

Vorsorgeuntersuchungen an Beschäftigte im Gesundheitswesen nach Tuberkulosekontakt

Fragestellung 1:

Wer ist verpflichtet, Beschäftigten im Gesundheitswesen Vorsorgeuntersuchungen anzubieten, nachdem sie beruflich in Kontakt mit Tuberkuloseerregern gekommen sind?

Rechtsgrundlagen

A. Arbeitsschutzgesetz und Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge¹ ist der **Arbeitgeber** verpflichtet,

- eine Vorsorgeuntersuchung solchen Beschäftigten anzubieten, die
 - in ihrer Tätigkeit vereinzelt in Kontakt mit dem Erreger der Tuberkulose geraten,
 - unter dem Verdacht stehen, sich mit ihm infiziert zu haben, oder
 - den nicht abwegigen Wunsch einer Untersuchung äußern,

(Angebotsuntersuchung)

und

- Beschäftigte nur dann zu Tätigkeiten mit einer
 - gezielten oder
 - nicht gezielten, aber regelmäßigen

Exposition zuzulassen, wenn sie sich regelmäßigen Vorsorgeuntersuchungen unterziehen

(Pflichtuntersuchungen).

Der Arbeitgeber ist ferner befugt, krankheitsverdächtige Beschäftigte von ihrem Arbeitsplatz vorübergehend auszuschließen.²

¹ Vgl. im Einzelnen § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG, § 2 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG, §§ 4, 5 sowie § 2 Abs. 3 und 4 ArbMedVV.

² Vgl. im Einzelnen § 15 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG bzw. Weisungsbefugnis aus dem Arbeitsvertrag (§ 611 BGB).

B. Infektionsschutzgesetz

Nach dem Infektionsschutzgesetz³ ist das **Gesundheitsamt**⁴ befugt und im Rahmen seines Ermessens verpflichtet

- die zu einem an ansteckungsfähiger Tuberkulose Erkrankten in Kontakt getretene Person sowie das gesamte persönliche Umfeld (Umgebungsuntersuchung)
- verpflichtend und vollstreckbar

einer Vorsorgeuntersuchung zu unterziehen. Das Gesundheitsamt hat dabei die Grenzen der Verhältnismäßigkeit zu wahren.

Das Gesundheitsamt ist darüber hinaus befugt,

- die krankheitsverdächtige Person auch gegen ihren Willen einer Beobachtung zu unterziehen⁵ oder
- erforderlichenfalls ein berufliches Beschäftigungsverbot auszusprechen⁶.

Heilbehandlungen dürfen nicht angeordnet werden⁷.

Dem Gesundheitsamt ist es nicht gestattet, den Arbeitgeber zu arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen anzuweisen. Dazu befugt ist allein die Landesbehörde für Arbeitsschutz.

³ Vgl. im Einzelnen §§ 25, 26 Abs. 2 IfSG.

⁴ Konkrete Zuständigkeit regelt der Landesgesetzgeber, § 54 IfSG.

⁵ Vgl. im Einzelnen § 29 IfSG.

⁶ Vgl. im Einzelnen § 31 IfSG.

⁷ Vgl. im Einzelnen § 28 Abs. 1 Satz 3 IfSG.

Antwort:

Ergibt sich der Verdacht, dass sich ein Beschäftigter im Rahmen seiner Tätigkeit mit dem Tuberkuloseerreger infiziert hat, so sind sowohl der Arbeitgeber und das zuständige Gesundheitsamt verpflichtet, die erforderlichen Untersuchungen einzuleiten. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass beide Stellen ihrer jeweils unterschiedlich begründeten Verantwortung gerecht werden: das Gesundheitsamt als Behörde der grundrechtlichen Schutzpflicht gegenüber den Bürgern, der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht und Verantwortung für den von ihm eröffneten Gefahrenbereich.

Die Initiative der einen Stelle und die Kenntnis vom Untersuchungsergebnis befreit die andere Stelle von ihrer Verpflichtung. Unabhängig davon dürfen Doppeluntersuchungen bereits aus arztrechtlichen Gründen nicht stattfinden.

Dem Gesundheitsamt ist es nicht gestattet, den Arbeitgeber zu arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen anzuweisen. Dazu befugt ist allein die Landesbehörde für Arbeitsschutz; dessen Tätigkeit kann durch das Gesundheitsamt „angestoßen“ werden.

Fragestellung 2:

Wer hat die Kosten solcher Vorsorgeuntersuchungen zu tragen?

Sowohl das ArbSchG als auch das IfSG enthalten diesbezüglich Regelungen:

- § 3 Abs. 3 ArbSchG⁸:
„Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.“
- § 69 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 IfSG:
„Die Kosten für ... die Durchführung von Ermittlungen nach §§ 25 und 26 ... sind aus öffentlichen Mitteln zu bestreiten, soweit nicht auf Grund anderweitiger gesetzlicher Vorschriften ... Dritte zur Kostentragung verpflichtet sind.“

⁸ Vgl. § 18 Abs. 2 Nr. 4 ArbSchG.

