

Anforderungen an die arbeitsmedizinische Vorsorge im Betrieb

Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium

Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V.

5. Juli 2016

Dr. Peter Kujath

BAuA Berlin

Überblick

- **Individuelle und kollektive Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zu ihrer Begründung**
- **Arbeitsmedizinische Vorsorge als Maßnahme zur Begründung individueller Schutzmaßnahmen**
- **Wunschvorsorge – Ein Sonderfall?**

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Maßnahmen zur M.-Begründung



ArbSchG § 5 (1) Der Arbeitgeber hat **durch eine Beurteilung** der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.



„Eigentliche“ Schutzmaßnahmen

Maßnahmenkategorien

1. Eigentliche Schutzmaßnahmen

- Gefährdungsarme Arbeitsgestaltung,
- Sicherheitstechnische Maßnahmen,
- PSA,
- ...

2. Maßnahmen zur Begründung von Schutzmaßnahmen

- Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
- Befähigungsprüfungen,
- Arbeitsmedizinische Vorsorge,
- ...

Rangreihungsprinzipien

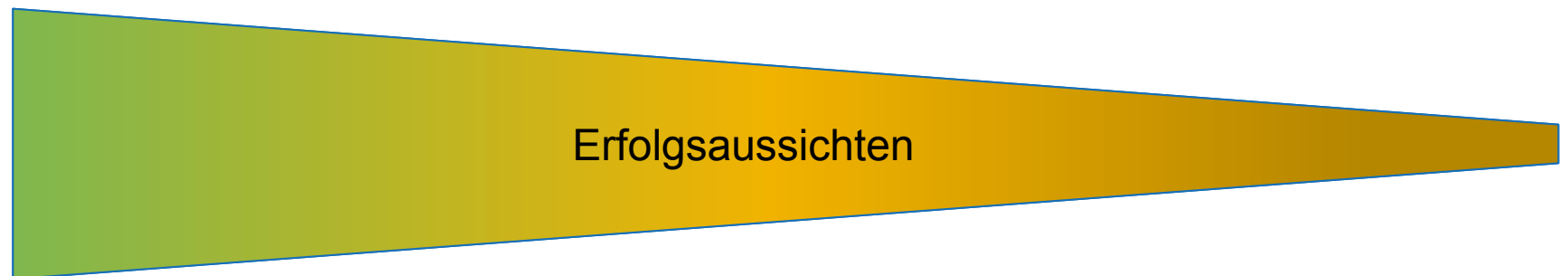
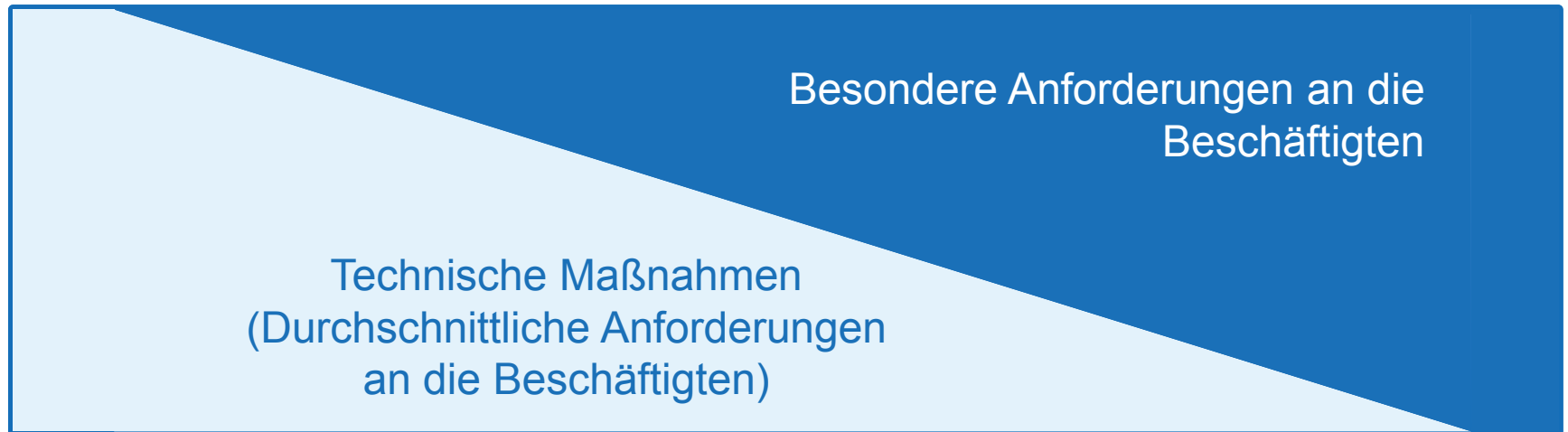
§ 4 ArbSchG „Allgemeine Grundsätze“:

- individuelle Maßnahmen nachrangig
- Gefahrenbekämpfung an der Quelle
- Gefährdungsarme Arbeitsgestaltung vor Maßnahmen zur Gefährdungsminderung

Weitere Rangreihungs-Prinzipien:

- Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention
- Primärprävention vor Sekundärprävention
- Objektiver vor subjektivem Arbeitsschutz
- Technische Maßnahmen vor persönlichen M. ([S]-T-O-P)

Wegetheorie nach Gniza (1910–2006)



Gniza: Wege zur Arbeitssicherheit



In: ARBEIT UND SOZIALFURSORGE Nr. 7/53

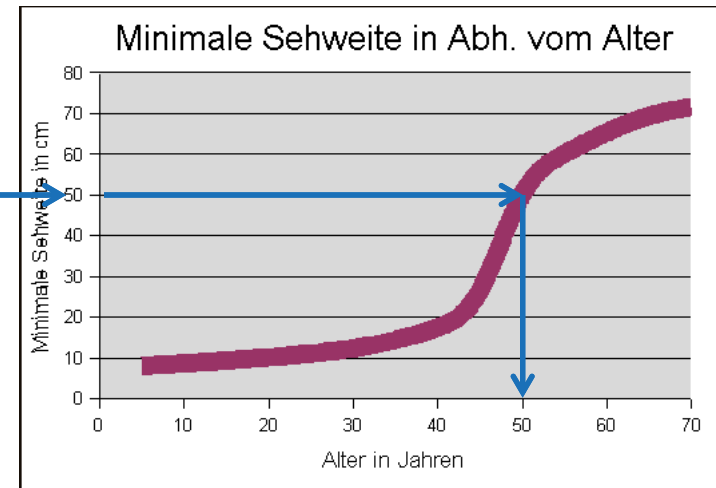
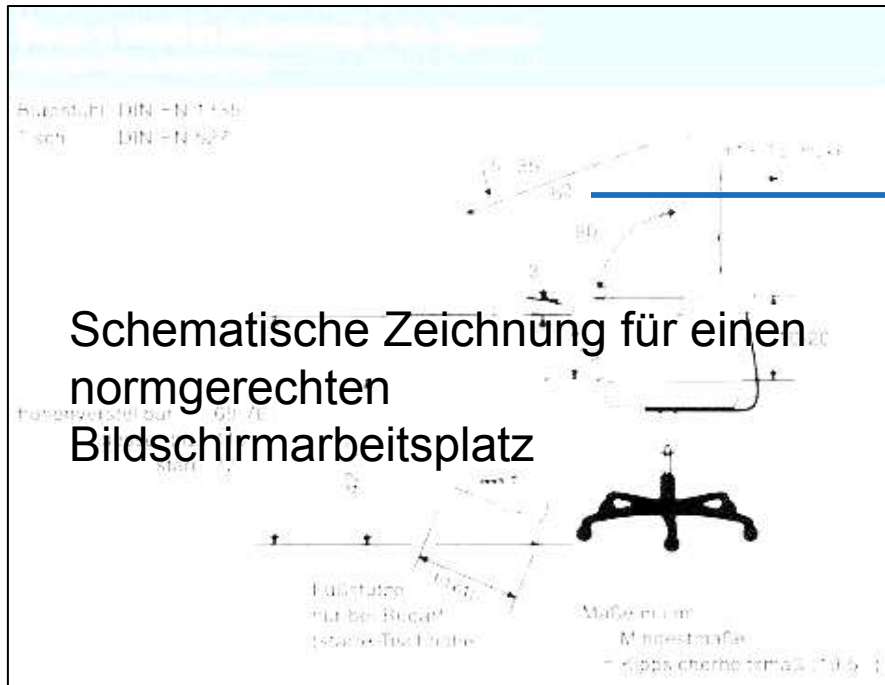
Durchschnittsbezogenheit (Gniza 1953)

„Es gibt verhältnismäßig wenig sicherheitstechnische Maßnahmen und Einrichtungen, die im strengen Sinn vollkommen sind. Meistens bezieht man die Sicherheitstechnik, solange es tragbar erscheint, auf **durchschnittliche** Produktionsbedingungen und auf ein **durchschnittliches Können** der Kollegen. Diese bisher nicht klar erkannte Durchschnittsbezogenheit ist einer der problematischsten Punkte in der Sicherheitstechnik.“

„Die **Durchschnittsbezogenheit** mancher sicherheitstechnischer Maßnahmen [...] ist im Grunde nichts anderes als die Erwartung und Bestimmung eines Maßes der Aufmerksamkeit sowie der Fertigkeiten und Kenntnisse.“ ...

