

Positionspapier der DGAUM vom 21.10.04

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Vorstände der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) e.V. und des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) e.V. haben eine Grundorientierung für Vorstellungen zur Entwicklung der Arbeitsmedizinischen Prävention und Gesundheitsförderung beschlossen. Dieses Papier soll innerhalb und außerhalb unserer Fachgebiete zur Diskussion gestellt werden und zeigt Möglichkeiten für die Entwicklung dieser wichtigsten Säule unseres Fachgebietes auf. Wir möchten uns erlauben, Ihnen diese Überlegungen zur Kenntnis zu geben.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. med. K. Scheuch, Präsident der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V.

Dr. med. W. Panter, Präsident des Verbandes Deutscher Betriebsärzte und Werksärzte e.V.

Position der Vorstände der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. und des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V.

21.10.04

1. Arbeitsmedizinische Prävention beinhaltet das Gesamtspektrum arbeitsmedizinischer Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Gefährdungsbeurteilung. Arbeitsmedizinische Prävention gewährleistet die Einheit von Verhältnis- und Verhaltensprävention.

2. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung von Erkrankungen und Gefährdungen, jedoch auch zur individuellen Prävention und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sind zentraler Baustein der arbeitsmedizinischen Prävention.

3. Arbeitsmedizinische Prävention geht über die Vermeidung von „Versicherungsfällen“ hinaus.

4. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bieten ein wesentliches Potenzial zur Prävention chronischer Erkrankungen.

5. Arbeitsmedizinische Prävention ist mehr als eine kundenorientierte Dienstleistung: Sie dient dem Grundanliegen jedes Unternehmens und jedes Arbeitnehmers, sie ist unabhängig und unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

6. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist eine wichtige Aufgabe der Arbeitsmedizin. Arbeitsmedizinische Prävention und betriebliche sowie individuelle Gesundheitsförderung sind nicht zu trennen.

7. Arbeitsmedizinische Prävention ist das Kernelement des betrieblichen Gesundheits-managements und Modell für ein präventionsorientiertes Gesundheitssystem.

0. Vorbemerkung

Vor dem Hintergrund der aktuellen gesundheitspolitischen Initiativen zu einer intensivierten Gesundheitsvorsorge empfehlen die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. und der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. eine Neuausrichtung der Arbeitsmedizinischen Prävention.

Unsere Empfehlungen stützen sich auf Erfahrungen aus erfolgreichen Modellprojekten zur betrieblichen Prävention und auf umfangreiche Ergebnisse der Arbeits- und Gesundheitssystemforschung zu dieser Thematik. Darüber hinaus berücksichtigen sie die aus dem europäischen Arbeitsschutzrecht abgeleiteten erweiterten Präventionsziele und die Empfehlungen des Abschlußberichtes der „Expertenkommission Betriebliche Gesundheitspolitik“ der Bertelsmann-Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung. Eingegangen sind auch Empfehlungen internationaler Organisationen (WHO, ILO, NIOSH, europäischer Institutionen) zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

1. Arbeitsmedizinische Prävention beinhaltet das Gesamtspektrum arbeitsmedizinischer Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Gefährdungsbeurteilung. Arbeitsmedizinische Prävention gewährleistet die Einheit von Verhältnis- und Verhaltensprävention.

Die ärztliche Erfahrung belegt, dass ein ausgewogenes Verhältnis von gesundheitsförderlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen, Gefährdungsminimierung, arbeitsplatznaher medizinischer Betreuung und einem verantwortlichem Umgang der Beschäftigten mit ihrer Gesundheit Voraussetzung erfolgreicher betrieblicher Prävention ist.

Arbeitsmedizinische Prävention stellt ein zentrales Element des Gesundheitsschutzes in einer modernen Leistungsgesellschaft dar, die sich wesentlich über die Arbeit definiert. Sie dient der frühzeitigen Erkennung und Vermeidung arbeitsbezogener oder individueller gesundheitlicher Risiken und erlaubt die Zusammenführung und abgestimmte Analyse von Arbeitssituation und Gesundheit. Sie orientiert sich sowohl an der Vermeidung gesundheitlicher Risiken als auch an der Stärkung gesundheitlicher Ressourcen.

Ziele der Arbeitsmedizinischen Prävention sind der Schutz, die Förderung und Wiederherstellung der Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit. Bei der Verfolgung dieser Ziele handeln Arbeitsmediziner in interdisziplinärer Zusammenarbeit mit Vertretern der für den Arbeits- und Gesundheitsschutz relevanten Nachbardisziplinen.

