekammer zur Genomanalyse an Arbeitnehmern, in: Deutsches Ärzteblatt, Sonderdruck 1992, 69. Jahrgang/ Heft 30
- (5) Helbing, F.; Lehnert, G.; Rüdiger, H.; Rutenfranz, J.; Schiele, R.; Stollenz, E.; Valentin, H.; Zober, A.;; Genomanalyse bei Arbeitnehmern: Eine Klärung der Begriffe aus arbeitsmedizinischer Sicht. Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Präventivmedizin, 22 (1987) 90.
- (6) Hennen, L. ; Petermann, TH.; Schmitt, J.J.: TA- Projekt Genanalyse – Chancen und Risiken genetischer Diagnostik TAB: Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag, TAB-Arbeitsbericht Nr. 18, Seite 102, 1993
- (7) Huber, W, Medizinische Kriterien arbeitsmedizinischer Vorsorge und Überwachung in der Biotechnologie Genanalytische Untersuchungsmethoden in der arbeitsmedizinischen Vorsorge, in: IG Metall (Hrsg.), Arbeitsmedizinische Vorsorge: Förderung der Gesundheit oder Gesundheitskontrolle, Dokumentation der 1. Sprockhöveler Gespräche vom 9.-10. September 1994, IG Metall Frankfurt/Main 1996
- (8) Perlebach, E., Der Umgang mit den Screening-Tests aus der Sicht der Unfallversicherungsträger, in: Fachverband für Strahlenschutz (Hrsg.) Strahlenbiologie und Strahlenschutz, Bd.1 Individuelle Strahlenempfindlichkeit und ihre Bedeutung, TÜV-Verlag, Köln 2000
- (9) Dolting, H.D.; Fütterer, B., Erprobung eines Basisuntersuchungsprogramms für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (BAPRO), Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung Fb 867, Wirtschaftsverlag 1999
- (10) Bundesarbeitsgericht Urteil vom 12.08.1999 B 2 AZR 55/99
Arbeitsvertragsrecht (22), Seiten 1209 B 1211,1999
- (11) Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Memorandum des DGB zur Bio- und Gentechnologie, Entwurf, Seiten 53, 108, 115 und 117, Düsseldorf, September 1990
- (12) Rat der Europäischen Gemeinschaften
Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit
Richtlinie 89/391/EWG, ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989
- (13) Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
(Arbeitsschutzrahmengesetz ArbSchRG)
Deutscher Bundestag, Drucksache 12/6752, 03. Februar 1994

- (14) Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Stellungnahme zur Anhörung des Bundestagsausschusses Arbeit und Sozialordnung am Mittwoch, 20.04.1994, zum Entwurf eines Gesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzrahmengesetz ArbSchRG)
Seiten 7 + 20, Düsseldorf, 11. April 1994
- (15) Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Angenommener Antrag 49: Gentechnologie
15. Ordentlicher DGB-Bundeskongress, Berlin, 13. – 17. Juni 1994
- (16) K. van Damme, L. Casteleyn, E. Heseltine et al.
Individual Susceptibility and Prevention of Occupational Diseases: Scientific and Ethical Issues J. Occup. Env. Med. 33 (1), pp. 91 – 99, January 1995

4 Glossar

von Rainer Frentzel-Beyme¹, Wolfgang Hoffmann², Boris Oberheitmann³

a-1-Antitrypsin-Mangel	Seltene Erbkrankheit, bei der die Funktion eines Proteins gestört ist, das normalerweise die Lunge und andere Organe vor dem Einfluß eines bestimmten Verdauungsenzyms (Trypsin) schützt. Betroffene Patienten haben ein hohes Risiko für die Entwicklung von Lungenkrankheiten, v.a. Emphysemen.
Anamnese	Die Vorgeschichte eines Menschen, im engeren Sinne meist als medizinische Vorgeschichte verstanden.
Aromatische Verbindungen	Organische chemische Verbindungen, die (mindestens) einen Benzolring enthalten, z. B. Phenol, Toluol oder Styrol.
Basensequenz	s. genetischer Code
Biochemische Verfahren	Nachweis von bei Lebewesen vorkommenden chemischen Substanzen biologischen Ursprungs.
Biologisches Monitoring	Regelmäßige Überwachung der inneren Exposition durch Nachweis von Arbeitsstoffen oder deren Abbauprodukten in Körperflüssigkeiten.
Chromosomen	Kleine Strukturen im Zellkern jeder Zelle des Körpers, die aus Proteinen und DNA bestehen. Die Chromosomen sind Träger der menschlichen Erbsubstanz. Der Mensch besitzt 46 Chromosomen.
Chromosomenanalyse	Untersuchung auf Schädigungen der Chromosomen in der Regel durch Gefahrstoffe und Strahlung
DNA	Lange fadenförmige chemische Verbindung, die die Erbinformation enthält. Beim Menschen ist die DNA auf 46 „Portionen« (Chromosomen) verteilt, in denen sie jeweils zusammen mit Proteinen organisiert ist.
Gen	Abschnitt auf der DNA, der für ein bestimmtes Eiweißmolekül (Protein) kodiert.
Genanalyse	Die Bestimmung eines Gens kann dabei auf drei Ebenen erfolgen. Am längsten bekannt ist die Untersuchung der Funktion und Aktivität des von dem betreffenden Gen kodierten Proteins (biochemische Methode). Beispielsweise wird Zellen des untersuchten Patienten im Reagenzglas ein Stoff (Substrat) zugesetzt, den das Protein abbauen kann. Zur Bestimmung der Aktivität des Proteins, wird die Geschwindigkeit gemessen, mit der dieser Abbau erfolgt. Die zweite Ebene betrifft den Nachweis des gebildeten Proteins (Phänotyp). Hierzu werden Methoden der Protein-Biochemie angewandt. Die dritte Ebene schließlich betrifft den Nachweis des Gens selbst. Hierzu werden Methoden der Molekularbiologie eingesetzt.
Genetischer Code	Die Erbinformation eines jeden Lebewesens ist in jeder Zelle in einem identischen genetischen Code gespeichert. Der Code besteht aus einer spezifischen Aufeinanderfolge von vier verschiedenen chemischen Molekülen, sogenannten Nukleotidbasen. Diese Basen heißen Cytosin, Guanin, Adenin und Thymin, ihre genaue Reihenfolge wird Basensequenz genannt. Die Ermittlung der genauen Abfolge dieser Basen in einem Genabschnitt wird als Sequenzierung bezeichnet.
Genom	Die Gesamtheit der genetischen Information eines Menschen

