

Leitlinie der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. und des Verbands Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (VDBW)

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Vorwort

Die Arbeitsmedizin steht vor vielen neuen Herausforderungen. Zusätzlich zu den bereits bekannten gesundheitlichen Risiken der Arbeit mit den Folgen von Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Krankheiten sowie Arbeits- und Wegeunfällen treten durch technische und gesellschaftliche Entwicklungen Verschiebungen im Krankheitsspektrum ein. Mit dem Wandel der Arbeitswelt sowie der demografischen Entwicklung kommen neue Risiken und Belastungen auf die Beschäftigten zu.

Der demografische Wandel mit der Erhöhung des durchschnittlichen Alters der Erwerbsbevölkerung lässt die Zunahme und Chronifizierung von Krankheitsbildern erwarten. Die technische Weiterentwicklung stellt die Menschen vor neue berufliche Herausforderungen, und ständige Weiterqualifizierung ist lebenslang notwendig. Umbrüche in der Arbeitswelt haben andere Risiken und Belastungen für die Beschäftigten zur Folge. Darüber hinaus ist heute unstrittig, dass die Umsetzung eines betrieblichen Präventionskonzepts ohne Berücksichtigung der Problematik der psychomentalen Belastung nicht möglich ist. Selbst aus arbeitsphysiologisch nicht messbaren Belastungen können durch die subjek-

tive Wahrnehmung der Beschäftigten individuelle Beanspruchungen erwachsen.

Die Anforderungen verändern sich weg vom passiven Gesundheitsschutz der Mitarbeiter zu aktiven Fragen der Gesundheitsförderung, der Sicherung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Diesem Anspruch und diesen Anforderungen sowohl durch die Mitarbeiter als auch aus dem Unternehmen heraus muss die Arbeitsmedizin gerecht werden.

Die bisherigen Schwerpunkte der betrieblichen Prävention – Unfallverhütung sowie die technisch-stoffliche Seite des Arbeitsprozesses – treffen immer weniger die realen arbeitsmedizinischen Problematiken. Es ist daher notwendig, das Gesamtsystem der arbeitsmedizinischen Vorsorge neu auszurichten. Dazu gehört es auch, das Thema Beratung, sowohl der Unternehmer als auch der Mitarbeiter, in den Vordergrund zu stellen. Die Anforderungen an einen ganzheitlichen Gesundheitsschutz unter konzeptioneller Berücksichtigung der geeigneten Ansprache der Zielgruppe der Beschäftigten muss dabei berücksichtigt werden. Gerade das bisherige System arbeitsmedizinischer Vorsorge muss sich diesen neuen Anforderungen anpassen.

Auch im Bereich des betrieblichen Gesundheitsschutzes ist in Zeiten zunehmenden Kostendrucks auf die sozialen Sicherungssysteme ein Umdenken erforderlich. Präventive, kostenträgerübergreifende Synergieeffekte sind gefragt. Die Arbeitsmedizin kann hier durch ihre besonderen Einflussmöglichkeiten auf Personengruppen, die sich dem übrigen Gesundheitswesen verschließen, Ein enormes an verhaltenspräventiver Arbeit zum Nutzen des gesamten Gesundheitssystems leisten.

Die Arbeitsmedizin muss durch ihre Kernkompetenz in der ganzheitlich ausgerichteten Verhältnis- und Verhaltensprävention an der Schnittstelle zwischen Betrieb und Individuum die Rolle eines Moderators bei allen Fragen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation übernehmen. Eigenständige und verantwortungsvolle arbeitsmedizinische Tätigkeit stellt den Nutzen der arbeitsmedizinischen Vorsorge für Unternehmer und Beschäftigte sicher.

Dazu haben VDBW und DGAUM eine Leitlinie Arbeitsmedizinische Vorsorge erarbeitet, die diesen ganzheitlichen Anspruch beschreibt. Wir wollen damit eine Diskussion über die zukünftige Ausrichtung der Arbeitsmedizin in Gang setzen.

► Präambel

Die Aufgaben der Arbeitsmedizin bestehen in der Förderung, Erhaltung und Mitwirkung bei der Wiederherstellung von Gesundheit sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit des Menschen. Dabei stützt sie sich auf eine ganzheitliche Betrachtung des arbeitenden Menschen mit Berücksichtigung somatischer, psychischer und sozialer Prozesse. Arbeitsmedizin handelt auf der Grundlage wissenschaftlich begründeter Methoden. Bei seiner Tätigkeit muss der Arzt die erforderliche Freiheit haben und gleichzeitig die fachlichen und ethischen

Voraussetzungen besitzen, die ihm ein unabhängiges und eigenverantwortliches Handeln erlauben.