Die Auswertung arbeitsmedizinischer Untersuchungsergebnisse mit epidemiologischen Methoden erlaubt die Beurteilung der Gesundheit von Arbeitnehmergruppen mit Bezug auf ihre Arbeits- und Lebensbedingungen. Nur so können Erkrankungshäufungen zuverlässig identifiziert, ihre Ursachen untersucht, gezielte Präventionsmaßnahmen abgeleitet, umgesetzt

und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit auf die Gesundheit bewertet werden. Auch die Ableitung angemessener betriebs- oder branchenbezogener „Gesundheitsziele“, z.B. einer definierten Senkung der Häufigkeit bestimmter Erkrankungen, und die Bewältigung der demographischen Herausforderung können erst auf diese Weise eine realistische Grundlage erhalten.

2. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung von Erkrankungen und Gefährdungen, jedoch auch zur individuellen Prävention und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sind zentraler Baustein der arbeitsmedizinischen Prävention.

Sie können wesentliche Beiträge zur individuellen Prävention leisten, wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen allein bereits Hinweise auf eine Gesundheitsgefährdung ergeben haben. Umgekehrt können oft erst die Ergebnisse arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen eine wesentliche Beurteilungsgrundlage für die Gefährdungsermittlung bieten.

Um das präventive Potenzial arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen auszuschöpfen, sollten sie sowohl als „präventives Basisprogramm“ allgemeinpräventive Untersuchungsparameter als auch gefährdungsorientierte Untersuchungselemente (z.B. das Biomonitoring) enthalten:

- Arbeitsmedizinische Basisuntersuchung sowohl für die Früherkennung allgemeiner und spezieller gesundheitlicher Risiken am Arbeitsplatz als auch zur Identifikation gesundheitlicher Risiken für „Volkskrankheiten“ und arbeitsbezogene Erkrankungen mit dem Ziel, notwendige Maßnahmen der Prävention, der Gesundheitsförderung oder der Rehabilitation einzuleiten
 - Ergänzungsuntersuchungen im Hinblick auf mögliche oder nachgewiesene gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz (durch chemische, physikalische, arbeitsorganisatorische oder psychomentele Belastungen)
 - Ergänzungsuntersuchungen im Hinblick auf individuelle Risiken (Jugend, Alter, Schwangerschaft, chronische Erkrankung oder Behinderung)
 - Ergänzungsuntersuchungen zum Abgleich tätigkeitsbezogener Anforderungen und dem individuellen Gesundheitszustand (z.B. im Rahmen von Eignungsuntersuchungen, der betrieblichen Wiedereingliederung).

3. Arbeitsmedizinische Prävention geht über die Vermeidung von „Versicherungsfällen“ hinaus.

Zentrale Aufgaben der Arbeitsmedizin sind die Beurteilung möglicher Gesundheitsgefährdungen im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes und die Ableitung angemessener, wirksamer Präventionsmaßnahmen. Sowohl bei einer ersten Bestandsaufnahme als auch bei jeder gesundheitsrelevanten Veränderung von Arbeitsbedingungen nehmen Arbeitsmediziner die Gefährdungsbeurteilung in Zusammenarbeit mit Fachkräften für Arbeitssicherheit und ggf.

Vertretern weiterer präventiv orientierter Disziplinen wahr. Das Spektrum angemessener Maßnahmen umfasst die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfelds, die Verwendung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung, spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und auch gezielte Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Sowohl hinsichtlich der Auswahl der Maßnahmen, ihrer voraussichtlichen Wirksamkeit, der Erreichung von Gesundheitszielen und des Angebots individueller Maßnahmen an besondere Mitarbeitergruppen ist arbeitsmedizinische Expertise unverzichtbar.

Auf der Grundlage primär unfallversicherungsrechtlichen Denkens findet sich in zahlreichen Rechtsnormen zu arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen noch die Vorgabe einer Pflichtmitteilung eventueller „gesundheitlicher Bedenken“ gegen die Aufnahme bzw. Fortsetzung der jeweiligen „gefährdenden“ Tätigkeit. Derartige Festlegungen haben zu einem verkürzten Verständnis und einer oft zu Recht kritisierten Praxis überwiegender „Eignungsuntersuchungen“ ohne Nutzung des präventiven Potenzials arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen beigetragen. Sie sollten deshalb in allen allgemeinen Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge entfallen.