1 Prof. Dr. med. Frentzel-Beyme, Bremer Institut für Präventionsforschung, Sozialmedizin und Epidemiologie, (BIPS), Universität Bremen. Im Institut leitet er die Abteilung Epidemiologie.

2 PD Dr. med. Wolfgang Hoffmann, BIPS, Universität Bremen, Abt. Sozialmedizin

3 Dr. rer. nat. Boris Oberheitmann, Zentrum für Umweltforschung und Umwelttechnologie, Universität Bremen (UFT)

Genomanalyse	Die „Entschlüsselung« des gesamten menschlichen Genoms
Genotyp	Merkmalsausprägung von Lebewesen auf der Ebene der Gene
Genprodukt	Eine durch ein bestimmtes Gen kodierte Protein
Gentechnik	Einsatz von Methoden zur gezielten Veränderung der genetischen Information in Zellen und Organismen.
Gentoxisch	Eigenschaft eines Stoffes, der die Erbsubstanz schädigen kann (z. B. Mutagene)
Glucose-6-phosphat-dehydrogenase-Mangel	Erbkrankheit, bei der ein bestimmtes Enzym des Zuckerstoffwechsels fehlt.
Immunologische Verfahren	Bestimmung von Eiweißmolekülen, z. B. in der Genanalyse, mit Hilfe von Antikörpern
langsame Acetylierer	Bezeichnung für Personen, bei denen ein bestimmtes Gen (NAT=N-acetyl-Transferase) eine niedrige Aktivität aufweist. In Untersuchungen an Arbeitnehmern, die beruflich gegenüber Anilin exponiert waren, zeigte für die „langsamen Acetylierer« ein erhöhtes Blasenkrebsrisiko.
molekulare Medizin	Diagnostik und Therapie auf der Ebene der Moleküle (DNA, Proteine, Hormone etc.)
Mutagene	Chemische Stoffe, die die Struktur der DNA schädigen können.
Phänotyp	Äußeres Erscheinungsbild (Merkmalsausprägung) von Individuen
Prädiktive Diagnostik	Diagnostik zur Vorhersage von möglichen Erkrankungen aufgrund von bestehenden Befunden
Pränatale Diagnostik	Vorgeburtliche Diagnostik zur Vorhersage von möglichen Erkrankungen aufgrund von Genanalysen
Prävention	Verhütung von Krankheitsursachen (primäre Prävention) oder Eingriff in den Verlauf einer Krankheit (sekundäre Prävention)
Proteinchemische Analyse	Nachweis von Eiweißmolekülen mit Hilfe von biochemischen Aufreinigungsschritten und massenspektroskopischen Untersuchungen. Wird auch in in der Genanalyse verwendet.
schnelle Acetylierer	Bezeichnung für Personen, bei denen ein bestimmtes Gen (NAT=N-acetyl-Transferase) eine hohe Aktivität aufweist. „Schnelle Acetylierer« haben vermutlich ein erhöhtes Risiko für Dickdarm- und Brustkrebs.
Screening	„Schrotschussartige« Testung einer ganzen Gruppe von Arbeitnehmern auf das Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein einer bestimmten Eigenschaft. Beispiele sind das Drogenscreening (Blutuntersuchung auf Spuren von legalen und illegalen Drogen), aber auch das Screening auf Vorhandensein bzw. Nicht-Vorhandensein eines bestimmten Gens (z. B. langsame vs. schnelle Acetylierer, individuelle Strahlensensitivität etc.)
Sichelzellanämie	Seltene Erbkrankheit, die die Funktion der roten Blutkörperchen betrifft.
Strahlenbiologie	Wissenschaft von der Wirkung ionisierender Strahlung (Röntgenstrahlung, Gammastrahlung, Neutronenstrahlung etc.) auf biologisches Gewebe und Organismen.
Zellbiologie	Teilgebiet der Biologie, das sich mit der Untersuchung der Eigenschaften und der Funktion von Zellen beschäftigt.
Zellbiologische Verfahren	Charakterisierung von Eigenschaften eines Individuums auf der Ebene der Zellen

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozeß«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)«Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 -225
www.boeckler.de

Mitbestimmungs-, Forschungs-
und Studienförderungswerk
des DGB

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■

