

2. Der Betriebsarzt hält Vorträge im Unternehmen zum Thema und berät anschließend Interessierte, denen er auch umfangreiches Informationsmaterial überlässt.
3. Der Betriebsarzt organisiert ein gesetzliches Hautkrebsscreening für über 35-Jährige anspruchsberechtigte Beschäftigte auf Krankenkassenkosten im Betrieb, indem er zur Durchführung dieser Untersuchung berechnete Ärzte einlädt.
4. Das Hautkrebsscreening wird durch externe Ärzte auf Honorarbasis für alle Altersklassen durchgeführt. Die Kosten werden vom Unternehmen übernommen; z. B. in Kooperation mit der zuständigen BKK. Dafür wird Infor-

mationsmaterial zur Verfügung gestellt, d. h. Poster zur Ankündigung der Screening-Aktionen, Flyer, Broschüren zum Thema Sonnen- und UV-Schutz. Dabei ist wie auf allen anderen Feldern ärztlichen Handelns auch hier selbstverständlich, dass jeder Arzt sich nur dann aktiv am Screening beteiligt, wenn er dafür ausreichend qualifiziert ist – unabhängig von den in dem Fortbildungsprogramm erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten.

Große Chance

Zusammenfassend stellt die Teilnahme von Betriebsärzten am Hautkrebsscreening eine große Chance dar:

- für viele Menschen insbesondere jungen und mittleren Alters, die kaum die haus- und hautärztliche Sprechstunde aufsuchen, sehr wohl aber auf Aktionen im Betrieb aufmerksam werden;
- für Unternehmen, die auf diese Weise einen Beitrag zur Gesundheit ihrer Beschäftigten und für ihr Image leisten;
- für Betriebsärzte, die ihr Tätigkeitspektrum erweitern sowie Kompetenz und Akzeptanz weiter steigern
- und natürlich für eine wirkungsvolle Prävention von Hautkrebs. □

Dr. med. Michael Vollmer

Altersgerechte Arbeitsbedingungen

Die Diskussion um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Rente mit 67 in der Bundesrepublik) ist inzwischen auch zu einem europäischen Thema geworden. Gerade jetzt gehen zum Beispiel die Franzosen auf die Straße, weil sie zwei Jahre länger bis zum Erreichen des Rentenalters arbeiten sollen.

Wie aber werden diesen älteren Arbeitnehmer damit zurecht kommen, wie gesund werden sie noch sein, wenn sie mit 65 statt auf der Parkbank an der Drehbank sitzen? Da ist gut zu wissen, dass bereits vor Jahren auf politischer Ebene an die Vorbereitung auf kommende Probleme gedacht wurde. Im Modellprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales BMAS zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen wurde im Juni 2006 der Förderschwerpunkt „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“ ausgeschrieben. Zielgruppe dieses Förderschwerpunktes sind Beschäftigte der Altersgruppe 55 plus.

Vorgesehen war, dass in Modellvorhaben Konzepte zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen modellhaft entwickelt und erprobt werden, um Personen dieser Altersgruppe bei guter Gesundheit einen Verbleib in Beschäftigung zu ermöglichen, damit sie ihre Stärke bis

zum Erreichen des Rentenalters in den Arbeitsprozess einbringen können.

Der Hintergrund für den Förderschwerpunkt – so die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – stellt die neue europäische Beschäftigungsstrategie dar, die im Rahmen der Sozialpolitischen Agenda für den Zeitraum 2000 bis 2005 formuliert wurde. Diese zielt darauf ab, die Gesamtbeschäftigungsquote innerhalb der EU generell anzuheben. Die im Förderschwerpunkt 2006 anvisierte Zielgruppe 55plus wird in der Neuausrichtung der Beschäftigungsstrategie besonders berücksichtigt, indem durch spezifische darauf hingewirkt werden soll, das durchschnittliche Renteneintrittsalter EU-weit um fünf Jahre zu erhöhen. Auch die Bundesrepublik wurde angehalten, die Ziele der EU-Kommission in ihre nationale Strategie umzusetzen.

Die meisten nationalen und Internationalen Aktivitäten zum Verbleib älterer Beschäftigter im Erwerbsleben beziehen sich lediglich auf Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere auf die Beseitigung von Anreizen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Dem Erhalt und der Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und der Beschäftigungsfähigkeit auch in

höherem Lebensalter wird jedoch immer noch zu wenig Beachtung geschenkt, obwohl sich der demografische Wandel der Gesellschaft zunehmend auch in den Belegschaften niederschlägt.

In fast allen Branchen und Tätigkeitsbereichen fehlen praktikable und erprobte Konzepte, Maßnahmen und Lösungen für den Umgang mit dem demografischen Wandel. Der daraus abzuleitende Handlungsbedarf wurde ausführlich in zwei Sachverständigengutachten beschrieben, die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Herbst 2005 in Auftrag gegeben wurden.

In allen drei durch das BMAS geförderten und durch die BAuA fachlich begleiteten Modellvorhaben werden neben den gesundheitlich relevanten Aspekten ebenfalls betriebs- und volkswirtschaftliche Argumente herausgearbeitet, um die Akzeptanz und Umsetzung von Maßnahmen zum Thema „Demografischer Wandel in den Unternehmen“ künftig zu erhöhen.

Im Zeitraum von 2006 bis 2009 wurden drei Modellvorhaben gefördert, die im Internet nachzulesen sind:

Menschen in altersgerechter Arbeitskultur (MiaA)

www.miaa.de und www.lago-projekt.de und www.gabi-projekt.de □