Ob für bestimmte Arbeitnehmergruppen Pflichtuntersuchungen oder Angebotsuntersuchungen festzulegen sind, sollte einerseits unter Berücksichtigung einer Selbst- oder Fremdgefährdung entschieden werden; andererseits sollte geprüft werden, ob die Gefährdung für die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen erkennbar ist. Somit sollten die Fragen der Eignungsmitteilung an den Arbeitgeber und einer eventuellen Untersuchungspflicht unabhängig voneinander beurteilt und entschieden werden.

4. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bieten ein wesentliches Potenzial zur Prävention chronischer Erkrankungen.

Zunehmend wird erkannt, dass chronische Erkrankungen maßgeblich zu betrieblichen Gesundheitskosten (Arbeitsunfähigkeit, krankheitsbedingte Fluktuation und nachlassende Leistungsfähigkeit), aber auch zu beträchtlichen volkswirtschaftlichen Belastungen beitragen (Frühberentungen wegen Erwerbsunfähigkeit, Erwerbslosigkeitsrisiko chronisch Kranker).

Die allgemeinpräventiven Angebote der gesetzlichen Krankenversicherungen erreichten im Jahr 2003 allerdings lediglich 0,5% (350 000) der Versicherten im Jahr. Demgegenüber bietet die Integration weitergehender präventivmedizinischer Diagnostik und Beratung (z.B. Früherkennung von Risikofaktoren der koronaren Herzkrankheit, Beratung zu Ernährung und Bewegung, Raucherentwöhnung) in die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen bei jährlich über 5 Millionen untersuchten Beschäftigten die derzeit einzige realistische Möglichkeit, eine relevante Früherkennungsrate beeinflussbarer gesundheitlicher Risiken für große Teile der Bevölkerung zu erreichen. Diese ist die Voraussetzung für effektive, frühzeitige Interventionen zur Förderung der Gesundheit unter Berücksichtigung der Arbeitssituation. Das gilt insbesondere auch für Arbeitnehmer, die nicht einen Arzt aufsuchen oder sich Gesundheitsprogrammen anschließen sowie auch für sozial Benachteiligte, die allein der

Betriebsarzt ärztlich erreicht.

Die arbeitsmedizinische Prävention hat zur Aufdeckung möglicher arbeitsbedingter Einflüsse auf chronische Erkrankungen sowie zur präventiven Umsetzung dieser Erkenntnisse im Rahmen betrieblicher Strukturen beizutragen. Aus arbeitsmedizinischer Sicht sollte hier von „arbeitsbezogenen Erkrankungen“ (work related diseases) gesprochen werden; darunter verstehen wir alle multifaktoriell verursachten Erkrankungen, deren Entwicklung, Manifestation, Beschwerdeintensität oder Behandlungsbedürftigkeit nachweislich von Art und Intensität bestimmter arbeitsbedingter Belastungen oder Gesundheitsgefährdungen abhängig sind. Aus der Interessenlage sowohl der Unternehmen, als auch der Arbeitnehmer muss hier wegen der beträchtlichen Häufigkeit derartiger Erkrankungen ein Schwerpunkt der arbeitsmedizinischen Prävention und Gesundheitsförderung gesetzt werden.

Dass chronische Erkrankungen unter anderem mit einem deutlich erhöhten Risiko der Erwerbslosigkeit verbunden sind, unterstreicht neben den betriebswirtschaftlichen Aspekten auch die volkswirtschaftliche Bedeutung von Gesundheit und Krankheit jenseits der Lohnnebenkosten-Thematik.

Eine Stärkung der allgemeinpräventiven Aktivitäten der Arbeitsmedizin dient insbesondere auch der Realisierung einer integrierten medizinischen Versorgung im Sinne des SGB IX.