„Schon die **Durchschnittsbezogenheit** so vieler sicherheitstechnischer Maßnahmen weist uns an, auf den Menschen zu sehen und zu fragen, ob er sie erfüllt oder erfüllen kann.“

Schutzmaßnahmen passen nur für fast jeden



Urheber der Zeichnung: Anton (rp) 2004

Besondere Maßnahmen in Abh. von der individuellen Sehweite

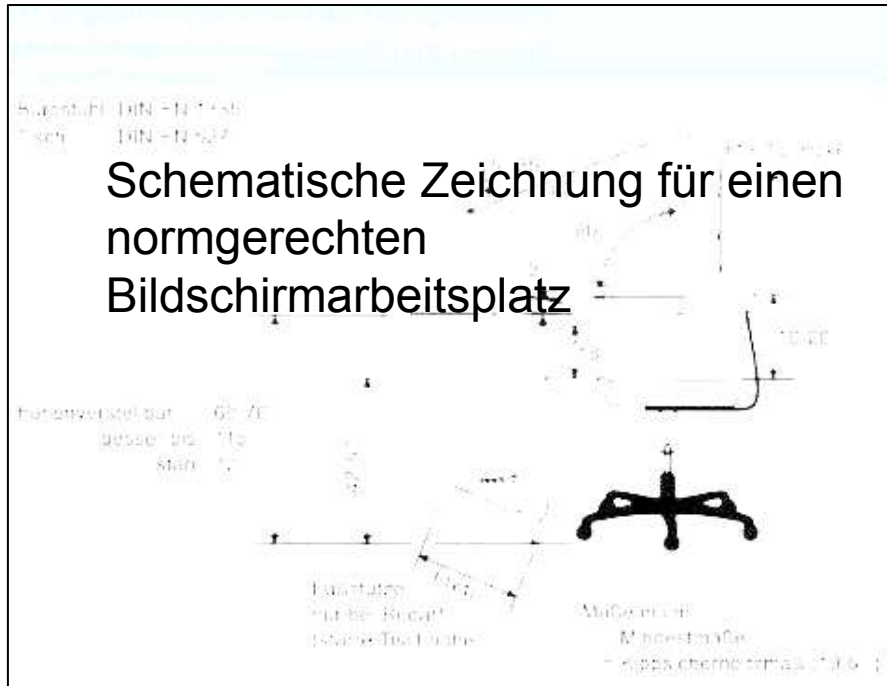
Bsp.: Arbeitsplatzgrenzwert

GefStoffV §2 (8): „Der Arbeitsplatzgrenzwert ist [...]. Er gibt an, bis zu welcher Konzentration eines Stoffs akute oder chronische schädliche Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten **im Allgemeinen** nicht zu erwarten sind.“

Ausnahmen:
„Sh“, „Sa“, „Z“

Vorschlag: Individuell = individuell begründet

kollektiv



individuell

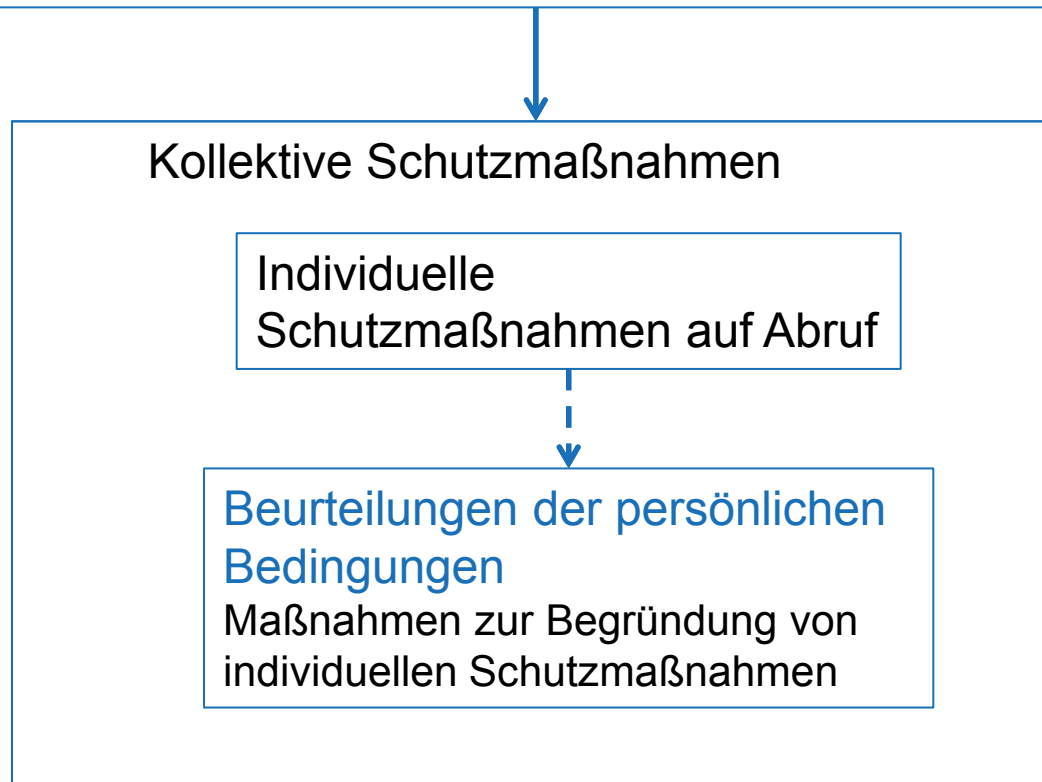


Thesen

- Als individuelle Maßnahmen werden hier Maßnahmen betrachtet, die aufgrund von Besonderheiten der Person des Beschäftigten getroffen werden.
- Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist eine Maßnahme, die aufgrund der Gefährdung (unabhängig von der Person des Beschäftigten) Maßnahmen festlegen soll: Kollektive Maßnahmen.
- Kollektive Maßnahmen setzen im besten Fall durchschnittliche Eigenschaften bei den zu schützenden Beschäftigten voraus.
- Kollektive Maßnahmen inkludieren die Möglichkeit individueller Maßnahmen (Maßnahmen in Abhängigkeit vom Vorliegen individueller Besonderheiten).