Basierend auf den Wortlaut des Gesetzes und den Erkenntnissen zu der Fragestellung 1 lassen sich folgende Fallkonstellationen bilden⁹:

- Der Arbeitgeber hat die Kosten von Vorsorgeuntersuchungen zu tragen, die er an nicht krankheitsverdächtigen Beschäftigten vornehmen lässt; auch in den Fällen, in denen er auf ausdrücklichem Wunsch seiner Beschäftigten nach § 11 ArbSchG die Vorsorgeuntersuchungen durchführen lässt.

arg.: Aufgabe ist mangels Verdachtsfall ausschließlich dem Arbeitgeber zugewiesen, vgl. § 5 Abs. 2 Satz 1 ArbMedVV

- Das Gesundheitsamt hat die Kosten von Vorsorgeuntersuchungen zu tragen, die es an Personen vornehmen lässt, welche dem Erreger nicht berufsbedingt ausgesetzt gewesen sind oder sein können (Umgebungsuntersuchungen).

arg.: Schutz der Allgemeinheit steht im Vordergrund; ausschließliche Aufgabe der Gesundheitsämter

- Der Arbeitgeber hat auch die Kosten von Vorsorgeuntersuchungen zu tragen, die er an krankheitsverdächtigen Beschäftigten vornehmen lässt.

arg.: Maßnahme i.S.v. § 3 Abs. 3 ArbSchG und demzufolge liegt andere Vorschrift i.S. v. § 69 IfSG vor; Sinn und Zweck: Schutz der einzelnen Beschäftigten und Schutz der Funktionsfähigkeit des Betriebes

- Das Gesundheitsamt hat die Kosten von Untersuchungen zu tragen, die es an Personen vornimmt, welche unter dem Verdacht stehen, sich berufsbedingt mit dem Tuberkuloseerreger infiziert zu haben.

arg.: Das Gesundheitsamt kann nicht unter Bezugnahme auf das ArbSchG tätig werden, da durch dieses allein der Arbeitgeber verpflichtet wird. Dementsprechend sind Untersuchungen des Gesundheitsamtes keine Maßnahmen nach § 3 Abs. 3 ArbSchG, so dass es an einer anderweitigen Vorschrift nach § 69 IfSG fehlt.

- Die Kosten von reinen Vorsorgeuntersuchungen, die das Gesundheitsamt anstelle des Arbeitgebers an nicht krankheitsverdächtigen Personen vornimmt, dürfen nicht dem Arbeitgeber auferlegt werden.

arg.: Das IfSG sieht verdachtsunabhängige Vorsorgeuntersuchungen nicht vor; Grundsatz des Gesetzesvorbehalts; Kostenauflegung an Arbeitgeber würde einen nicht legitimierten Eingriff in dessen grundrechtliches Abwehrrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG darstellen.

⁹ Vgl. Prof. Dr. Kuhla und Herr Pilot, Hogan & Hartson Raue, Rechtsgutachten im Auftrag des Deutschen Zentralkomitees zur Bekämpfung der Tuberkulose mit Unterstützung durch die BGW, Berlin 2009, S. 22ff.

- Die Kosten von Vorsorgeuntersuchungen, die nicht erstmalig zu einem positiven Testergebnis führen, verbleiben beim Arbeitgeber.

arg.: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten präventiver Vorsorgeuntersuchungen zu tragen, vgl. § 3 Abs. 2 BGV A 4 i.V.m. § 15 Abs. 1 SGB VII.

- Liefert ein anerkanntes Diagnoseverfahren erstmalig ein positives Testergebnis und besteht ein Verdacht auf eine berufliche Verursachung der Infektion, so haben die Unfallversicherungsträger im Rahmen eines Berufskrankheitenverfahrens die Kosten aller Folgeuntersuchungen zu tragen, die sie oder an ihrer Stelle der Arbeitgeber vornimmt.

arg.: Heilbehandlungsmaßnahme i.S.v. § 27 Abs. 1 SGB VII (siehe auch § 28 Abs. 2 SGB VII „ärztliche Behandlung“); Krankheit verstanden als „jedes positive Testergebnis, zu dem ein für den zu verifizierenden Erkrankungsverdacht medizinisch anerkanntes Diagnoseverfahren gleich welcher Sensitivität gelangt“.

Antwort:

Der Arbeitgeber und das Gesundheitsamt haben jeweils die Kosten derjenigen Untersuchungen zu tragen, die sie selber veranlassen.

Veranlasst die Berufsgenossenschaft oder an ihrer Stelle der Arbeitgeber Untersuchungen, nachdem ein anerkanntes Diagnoseverfahren erstmalig ein positives Testergebnis geliefert hat, sind die Kosten von dem Unfallversicherungsträger zu tragen, sofern ein Verdacht auf berufliche Verursachung besteht und eine Verdachtsanzeige auf Berufskrankheit gestellt wurde.

Hamburg, 16.03.2010