

REZENSIONEN

DOI: 10.1007/s00350-015-4064-5

Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis.**Herausgegeben von Jürgen vom Stein, Isabel Rothe und Rainer Schlegel. Verlag C. H. Beck, München 2015, LIV u. 871 S., geb., € 109,00**

Die hochrangigen Herausgeber (Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln, Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Vizepräsident des Bundessozialgerichts) haben zur Bearbeitung des großen Themas eine große Koalition von Ärzten, Arbeitspsychologen, Arbeitswissenschaftlern, Juristen, Chemikern, Physikern und Ingenieuren gebildet. Mit 12 Autoren ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin am stärksten vertreten, danach das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit 8. Beide legen besonderen Wert auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement, das deshalb auch den Titel des Werkes anführt. Das ist ein neuer Begriff, der den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement und die betriebliche Gesundheitsförderung umfasst und rechtliche Vorschriften mit arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und Anliegen verbindet. Für den zweiten, die Krankheit betreffenden Teil des Titels bleiben Gesundheitsaspekte bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, Begriff und Rechtsfolgen der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und die Kündigung wegen Krankheit. Das sind bekannte Themen, doch hat die Darstellung durchgehend einen Mehrwert durch Verbindung von thematischer Breite mit juristischer Vertiefung, von Arbeits- und Sozialrecht und der Rechtsstellung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, bis hin zu aktuellen Problemen wie Burnout, Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung und Datenschutz. Alles ist auf dem neuesten Stand. Checklisten und Formulierungshilfen tun ein Übriges für den praktischen Nutzen.

Das Gesundheitsmanagement baut mit dem Arbeitsschutz ebenfalls auf einem hergebrachten Rechtsbereich auf, enthält für den nicht darauf spezialisierten Juristen aber auch viel Neuland. Das beginnt mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (§ 20a ArbeitsschutzG), die Bund, Länder und Unfallversicherungsträger zu gemeinsamem Handeln verpflichtet. Dem dienen ein Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz, eine Nationale Arbeitsschutzkonferenz (§ 20b ArbeitsschutzG) mit ihrer Geschäftsstelle sowie das jährlich stattfindende Arbeitsschutzforum. Es besteht also keine Gefahr, dass die Materie zum Stillstand kommt.

Die Darstellung konzentriert sich dann auf die bundesrechtlichen Grundlagen und Einzelregelungen des Arbeitsschutzes. Den allgemeinen Teil bilden hier das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz und die Arbeitsstättenverordnung, die im Einzelnen dargestellt werden. Alle Akteure werden einbezogen, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebs- und Personalräte. Aus allgemeiner arbeitsrechtlicher Sicht ist die Behandlung des im ArbeitsschutzG geregelten „Beschwerde- und Entfernungsrechts“ etwas kurz geraten, handelt es sich hier doch um partielle Regelungen von „Whistleblowing“ und Zurückbehaltungsrechten der Arbeitnehmer, also um ganz grundlegende arbeitsrechtliche Problembereiche.

Der besondere Teil des Arbeitsschutzes umfasst die BetriebssicherheitsVO, die GefahrstoffVO, die BioStoffVO, die VO zum Schutz vor Gefährdungen durch künstliche Optische Strahlung, die Lärm- und Vibrations-ArbeitsschutzVO, die BaustellenVO, die LasthandhabungsVO, die VO zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, die VO über die Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen, den Arbeitszeitschutz und den Arbeitsschutz besonderer Personengruppen. Während der Schwerpunkt der Darstellung hier auf der eingehenden Erläuterung der vielen Rechtsvorschriften liegt, wendet sich das dritte Kapitel unter der Überschrift „Gestaltung von Arbeit und Gesundheit“ der Arbeitswirklichkeit zu. Hier geht