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Beurteilung d. Arbeitsbedingungen:
Maßnahmen zur Begründung kollektiver Schutzmaßnahmen



Rangfolge kollektiver Maßnahmen



Kollektive Schutzmaßnahmen

Individuelle Schutzmaßnahmen auf Abruf



Kollektive Schutzmaßnahmen

Individuelle Schutzmaßnahmen auf Abruf



Kollektive Schutzmaßnahmen

**Individuelle
Schutzmaßnahmen
auf Abruf**

Abrufwahrscheinlichkeit verringern!

- Allgemeine gesundheitliche Maßnahmen: Ernährung, Erholung, Beratung zu gesundem Lebensstil, körperliches Training (Förderung gesundheitlicher Bedingungen der Beschäftigungsfähigkeit)
- Ausbildung, Schulung, Unterweisung, Mitarbeiterbindung
- Mitspracherechte, Beteiligung

(Nach Gniza (1953) wäre das: „Verfahren, um die Bedingungen zu erfüllen, die im Weg 1 und 2 vom Menschen gefordert werden.“)

Individuelle Schutzmaßnahmen kommen in Frage

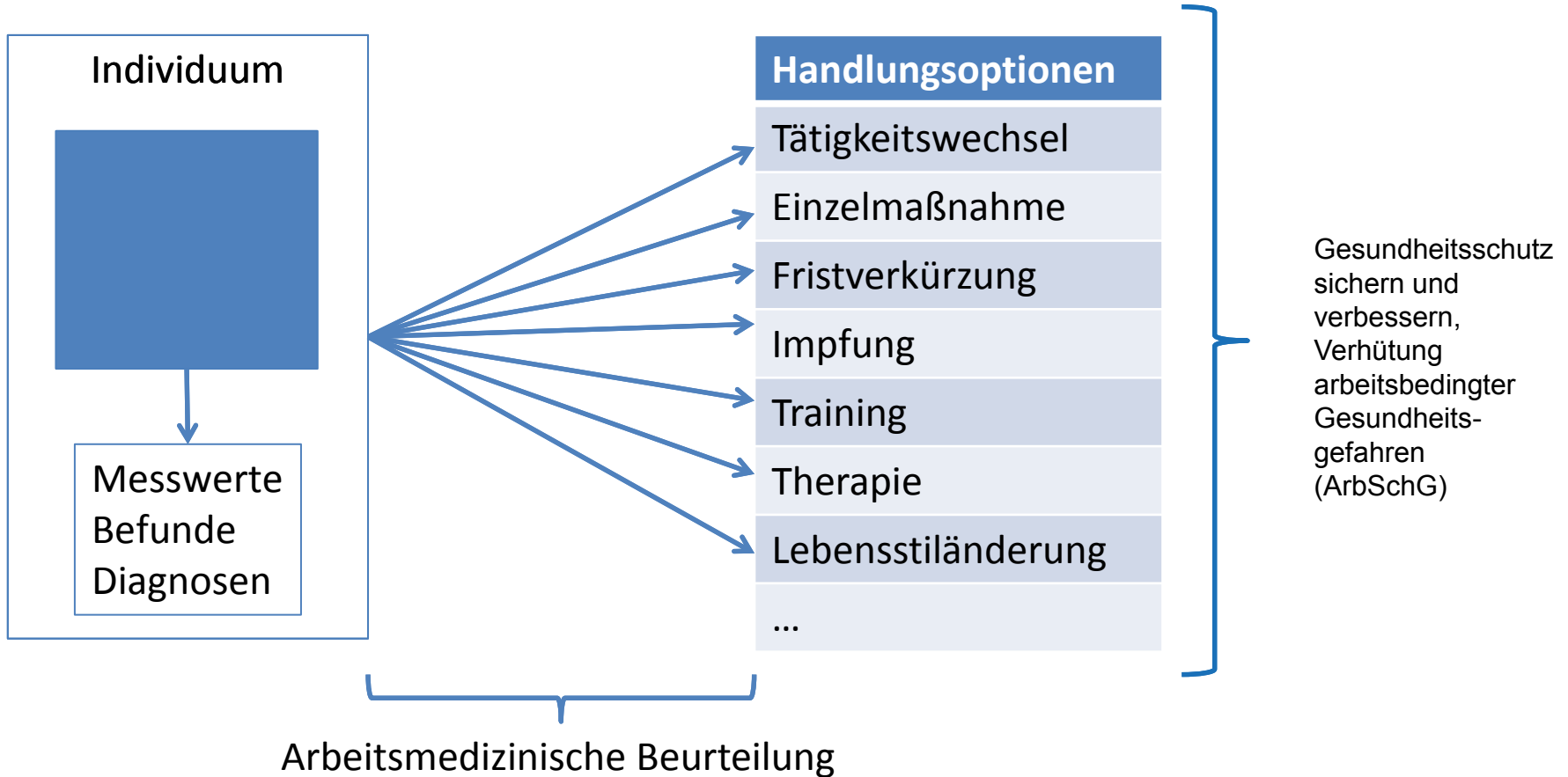
1. **Müssen Maßnahmen ergriffen werden, um festzustellen, ob individuelle Maßnahmen ergriffen werden müssen?**
2. **Wie weitgehend müssen die Beschäftigten mitwirken?**
3. **Müssen die individuellen Maßnahmen tatsächlich ergriffen werden?**

