



Leitfaden für Betriebsärzte zu Aufgaben und Nutzen betriebsärztlicher Tätigkeit

2., vollständig überarbeitete Auflage

Impressum

Herausgeber:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Mittelstraße 51
10117 Berlin
Tel.: +49 (30) 288763-800
Fax: +49 (30) 288763-808
E-Mail: info@dguv.de

Verfasser:
Arbeitskreis 4.1 „Betriebsärztliche Tätigkeit“
des Ausschusses Arbeitsmedizin
der Gesetzlichen Unfallversicherung

Redaktion:
Silvia Feuchter, Heidelberg
Gernot Keuchen, Stuttgart

Produktion:
Alfons W. Gentner Verlag GmbH & Co. KG, Stuttgart

Bezug: kostenlos abrufbar beim zuständigen Unfallversicherungsträger
oder unter www.dguv.de/publikationen

© 2., vollständig überarbeitete Auflage, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Berlin 2014

Titelbild: AndreyPopov/Thinkstock
Umschlaggestaltung, Satz und Layout: Hilger VerlagsService, Heidelberg
Druck und Bindung: Druckerei Engelhardt GmbH, Neunkirchen

Printed in Germany
Alle Rechte vorbehalten

Leitfaden für Betriebsärzte zu Aufgaben und Nutzen betriebsärztlicher Tätigkeit

2., vollständig überarbeitete Auflage 2014

Inhaltsverzeichnis

Wozu dient diese Information?	7
1 Aufgabenfelder und Leistungsspektrum	8
Beratung nach ASIG und DGUV Vorschrift 2	9
Betriebsarzt und Gefährdungsbeurteilung	11
Begehungen und Unterweisungen	14
Vorsorge für die Beschäftigten	16
Betriebsarzt und Betriebliches Gesundheitsmanagement	19
Betriebsarzt und Betriebliches Eingliederungsmanagement	21
Betriebsarzt und Gremien des Unternehmens	23
2 Nutzen betriebsärztlichen Handelns	24
Nutzen der Beratung durch den Betriebsarzt	25
Beteiligung des Betriebsarztes bei der Gefährdungsbeurteilung	26
Vorteile von Begehungen mit und Unterweisungen durch den Betriebsarzt	27
Nutzen der arbeitsmedizinischen Vorsorge	29
Rolle des Betriebsarztes im Betrieblichen Gesundheitsmanagement	30
Rolle des Betriebsarztes im Betrieblichen Eingliederungsmanagement	31
Nutzen der Arbeit in betrieblichen Gremien	33
3 Arbeitsfähigkeit und demografische Entwicklung	34

Wozu dient diese Information?

Dieser Leitfaden gibt einen differenzierten Überblick über Aufgaben und Effizienz der Leistung von Betriebsärzten¹ für Unternehmen. Er wendet sich in erster Linie an Betriebsärzte. Er beschreibt das Aufgaben- und Leistungsspektrum von Betriebsärzten und deren Bedeutung für Unternehmen und Beschäftigte.

Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen. Mitarbeitergesundheit ist angesichts demografischer Entwicklungen ein entscheidender Produktivitätsfaktor. Kompetenter Begleiter für die arbeitsmedizinische Vorsorge und Versorgung im Unternehmen ist der Betriebsarzt. Er unterstützt die Entwicklung einer neuen Kultur der Gesundheitsförderung im Unternehmen.



Betriebsärzte sind Experten, nah an den Beschäftigten und nah an den Arbeitsprozessen. Sie unterstützen die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen – ein hoher Stellenwert für die Unternehmen. Sie organisieren und beraten beim Arbeitsschutz, der betrieblichen Gesundheitsförderung und der medizinischen Prävention.

Betriebsärzte tragen wesentlich zur Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bei. Damit wird die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen gefestigt. Sie sind die entscheidenden professionellen Partner bei der Entwicklung und Begleitung dieses Prozesses.

¹ Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird in diesem Werk von der parallelen Bezeichnung männlicher und weiblicher Wortformen abgesehen. Die Ausführungen beziehen sich stets auf beide Geschlechter.

1 Aufgabenfelder und Leistungsspektrum

Die wesentlichen Aufgaben des Betriebsarztes bestehen in der konkret auf die Verhältnisse am Arbeitsplatz und die Gesundheit der Beschäftigten bezogenen arbeitsmedizinischen Beratung. Diese richtet sich sowohl an die Unternehmer als auch an die Beschäftigten vor Ort im Unternehmen. Die wichtigsten Fragestellungen in der Beratung sind die Klärung der Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit sowie die arbeitsmedizinische Vorsorge.

