



Eröffnung und Zielsetzung zum Seminar auf dem Betriebsärztekongreß in Cottbus

– in Zusammenarbeit mit dem Forum Arbeitsphysiologie –

DIENSTAG, 16. Oktober 2001, 13.30 – 17.00 Uhr

„SONDERGENEHMIGUNGEN“ IM EINZELFALL ALS BETRIEBSÄRZTLICHE

FÜRSORGEPFLICHT

H.-V. Ulmer (Mainz)

Zahlreiche arbeitsmedizinische Regelwerke zur Prüfung der Tauglichkeit für bestimmte Tätigkeiten beziehen sich einerseits auf nebeneinandergestellte Ausschlußkriterien, enthalten andererseits aber fast immer den Hinweis, daß diese Regelwerke dem entscheidenden Arzt lediglich Hinweise geben sollen und nicht bindend seien. – Somit wird ausdrücklich ein *Ermessensspielraum* offengehalten.

Anlaß für das Seminar waren Gespräche mit betriebsärztlichen Kollegen, die gutachterlich vor folgendes Problem gestellt waren: Bei einer offensichtlichen Diskrepanz einerseits zwischen Minderung einer Test-Leistungsfähigkeit – besonders bei Sinnesfunktionen – und andererseits einer bis zur Untersuchung unauffälligen Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz hatten sie über die Weiterbeschäftigung zu entscheiden.

Beispielsweise seien u. a. genannt: v. MÜLMANN berichtete von Verkehrspiloten, bei denen Glaukomtherapie mit Miotika die Berechtigung zum Führen eines Flugzeugs ausschließt. 14 Tage nach Therapiebeginn wurden die Piloten im Simulator getestet. Wenn Sie dann einwandfrei flogen, durften sie zurück ins Cockpit.

BRINKROLF berichtete von langgedienten Lokführern mit Farbsehschwäche im Grünbereich. Nach einer observierten einwandfreien Testfahrt durften sie weiterfahren. P. MÜLLER berichtete von einem unfallfreien, schielenden Berufskraftfahrer, der nach der neuen Fahrerlaubnisverordnung LKW nicht hätte weiterfahren dürfen. WICHMANN hatte als Fall eine nach audiometrischem Befund festgestellte Untauglichkeit für Sprechfunk zu bearbeiten, die sich beim Einsatz am Arbeitsplatz nicht verifizieren ließ.

Solche auffälligen Diskrepanzen zwischen abstrakter und konkreter Leistungsfähigkeit stellen eine Herausforderung für den Arbeitsphysiologen dar. Kann er dem Betriebsarzt vor Ort Entscheidungshilfen geben? Im nachfolgenden Seminar soll darauf eine Antwort gegeben werden.

Vordergründig liegt es nahe, Ausschlußkriterien als gesicherten Stand der Wissenschaft ohne Ausnahme, quasi nach dem K. o.-Prinzip zu handhaben, wenn es um die Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung an einem Arbeitsplatz geht. Jedes Ausschlußkriterium würde dann als ein **absolutes** angesehen, ohne dabei Kompensationsmechanismen zu berücksichtigen. Berufliches Leisten ist aus arbeitsphysiologischer Sicht jedoch als sehr komplex anzusehen, keineswegs als additive Summe leistungsrelevanter Persönlichkeitsmerkmale. Aus der Komplexität beruflichen Leistens folgt, daß durch physiologische Anpassungsmechanismen der Mangel (nicht das Fehlen) eines leistungsrelevanten Merkmals durch die besondere Ausprägung anderer Merkmale mehr als kompensiert werden kann. In solchen Fällen läge ein **relatives** Ausschlußkriterium vor. Problem dabei ist allerdings, wie man ein absolutes von einem relativen Ausschlußkriterium unterscheiden kann.

Immer wieder stehen Betriebsärzte vor dem Problem, bei Untersuchungen nach BG-Grundsätzen „dauernde“ gesundheitliche Bedenken oder nur in abgeschwächter Form befristete (bzw. unter bestimmten Voraussetzungen) Bedenken zu attestieren. Hierzu ist eine fachkundige Beurteilung des Einzelfalls in ähnlicher Weise notwendig wie für Sondergenehmigungen bei anderen Regelwerken, z. B. Ausnahmen gemäß § 74 der Fahrerlaubnisverordnung. Anlaß für Sondergenehmigungen im Einzelfall können aber nicht nur formal unzureichende Ergebnisse von Funktionstests sein, sondern auch Krankheiten. In beiden Fällen hat der Betriebsarzt mittelfristig-prognostisch relevante Entscheidungen zu fällen, bei denen oftmals Experten anderer Fachrichtungen hinzugezogen werden. Hierbei stellt sich die Frage, wer die endgültige Entscheidung treffen soll: der Betriebsarzt als "Herr des Verfahrens" oder nur als Überbringer eines externen, ihn bindenden Gutachtens.

Entscheidungen über dauernde gesundheitliche Bedenken haben angesichts des heutigen Arbeitsmarkts meistens existentielle Konsequenzen für Berufs- und Lebenslaufbahn, deshalb sollte dabei auch eine soziale Komponente berücksichtigt werden. Hieraus resultiert eine besondere Fürsorgepflicht des Betriebsarztes, dem anhand der im Seminar zusammengetragenen arbeitsphysiologischen Grundlagen und Erfahrungen kompetenter Betriebsärzte Entscheidungshilfen an die Hand gegeben werden sollen. Dabei wären auch Anhaltspunkte dafür zu suchen, welches Procedere aus rechtlicher Sicht empfohlen werden kann, wenn in begründeten Einzelfällen mit Sondergenehmigungen von der schematischen Handhabung einschlägiger Regelwerke abgewichen wird. Da Abweichungen vom Regelwerk das Risiko juristischer Auseinandersetzungen beinhalten, soll abschließend eine Empfehlung aus rechtlicher Sicht abgegeben werden.

Prof. Dr. med. H.-V. Ulmer, Universität Mainz, FB 26, 55099 MAINZ

Sportphysiologie@uni-mainz.de <http://www.uni-mainz.de/FB/Sport/physio/>

<http://www.uni-mainz.de/FB/Sport/physio/>