Kriterien:

- (A) Ausmaß der Gefährdung
- (B) Diagnostisches Potenzial
- (C) Wirksamkeit der individuellen Maßnahme (präventives Pot.)

Einordnung der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Arbeitsmedizinische Beurteilungen



Begründung individueller Maßnahmen

Beurteilung d. Arbeitsbedingungen:
Maßnahmen zur Begründung kollektiver Schutzmaßnahmen

Kollektive Schutzmaßnahmen

Individuelle Schutzmaßnahmen
aufgrund *gesundheitlicher*
Besonderheiten -- auf Abruf

Beurteilungen der Wechsel-
wirkung der einzelnen Personen
mit den Arbeitsbedingungen
(arbeitsmedizinische
Beurteilungen)

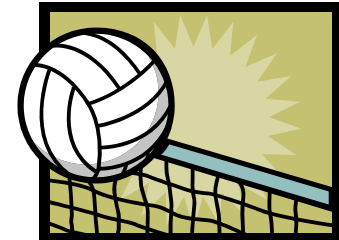
Individuelle Maßnahmen (einschließlich individuelles Handeln)

AMV

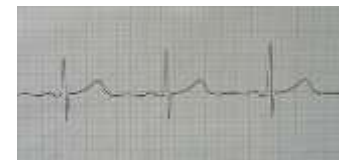
Nebenzwecke der arbeitsmedizinischen Vorsorge



Ärztlicher Rat zur
allgemeinen
Gesundheit



Zufallsbefunde



Erkenntnisse aus der Vorsorge
über unzureichende
Schutzmaßnahmen



Thesen

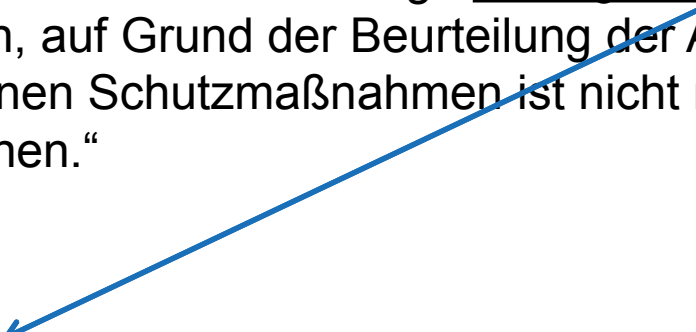
- **Kollektive Maßnahmen inkludieren individuelle Maßnahmen (Maßnahmen in Abhängigkeit vom Vorliegen individueller Besonderheiten) als Möglichkeit („auf Abruf“).**
- **AMV ist eine mögliche Maßnahme zur Begründung dieser individueller Maßnahmen im Einzelfall.**
- **AMV erfüllt auch Nebenzwecke (Erkenntnisse über unzureichende Schutzmaßnahmen, allgemeine Beratung).**
- **Die Verbindlichkeit der AMV beeinflusst nicht ihren arbeitsschutztheoretischen Status.**

Wunschvorsorge – Ein Sonderfall?



Wunschvorsorge – Definition

ArbMedVV § 5a: „Über die Vorschriften des Anhangs hinaus hat der Arbeitgeber den Beschäftigten auf ihren Wunsch hin regelmäßig arbeitsmedizinische Vorsorge nach § 11 des ArbSchG zu ermöglichen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.“



ArbSchG § 11: „Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn,“

Ideale Struktur des Vorsorgewunsches

- Beschäftigte benennen ein Tätigkeitsmerkmal, das eine Gefährdung darstellt.
- Wegen dieser Gefährdung möchten sie regelmäßig an arbeitsmedizinischen Untersuchungen teilnehmen.

