

Stellungnahme zum Gesetzentwurf des Gendiagnostikgesetzes - GenDG

Januar 2009

Ansprechpartner:

Abteilung Soziale Sicherung
Tel. +49 30 2033-1600
Abt_06@arbeitgeber.de

Zusammenfassung

Die vorgeschlagenen Regelungen des 5. Abschnitts „Genetische Untersuchungen im Arbeitsleben“ sind überflüssig. Durch sie würde ein Regelwerk geschaffen, obwohl sich die Frage nach der Zulässigkeit entsprechender Tests bereits heute auch ohne gesetzliche Regelungen beantworten lässt. Das Arbeitsrecht ist ohnehin schon überreguliert und übermäßig undurchsichtig. Die im Zusammenhang mit genetischen Untersuchungen entstehenden arbeitsschutz- und arbeitsrechtlichen Fragen können nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen ohne weiteres gelöst werden.

Entscheidend für die Frage der Zulässigkeit von genetischen Untersuchungen vor und nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses ist, ob der Arbeitgeber ein objektiv berechtigtes und schutzwürdiges Interesse hat, die aktuelle Eignung des Beschäftigten für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die zu leistende Arbeit festzustellen. Nach heute wohl herrschender Auffassung ist die genetische Untersuchung auch ohne gesetzliche Regelung grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen werden in Einzelfällen zugelassen, wenn sie dem Schutz des betroffenen Arbeitnehmers selbst oder bei verantwortungsvollen Tätigkeiten dem Schutzbedürfnis anderer Personen dienen.

Die im 5. Abschnitt vorgeschlagenen Regelungen sind zudem nicht erforderlich. Im Bereich der arbeitsmedizinischen Untersuchungen werden zurzeit keine bzw. nur sehr wenige genetische Untersuchungen durchgeführt. Ein Trend zur verstärkten Durchführung von genetischen Untersuchungen ist zudem aus unserer Sicht nicht auszumachen.

Im Übrigen wird durch die Hintertür des Gendiagnostikgesetzes versucht, das deutsche Antidiskriminierungsrecht weiter auszudehnen und noch mehr Rechtsunsicherheit zu schaffen, soweit beispielhaft nicht nur auf die genetische Disposition des Betroffenen, sondern auch die seiner Verwandten abgestellt wird.

Im Einzelnen

- Gemäß § 20 Abs. 4 GenDG gilt unter anderem § 10 GenDG für genetische Untersu-

chungen und Analysen zum Arbeitsschutz entsprechend. Diese entsprechende Geltung des § 10 GenDG ist zu streichen. Der Arbeitgeber bzw. der von ihm beauftragte Arbeitsmediziner kann nach Veranlassung einer arbeitsmedizinisch relevanten genetischen Untersuchung nicht für die anschließende genetische Beratung (z.B. genetische Beratung zu einem aus arbeitsmedizinischen Gründen diagnostizierten alpha-1-Antitrypsinmangel) des Probanden nach § 10 verantwortlich sein, diese veranlassen oder sie bezahlen. Diese Beratung liegt ausschließlich im Interesse des Beschäftigten und hat nichts mehr mit arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen zu tun.

- Mit § 21 GenDG soll ein umfassendes arbeitsrechtliches Benachteiligungsverbot eingeführt werden. Danach darf der Arbeitgeber u. a. bei der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses Beschäftigte nicht wegen ihrer genetischen Eigenschaften benachteiligen. Dies gilt auch, wenn sich Beschäftigte weigern, genetische Untersuchungen oder Analysen bei sich vornehmen zu lassen oder die Ergebnisse bereits vorgenommener genetischer Untersuchungen oder Analysen zu offenbaren.

Fraglich ist, ob der Arbeitgeber einen Bewerber aufgrund seiner in einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung vor oder im Rahmen der Einstellungsuntersuchung erhobenen arbeitsmedizinisch relevanten genetischen Eigenschaft ablehnen darf, wenn er deshalb den geplanten Arbeitsplatz aus arbeitsmedizinischen Gründen nicht gefahrlos einnehmen kann, oder ob der Bewerber eingestellt und an einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt werden muss, da er wegen seiner genetischen Eigenschaft nicht benachteiligt werden darf.

Fraglich ist auch, welche Konsequenzen es hat, wenn ein Bewerber eine arbeitsmedizinisch etablierte genetische Untersuchung im Rahmen des Einstellungsprozesses ablehnt und der Arbeitsmediziner in diesem Fall keine sichere Einschätzung über die Eignung für einen bestimmten Arbeitsplatz abgeben kann. Steht die Eignung nicht fest, darf es keinen Einstellungszwang geben. Dies widerspricht dem Schutz Dritter und dem Schutz des Bewerbers.