Der Betriebsarzt hat in seinem spezifischen Handlungsfeld eine besondere Verantwortung. Arbeitsmedizinische Erkenntnisse und Beratungen müssen allen Beschäftigten, ihren Vertretungen und den Arbeitgebern zugänglich sein.

Im gesamten Prozess werden die Schweigepflicht und die Einhaltung des Datenschutzes sichergestellt.

Diese Leitlinie versteht sich nicht als Begründung der unterschiedlichen rechtlichen Regelungen der Arbeitsmedizinischen

Vorsorge, sondern vielmehr als eine sowohl wissenschaftlich, als auch aus der arbeitsmedizinischen Praxis abgeleitete Empfehlung zur Gestaltung der Arbeitsmedizinischen Vorsorge.

► Ziel

Ziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist es, die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der arbeitenden Bevölkerung zu erhalten, gesundheitliche Risiken zu erkennen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Hierzu gehören die Prävention am

Tabelle 1: Stufen der arbeitsmedizinischen Vorsorge mit den entsprechenden Maßnahmen

Stufe	Erforderliche Maßnahme	Adressat Beschäftigter	Adressat Arbeitgeber
1.	Keine	<ul style="list-style-type: none"> – Ergebnisgespräch – Bescheinigung über Teilnahme 	<ul style="list-style-type: none"> – Mitteilung über Teilnahme
2.	Optimierungsbedarf der Prävention	<ul style="list-style-type: none"> – Beratungsgespräch – ggf. Empfehlung zur Verhaltensprävention – ggf. Einleitung weiterer diagnostischer, gesundheitsförderlicher oder therapeutischer Maßnahmen durch den Arbeitsmediziner – Bescheinigung über Teilnahme 	<ul style="list-style-type: none"> – Mitteilung über Teilnahme – ggf. Empfehlung zur Verhältnisprävention
3.	Bedenken gegen die Fortführung der Tätigkeit (vorübergehend oder dauerhaft)	<ul style="list-style-type: none"> – Beratungsgespräch mit Erläuterung der Bedenken und ihrer Gründe – ggf. Empfehlung zur Verhaltensprävention – ggf. Einleitung weiterer diagnostischer, gesundheitsförderlicher oder therapeutischer Maßnahmen durch den Arbeitsmediziner – Absprache, ob eine Information der Arbeitgebers über diese Bedenken einvernehmlich erfolgen soll – Bescheinigung über Teilnahme 	<ul style="list-style-type: none"> – Mitteilung über Teilnahme – ggf. Mitteilung der Bedenken und Beratung bezüglich alternativer Einsatzmöglichkeiten – nur im Fall einer beträchtlichen Gefährdung Dritter bei Aufnahme oder Fortsetzung der jeweiligen Tätigkeit teilt der Arzt seine Bedenken auch ohne Einwilligung des Beschäftigten diese dem Arbeitgeber mit – ggf. Empfehlung zur Verhältnisprävention – bei Pflichtuntersuchungen nach Rechtsvorschriften entsprechend vorgesehene Mitteilung des Ergebnisses

Arbeitsplatz, die Beratung hinsichtlich einer ggf. notwendigen weiteren Diagnostik oder Behandlung, die individuelle Gesundheitsförderung, sowie die Integration und Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein grundlegendes Element betrieblicher Präventionsprogramme und trägt so wesentlich dazu bei, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten oder wieder herzustellen.

Die gruppenbezogenen Auswertungen der Untersuchungsergebnisse mit epidemiologischen Methoden können neben individuellen Gesichtspunkten wesentliche Beiträge zur generellen Gefährdungsbeurteilung leisten und ermöglichen ggf. die Ableitung von weiteren Konsequenzen für die betriebliche Prävention.

► Definition

Arbeitsmedizinische Vorsorge umfasst die Analyse und Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die Feststellung der individuellen Fähigkeiten und die Wechselwirkungen zwischen diesen beiden Faktoren. Hieraus werden Maßnahmen und Empfehlungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen als auch zur Gesundheitsförderung und individuellen Prävention abgeleitet.

Zentraler Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist eine entsprechende Beratung.

► Methodik

Zur Umsetzung der Ziele ist als fachliche Qualifikation die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ erforderlich.

Darüber hinaus ist die Kenntnis der konkreten Arbeitssituation unverzichtbar.

Arbeitsplatzbezogen

Grundlage der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist die Gefährdungsbeurteilung unter Beteiligung des Betriebsarztes, die in der Regel direkt vor Ort stattfindet. Dies erfordert eine kontinuierliche, arbeitsmedizinische Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Personenbezogen

Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der ganzheitlichen Betrachtung des arbeitenden Menschen. Diese erfordert folgende Instrumente:

- Grunduntersuchungsprogramm mit allgemeiner und spezieller Anamnese und körperlicher Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung des individuellen Risikoprofils, wie z. B. Adipositas, Hypertonie etc.
- Arbeitsplatzbezogene Untersuchungsmodulare, wie z. B. Audiometrie, Lungenfunktionsprüfung, Optometrie etc.
- Spezielle Methoden, wie z. B. biologisches Monitoring, arbeitsphysiologische Messverfahren, strukturierte Interviews, psychometrische Verfahren.