Wunschvorsorge – Normalform

Beschäftigte

Vorsorge-
wunsch

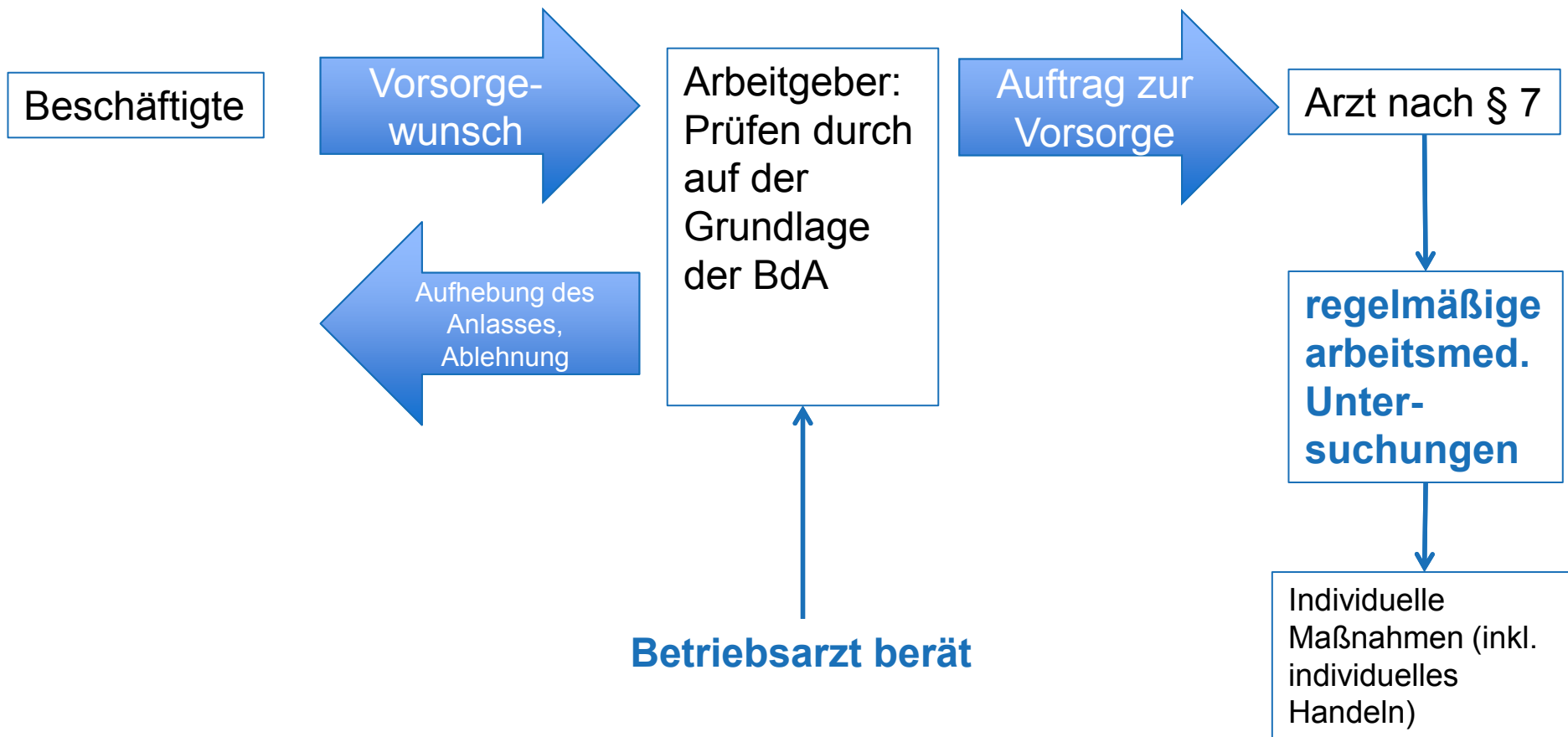
Arbeitgeber:
Prüfen durch
auf der
Grundlage
der BdA

Betriebsarzt berät

Prüfung des Vorsorgewunsches

- Wurde das gefährdende Tätigkeitsmerkmal in der BdA berücksichtigt?
 - Wenn nein: ggf. Überprüfung der BdA.
- Enthalten die wegen des gefährdenden Tätigkeitsmerkmals ergriffenen Schutzmaßnahmen die Möglichkeit individueller Maßnahmen?
 - Wenn nein: ggf. Überprüfung der BdA.
- Wurde wegen der Möglichkeit individueller M. aufgrund gesundheitlicher Besonderheiten bereits arbeitsmedizinische Vorsorge etabliert?
 - Wenn nein: ggf. Überprüfung der BdA.

Wunschvorsorge – Normalform



Probleme der Wunschvorsorge

- Festlegung kann nicht auf vorweggenommene Beurteilungen (wie bei Pflicht- und Angebotsvorsorge) zurückgreifen.
- Mit dem Begehren nach Wunschvorsorge exponieren sich die Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber (besonders in kleineren Betrieben).
- Ein Durchschauen der komplizierten Rechtslage kann nicht von den Beschäftigten erwartet werden.

Was könnte ein Vorsorgewunsch noch bedeuten?