5. Arbeitsmedizinische Prävention ist mehr als eine kundenorientierte Dienstleistung: Sie dient dem Grundanliegen jedes Unternehmens und jedes Arbeitnehmers, sie ist unabhängig und unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.□

Eine enge und systematische Abstimmung aller präventiver und gesundheitsfördernder Maßnahmen mit den betrieblichen Entscheidungsträgern, Fachkräften für Arbeitssicherheit, ggf. Vertretern weiterer präventiver Disziplinen und den Sozialpartnern ist eine wesentliche Erfolgsbedingung arbeitsmedizinischer Prävention. Hierfür eignet sich insbesondere – soweit vorhanden - mit der Institution „Arbeitsschutzausschuss“ eine etablierte Plattform mit hoher Autorität, Entscheidungs-kompetenz und Beteiligung ggf. zusätzlicher Partner. Für Gewerbe mit dominierender Kleinbetriebsstruktur haben sich branchenorientierte überbetriebliche Präventionskonzepte, Kompetenzzentren, Kommunikations- und Abstimmungsstrukturen mit den gleichen Zielsetzungen, z.B. auf Innungsebene, bewährt.

Ein hoher Wirkungsgrad arbeitsmedizinischer Prävention ist durch die direkte Anbindung des Arbeitsmediziners, ggf. des leitenden Betriebsarztes an die Unternehmensleitung, die Einbindung in betriebliche Entscheidungsprozesse und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern in besonderem Maße gewährleistet. Bei überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Diensten gilt dieses für die direkte Beratung des Unternehmers bzw. Betriebsleiters in vergleichbarer Weise. Arbeitsmedizinische Prävention richtet sich an alle Beschäftigten – selbstverständlich auch an die Person des Unternehmers.

Der Erfolg arbeitsmedizinischer Prävention hängt letztlich davon ab, wie gut die aktive Beteiligung und Mitarbeit der Belegschaften bei der Umsetzung der Prävention im Betrieb gelingt; dieses gilt für die Akzeptanz individualpräventiver Maßnahmen ebenso, wie für die Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Hier können Arbeitsmediziner gleichzeitig ihre ärztliche Erfahrung und ihre Betriebskenntnis einbringen und so erfahrungsgemäß gute Akzeptanz- und Teilnahmeraten bei Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen - aber auch zahlreiche Anregungen für die Verhältnisprävention erhalten.

Die Unabhängigkeit des ärztlichen Handelns im Betrieb ist eine wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit. Die ärztliche Schweigepflicht untermauert die Unabhängigkeit des Betriebsarztes und ist Voraussetzung für das Vertrauen der Mitarbeiter. Damit hat der Betriebsarzt eine besondere Rolle in der betrieblichen Sphäre.

6. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist eine wichtige Aufgabe der Arbeitsmedizin. Arbeitsmedizinische Prävention und betriebliche sowie individuelle Gesundheitsförderung sind nicht zu trennen.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind derzeit das einzig zuverlässig geeignete Instrument zur Bewertung der Ergebnisqualität präventiver Maßnahmen sowohl in der Verhältnisprävention, als auch in der Verhaltensprävention und Gesundheitsförderung. Deshalb sollte die Zuordnung von Arbeitnehmern zu bestimmten Vorsorgeprogrammen neben der Berücksichtigung möglicher spezieller Gesundheitsgefährdungen immer unter Einbindung in ein betriebsspezifisches Gesamtkonzept zur Prävention und Gesundheitsförderung erfolgen. Die Erarbeitung betriebsspezifischer Gesundheitsziele und umfassender Gesundheitsförderungsprogramme in Abstimmung mit den betrieblichen Partnern gehört zu den arbeitsmedizinischen Kernaufgaben.

Wesentliche Chancen zur Reduzierung der Häufigkeit chronischer Erkrankungen sowie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei einer zunehmenden Lebensarbeitszeit bestehen in der verstärkten Nutzung der arbeitsmedizinischen Prävention in einem flächendeckend wirksamen integrierten Gesundheitsversorgungssystem. Bisher wird die Gesundheitsförderung überwiegend als zusätzliches Angebot neben medizinischer Diagnostik und Therapie sowie der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention gesehen. Eine „salutogenetisch orientierte Medizin“ setzt demgegenüber voraus, dass jede individuelle Maßnahme zur Behandlung, zum Schutz oder zur Wiederherstellung der Gesundheit von einem Gesundheitsförderungsangebot begleitet wird. So sollte z.B. die Betreuung eines Diabetikers –neben der Einbindung in ein qualitätsgesichertes Behandlungsprogramm- immer auch eine Überprüfung der Arbeitssituation und begleitende individuelle Beratung zur Gesundheitsförderung umfassen, da ein kompetenter, selbstsicherer Umgang der Erkrankten mit den Bedingungen und Folgen seiner Erkrankung entscheidend für seine gesundheitliche Zukunft ist.