es weniger um Rechte und Pflichten als um die Realität des heutigen Arbeitslebens und die faktischen Möglichkeiten zu seiner menschengerechten Gestaltung. Die wichtigsten Stichworte sind hier neue Informations- und Kommunikationstechnologie, ständige Erreichbarkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Restrukturierungsprozesse, Vielzahl gleichzeitiger Veränderungen, gesundheitsgerechte Führung, altersgerechte Arbeitsgestaltung, psychische Belastung und Beanspruchung, Bewertungskriterien menschengerechter Arbeit, kognitive Leistungsfähigkeit. Als rechtliches Instrument wird vor allem die Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbeitsschutzG) herangezogen. Die Pflicht des Arbeitgebers zu betrieblicher Gesundheitsförderung ist für Teilbereiche in weiteren Gesetzen, VOen und Regeln konkretisiert worden, die im Einzelnen nachgewiesen werden. Im Übrigen handelt es sich aber um einen Programmsatz, soft law, ist deshalb aber nicht gering zu schätzen, weil eine Vernachlässigung der Anforderungen menschengerechter Arbeit schnell zu Störungen im Arbeitsprozess bis hin zu Krankheiten führen kann.

Am stärksten verrechtlicht ist das moderne Gesundheitsmanagement in dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), das der Gesetzgeber im Schwerbehindertenrecht versteckt hat (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Gesundheitsmanager ist hier der Arbeitgeber, der Werks- oder Betriebsärzte hinzuzuziehen hat, soweit erforderlich. Die Materie ist heikel, weil das BEM nur Erfolg haben kann, wenn der Arbeitnehmer seine Krankheit offenlegt. Er ist dazu nicht verpflichtet, doch erwarten Gesetz- und Arbeitgeber von ihm, es zu tun, um sich selbst und dem Betrieb nicht zu schaden. Die ausführliche Regelung bemüht sich um eine schonende Lösung. Das Werk tut gut daran, dem auf 85 Seiten nachzugehen, denn das BEM ist aus rechtlicher Sicht das Kernstück des modernen Gesundheitsmanagements. Der Darstellung gelingt es, die rechtlichen Voraussetzungen und die praktische Durchführung des BEM so klarzustellen, dass sie auch für den Nichtspezialisten anschaulich und handhabbar werden.

Eigentlich müsste jeder Arbeitgeber und jeder Arbeitnehmer schon im eigenen Interesse das Werk von vorn bis hinten durcharbeiten. Dies wird man freilich nicht erreichen können. Auf jeden Fall wird es dem Motto gerecht: wer Vieles bringt, wird jedem etwas bringen. Auf Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Ärzte und Medizinjuristen wartet hier ein wertvoller Schatz. Mögen ihn Viele heben.

Gesundheitsdatenschutzrecht.**Herausgegeben von Thorsten Kingreen und Jürgen Kühling. Verlag Nomos, Baden-Baden 2015, 490 S., kart., € 128,00.**

Die Zusammenführung von Gesundheits- und Datenschutzrecht in ein Recht des Gesundheitsdatenschutzes stellt für die Rechtswissenschaft eine echte intradisziplinäre Herausforderung dar. Wer die von Thorsten Kingreen und Jürgen Kühling herausgegebene Publikation zum „Gesundheitsdatenschutzrecht“ liest, dem wird in aller Deutlichkeit vor Augen geführt, wie wenig die beiden Rechtsgebiete bislang zusammenpassen und wie weit hier das Recht noch von einem konsistenten und praktikablen Regelungsmodell entfernt ist.

Die Publikation ist das Ergebnis eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Regensburger Gemeinschaftsprojekts, dessen Dreiteilung sich so auch in der Publikation wiederfindet. In einem ersten allgemeinen Teil erläutern Jürgen Kühling und Christian Seidel die Grundlagen des Gesundheitsdatenschutzrechts. Der Leser erhält eine umfassende Einführung in das Datenschutzrecht im Allgemeinen und in das Gesundheitsdatenschutzrecht im Besonderen. Ausgehend vom Begriff der Gesundheitsdaten und einem Überblick über die beteiligten Akteure werden die datenschutzrechtlichen