- Wunsch nach Abklärung des Verdachts auf eine arbeitsbedingte Erkrankung.
- Wunsch nach vorzeitiger Nachuntersuchung wegen einer Erkrankung oder körperlichen Beeinträchtigung, die zu einem erhöhten individuellen Risiko führt.
- Wunsch nach Teilnahme an einem betrieblichen Gesundheitsprogramm.
- Inanspruchnahme von Präventionsleistungen der Krankenkassen nach PräVG (z.B. Impfungen).
- Beschwerde über ungesunde oder gefährliche Arbeitsbedingungen.

Wunschvorsorge – Ein Sonderfall?



Potenzielle Besonderheiten in der AME:

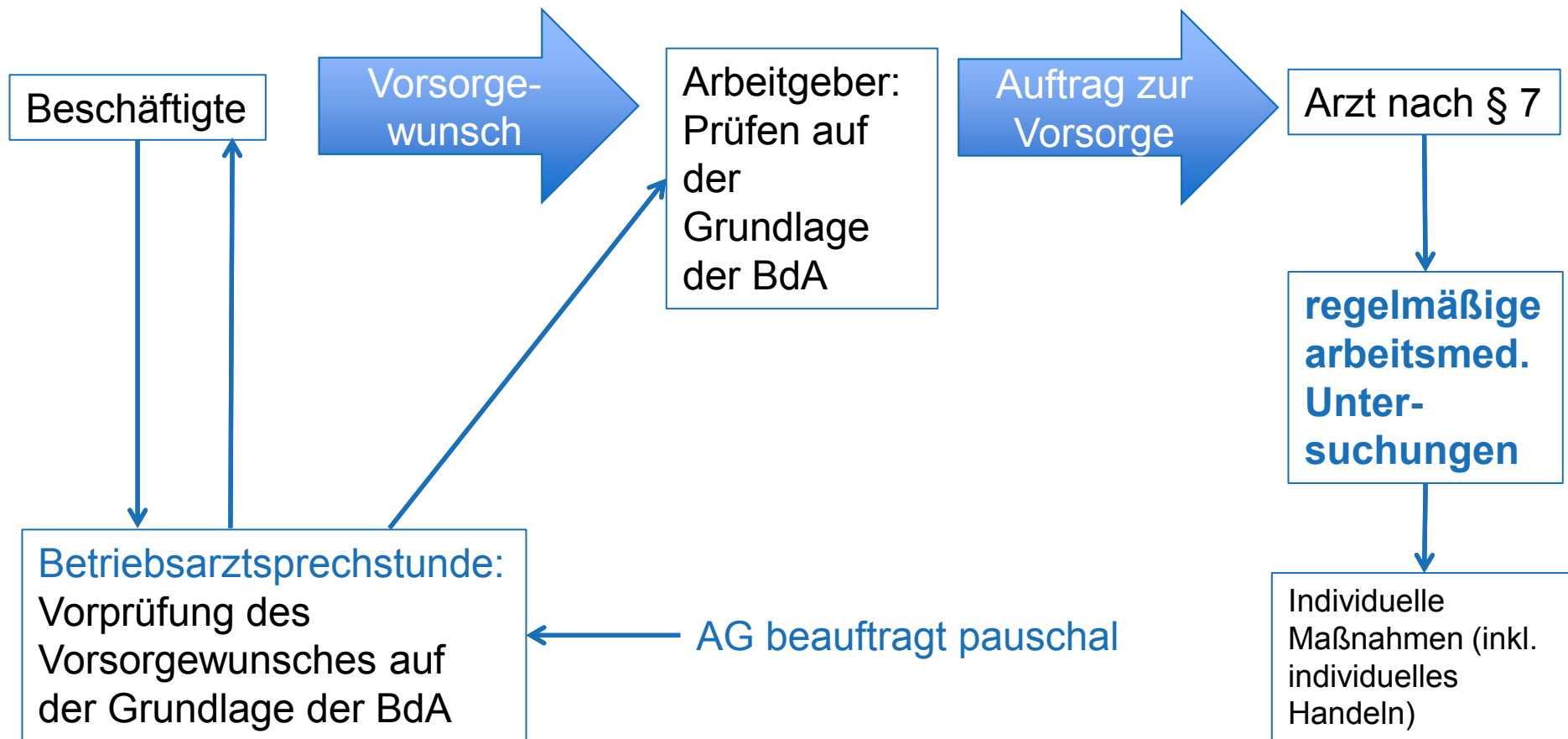
- Betriebsarztsprechstunde als Zugangsweg
- Ganzheitlicher Vorsorgeansatz
- Einbeziehung anderer Untersuchungstypen

AME Wunschvorsorge: Zugangswege

- Beschäftigter äußert Wunsch gegenüber dem Arbeitgeber
- **Beschäftigter äußert Wunsch bei einer betriebsärztlichen Sprechstunde**
- Beschäftigter äußert Wunsch bei Maßnahmen der allg. Gesundheitsvorsorge
- Wunsch ergibt sich bei anderem Vorsorgeanlass

Zugangsweg ist noch keine Vorsorge!