Dahinter steht die Vision einer konsequenten Befähigung der Menschen zu einem kompetenten und verantwortlichen Umgang mit ihrer eigenen Gesundheit.

7. Arbeitsmedizinische Prävention ist das Kernelement des betrieblichen Gesundheitsmanagements und Modell für ein präventionsorientiertes Gesundheitssystem.

Das besondere Potenzial der arbeitsmedizinischen Prävention und Gesundheitsförderung beruht auf der Erfassung und Beeinflussung der Arbeitssituation einschließlich eventueller Gefährdungen einerseits und der Gesundheit der Beschäftigten andererseits. Die Nutzung dieses Potenzials setzt somit voraus, dass Arbeitsmediziner - neben der Untersuchung und Beratung der Beschäftigten - wesentliche Teile ihres Aufgabenspektrums im Betrieb bzw. an den Arbeitsplätzen erfüllen. Modelle und Regelungen zur zukünftigen arbeitsmedizinischen Prävention sind deshalb maßgeblich daran zu messen, ob die Bedingungen hierfür berücksichtigt und vorgesehen sind.

Das gleiche gilt entsprechend für die zu begrüßende Initiative des Gesetzgebers zur Stärkung der Prävention im Rahmen eines „Präventionsgesetzes“: Die allseits beklagten Misserfolge mancher „Präventionsangebote“ sprechen aus der Sicht von DGAUM und VDBW für eine enge Einbindung und Steuerung durch die betrieblichen Sozialpartner und Präventionsfachleute. Unter den verschiedenen „Settings“ für die Prävention weist die Arbeitswelt die günstigsten Bedingungen auf, da eine vorhandene Infrastruktur und die Möglichkeit der Integration der Gesundheitsförderung und aller Präventionsansätze – einschließlich der Primärprävention – gegeben sind.

Betriebliches Gesundheitsmanagement als „Systematische Bewertung und Weiterentwicklung der Arbeitsgestaltung und aller weiteren gesundheitsrelevanten betrieblichen Gegebenheiten und Regelungen mit dem Ziel des Schutzes und der Förderung der Gesundheit der Beschäftigten“ setzt eine im Betrieb effektiv und kompetent beratende und mitgestaltende Funktion der Arbeitsmedizin voraus, wie sich an zahlreichen Positivbeispielen zeigen lässt. Dabei gehen die zu erzielenden Präventionsergebnisse weit über die oft heute noch im Vordergrund stehende Vermeidung von Risiken und Verbesserung der Anwesenheit hinaus; vielmehr rücken zunehmend die Auswirkungen der Gesundheit der Belegschaften auf ihre Produktivität, Beschäftigungs- und Erwerbsfähigkeit in den Fokus. Das notwendige synergistische Zusammenwirken der verschiedenen Sektoren medizinischer Betreuung mit einer umfassenden arbeitsmedizinischen Prävention und Gesundheitsförderung setzt allerdings Überlegungen zu den Formen und Quellen einer angemessenen Finanzierung der arbeitsmedizinischen Tätigkeit ebenso voraus, wie attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten für junge, engagierte Ärztinnen und Ärzte, die in diesem zukunftssträchtigen Fachgebiet eine Herausforderung suchen. Das gleiche gilt für Arbeitswissenschaftler, Natur- und Sozialwissenschaftler, die sich der Herausforderung „Betriebliche Prävention“ stellen wollen. Gerade die erforderliche interdisziplinäre Arbeit setzt eine betriebsinterne oder betriebsnahe Struktur bzw. Organisationseinheit voraus, die mit den arbeitsmedizinischen Diensten mehrheitlich bereits existiert.

Auf der Grundlage der genannten Zielsetzungen könnte die Arbeitsmedizin mit ihren Erfahrungen, ihrer Fachkompetenz und ihren heute bereits vorhandenen Strukturen und Vernetzungen ein geeigneter Kristallisationskern für ein zukunftsfähiges, integriertes Gesundheitssystem mit präventivem Schwerpunkt sein. DGAUM und VDBW bieten an, ihre Kompetenz und Erfahrung bei der Gestaltung und Umsetzung des Präventionsgesetzes zur Schaffung der vierten Säule „Prävention“ neben der Behandlung, Rehabilitation und Pflege in unserem Gesundheitssystem einzubringen.