- Individuelle Beratung zum Untersuchungsergebnis und zur speziellen Belastung und Beanspruchung sowie ggf. zum persönlichen Verhalten

Jedem Arbeitnehmer ist das Grunduntersuchungsprogramm zu ermöglichen (§ 11 ArbSchG). In Abhängigkeit von der Gefährdungsbeurteilung und bestehenden Rechtsvorschriften sind weitere Untersuchungsmodulare durchzuführen.

Der Arzt berät den Unternehmer bei relevanter Gefährdung Dritter über die Notwendigkeit besonderer Maßnahmen, wie beispielsweise Belehrungen, Schulungen etc.

Der Arbeitnehmer hat bei Gefährdung seiner Gesundheit in Folge einer Erkrankung die Möglichkeit, sich mit dem Betriebsarzt über seine Arbeitssituation zu beraten. Es sollte darauf geachtet werden, dass diese Möglichkeit auch genutzt wird.

Das vorrangige Ziel ist dabei, die Gesundheit zu schützen und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Kollektiv

Der Arzt erfasst die Untersuchungsergebnisse, wertet diese aus, leitet Maßnahmenvorschläge zur Arbeitsgestaltung und speziellen betrieblichen Gesundheitsförderung im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ab und wirkt aktiv auf deren Umsetzung hin.

► Durchführung

Der Arzt berät den Arbeitgeber über arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, den zu untersuchenden Personenkreis, sowie die Untersuchungsintervalle.

Die Personalvertretung wird in den Beratungsprozess einbezogen.

Beratung

Die Beratung umfasst die gesamte arbeitsmedizinische Vorsorge. Adressaten der Beratung sind die Arbeitnehmer, deren Vertretung und der Arbeitgeber.

Schwerpunkt der Beratung des Arbeitgebers ist das Arbeits- und Gesundheitssystem des gesamten Unternehmens. Grundlage ist u. a. die Auswertung der Ergebnisse arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen unter dem Gesichtspunkt einer kollektiven Betrachtung.

Schwerpunkt der Beratung der Arbeitnehmer ist die individuelle Beratung unter Berücksichtigung der Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung.

Die Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung sind medizinische Befunde, die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen und nach den für medizinische Befunde geltenden Regeln dokumentiert, aufbewahrt und in der Regel ausschließlich mit dem Untersuchten besprochen werden.

Die in Kenntnis der Arbeitssituation aus den Untersuchungsergebnissen abgeleiteten Empfehlungen sind nach Festlegung des Arztes nach den in Tabelle 1 dargestellten drei Stufen zu untergliedern.

► Literatur

- 1 Bundesministerium der Justiz, Arbeitsschutzgesetz. <http://bundesrecht.juris.de/arbschg/index.html>
- 2 Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (Hrsg.) Arbeitsmedizin heute – Konzepte für morgen. Gentner Verlag, Stuttgart, 2006
- 3 Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. und Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V.: Zukunft der Arbeitsmedizinischen Prävention und Gesundheitsförderung. In: Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (Hrsg.) Arbeitsmedizin Forschung, Lehre, Praxis, Gegenwart und Zukunft. Gentner Verlag, Stuttgart, 2005, S. 8–15.
- 4 Letzel S. Arbeitsmedizin – Wohin führt die Entwicklung? In: Berichtsband des Symposiums „Arbeitsmedizin im Gesundheitsdienst“. Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (Hrsg.), im Druck

- 5 Piekarski C, Bergmann D, Treier M. Arbeitsmedizinische Prävention und Gesundheitsförderung. In: Dokumentation der 45. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. in Bochum. Gentner, Stuttgart, 2005, S. 1044–1057
- 6 Panter W. Der Betriebsarzt als Gesundheitsmanager im Betrieb. In: Dokumentation der 45. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. in Bochum. Gentner, Stuttgart, 2005, S. 1014–1016

Erarbeitet von:

Prof. Dr. med. Dipl.-Ing. S. Letzel, Dr. med. W. Panter, Dr. med. P. Egler
für die Vorstände der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (DGAUM) und den Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (VDBW)

Hinweise senden Sie bitte an:

Geschäftsstelle der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin
Institut für Arbeitsmedizin Universitätsklinikum Schleswig-Holstein,
Campus Lübeck
Ratzeburger Allee 160
23538 Lübeck
Fax: +49 (451) 500-3632