Lösung: Betriebsarztsprechstunde

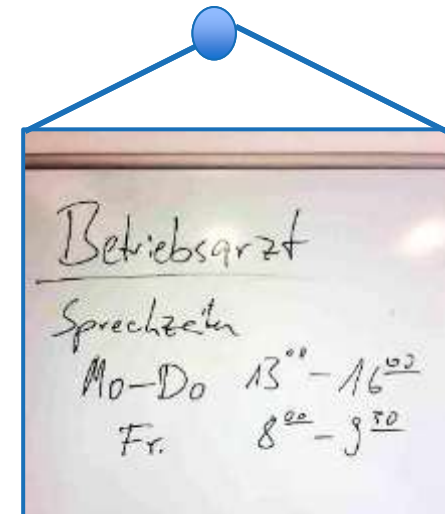


Denkbare pauschale Aufträge an den BA

- Vorklärung von Wunschvorsorgewünschen.
- Arbeitsmedizinische Vorsorge, wenn Wunschvorsorgeanlass bei der jeweiligen Gefährdung bereits Bestandteil der BdA ist.
- Vorzeitige Nachuntersuchungen auf Verlangen bei Verdacht auf Erkrankungen oder körperlichen Beeinträchtigungen, die eine Risikoerhöhung mit sich bringen.
- Untersuchungen bei Verdacht auf Erkrankungen infolge einer gefährdenden Tätigkeit (Angebotsvorsorge nach § 5 (2)).

Betriebsarztsprechstunde

- Sprechstunde: Möglichkeit der Inanspruchnahme von Beratungsleistungen
 - auf Kosten des Arbeitgebers,
 - ohne Rechtfertigungspflicht.
- ASiG und DGUV Vorschrift 2 regeln keinen Anspruch der Beschäftigten auf „ärztliche Betreuung“ durch den Betriebsarzt.
- Betriebsarztsprechstunden für Beschäftigte sind eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.
- Pauschale Übereinkünfte über Leistungsumfang erforderlich.



AME WV – Ganzheitlichkeit

„Die ArbMedVV verfolgt einen **ganzheitlichen** Vorsorgeansatz. Jeder Vorsorgetermin dient dazu ... die gesamte Arbeitssituation und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit zu thematisieren ...“ (S. 10)

„Die Wunschvorsorge beinhaltet eine individuelle arbeitsmedizinische Aufklärung und Beratung zu **allen** arbeitsbezogenen Gesundheitsfragen.“ (S. 11)

Ganzheitlichkeit – Was ist eigentlich gemeint?

- **Berücksichtigung von Nebenfaktoren bei der Beurteilung eines spezifischen Zusammenhangs?**
- **Betrachtung aller Faktoren in ihrer Totalität?**
- **Betrachtung des Menschen in seiner Unteilbarkeit?**
- **Ermittlung und Beurteilung jedes einzelnen denkbaren Zusammenhangs?**

AME WV – Einbeziehung anderer Untersuchungstypen

„Wenn ein Beschäftigter zum Beispiel einen Zusammenhang zwischen einer psychischen Belastung am Arbeitsplatz und vorhandenen Beschwerden vermutet, ist der Betriebsarzt eine wichtige erste Anlaufstelle und die Wunschvorsorge ein gutes Instrument zur persönlichen Aufklärung und Beratung.“

→ Untersuchung bei Verdacht auf ursächlichen Zusammenhang

„Dies gilt auch im Zusammenhang mit einer psychischen Erkrankung und Arbeitsplatzbedingungen. Hierbei ist die individuelle Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation von besonderer Bedeutung.“

→ Untersuchung bei Erkrankung oder körperlicher Beeinträchtigung (derzeit nicht geregelt!)

Fazit zur Wunschvorsorge

- Auch Anlässe für die Wunschvorsorge beruhen auf der BdA.
- Ein „neuer“ Vorsorgewunsch kann Anlass für eine Aktualisierung der BdA sein.
- Ein Vorsorgewunsch kann Ausdruck anderer Ansprüche sein. Die Betriebsarztsprechstunde ist ein nützliches Instrument zur Vorklärung von Vorsorgewünschen. Sie ist eine freiwillige AG-Leistung.
- Betriebsarztsprechstunde ist ein Zugangsweg (Vorklärung) zur Wunschvorsorge. Ein Zugangsweg ist aber keine Vorsorge.
- Einzeluntersuchungen bei mutmaßlich arbeitsbedingten Erkrankungen sowie bei mutmaßlich disponierenden Erkrankungen und Beeinträchtigungen passen nicht in das vorgestellte Konzept.

Zusammenfassung

- Kollektive Schutzmaßnahmen sind das Ergebnis der Beurteilung der Arbeitsbedingungen.
- Individuelle Schutzmaßnahmen (Vorschlag einer Neudefinition!) sind das Ergebnis der Beurteilung individueller Besonderheiten von Personen, die unter diesen Bedingungen tätig sind (Wechselwirkungen).
- Individuelle Schutzmaßnahmen sind in kollektiven Schutzmaßnahmen als Möglichkeit angelegt.
- Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine Maßnahme zur Begründung individueller Schutzmaßnahmen.
- Wunschvorsorge ist kein Sonderfall.