Voraussetzung für jede betriebsärztliche Tätigkeit ist die detaillierte Kenntnis der betreuten Unternehmen. Diese Kenntnis erwirbt der Betriebsarzt insbesondere durch die Mitwirkung bei Gefährdungsbeurteilungen, bei Arbeitsplatzbegehungen, Beobachtung und Auswertung des Unfall- und Krankheitsgeschehens, in Gesprächen mit den Betriebsangehörigen und in den Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse.

Entscheidend für eine optimale Beratungsqualität zu den Verhältnissen am Arbeitsplatz ist die umfassende und rechtzeitige Einbindung in betriebliche Prozesse. Die fachkundige Beratung setzt natürlich eine regelmäßige Fortbildung des Betriebsarztes voraus.



Beratung nach ASiG und DGUV Vorschrift 2

Aufgaben und Inhalte der betriebsärztlichen Betreuung ergeben sich aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) in Verbindung mit der DGUV Vorschrift 2.

Nach dem ASiG ist der Betriebsarzt in der Anwendung seiner Fachkunde weisungsfrei. Dies sichert die unabhängige Beratung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Der Betriebsarzt ist wegen der Bedeutung seiner Tätigkeit dem Unternehmer unmittelbar zugeordnet, denn die Beratung nach § 3 ASiG umfasst insbesondere die Unterstützung des Arbeitgebers und der für den Gesundheitsschutz verantwortlichen Personen bei

- der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
- der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
- der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
- arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen, ergonomischen und arbeitshygienischen Fragen (z. B. Arbeitsrhythmus, Arbeitszeit, Pausenregelung), der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,
- der Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb einschließlich des Umgangs mit psychisch traumatisierten Personen,
- Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit einschließlich Leistungsgewandelter in den Arbeitsprozess,
- der Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Bei der Planung betrieblicher Veränderungen ist die frühzeitige Einbindung und arbeitsmedizinische Beratung des Betriebsarztes erforderlich, um später kostspielige Nachbesserungen zu vermeiden.

Die DGUV Vorschrift 2 verpflichtet den Unternehmer nach einheitlichen und gleichlautenden Vorgaben für alle Branchen, Maßnahmen umzusetzen, die sich aus der Erfüllung des ASIG ergeben. Die nach dem ASIG verpflichtend durchzuführende Beratung durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit wird in der DGUV Vorschrift 2 differenziert dargestellt. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße kann statt der Regelbetreuung eine alternative bedarfsorientierte Betreuung gewählt werden.

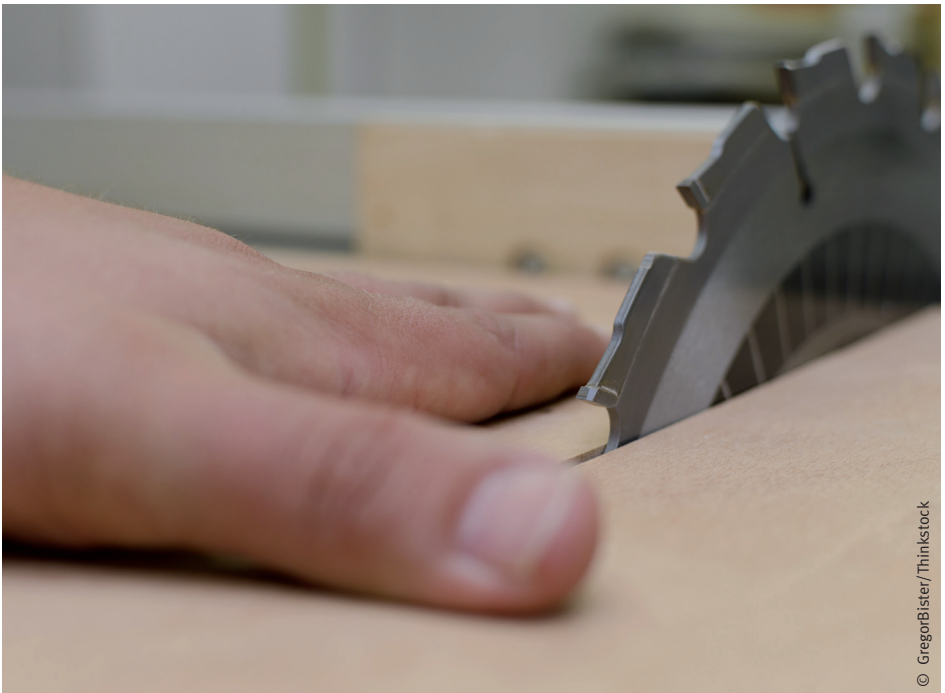
In der Regelbetreuung von Unternehmen mit > 10 Beschäftigten wird zwischen Grundbetreuung und betriebspezifischer Betreuung differenziert:

- Die Aufgaben im Rahmen der Grundbetreuung umfassen die individuelle und kollektive Beratung der Mitarbeiter ebenso wie die Beratung des Arbeitgebers, der Führungskräfte sowie des Betriebsrates und der Sicherheitsbeauftragten zu allen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Weitere Aufgaben der Grundbetreuung bestehen in der Unterstützung bei Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung, der Durchführung von Begehungen, der Analyse von Ursachen bei Unfällen oder Erkrankungen sowie der Teilnahme an den Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen. Dies wird in den folgenden Abschnitten näher erläutert.
- Umfang und Inhalt der betriebspezifischen Betreuung richten sich nach den besonderen Tätigkeiten und Gefährdungen im Unternehmen. Dieser Bedarf wird vom Unternehmer unter Berücksichtigung von Auslöse- und Aufwandskriterien ermittelt. Zur betriebspezifischen Betreuung gehören die Beratung und Unterstützung bei besonderen, z. T. branchenspezifischen Gefährdungen und Belastungen, die Beratung beim Personaleinsatz und der betrieblichen Wiedereingliederung ebenso wie die arbeitsmedizinische Vorsorge und die Unterstützung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die betriebspezifische Betreuung führt darüber hinaus mögliche Handlungsfelder auf, die bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder bei Veränderungen der Rechtslage oder des Stands der Technik und/oder der Arbeitsmedizin eine erweiterte Beratung erfordern können. Ergänzend werden betriebliche Schwerpunktprogramme und Kampagnen beschrieben, bei denen BÄ und Sicherheitsfachkräfte (SIFA) beraten und unterstützen können. Auf diese Themen gehen die dann folgenden Abschnitte ein.

Betriebsarzt und Gefährdungsbeurteilung

Nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) müssen durch den Arbeitgeber die Gefährdungen am Arbeitsplatz ermittelt und beurteilt, die sich daraus ergebenden Arbeitsschutzmaßnahmen eigenverantwortlich festgelegt und deren Wirksamkeit überprüft werden. Er ist verpflichtet, für alle Arbeitsplätze eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, unabhängig von der Beschäftigtenzahl.

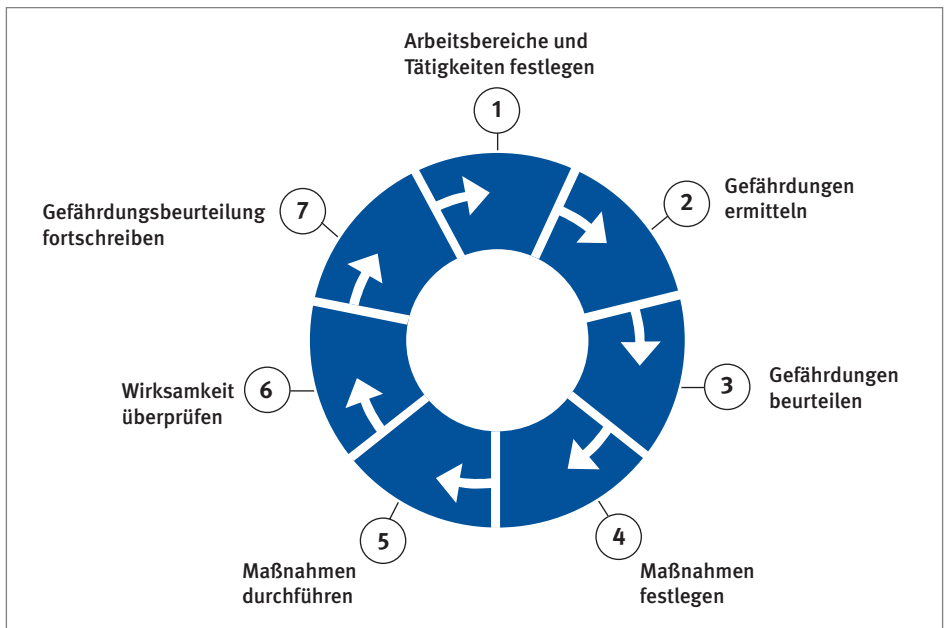
Die Gefährdungsbeurteilung ist die wesentliche Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Durch sie soll der Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu ergreifen.



Betriebsärztliche Mitwirkung bietet sich in allen Phasen der Planung, Durchführung und im ständigen Verbesserungsprozess der Gefährdungsbeurteilung an:

I. Planung

- Motivation des Unternehmers zur sachgerechten Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Die Gefährdungsbeurteilung als Teil eines ständigen Verbesserungsprozesses im Unternehmen organisieren. Sie folgt einem wie in der Abbildung dargestellten Schema
- Hinweise zur Durchführung und auf mögliche Hilfen, z. B. von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung
- Beratung zu unterstützenden Maßnahmen, z. B. einer guten Informationspolitik.



Gefährdungsbeurteilung als Teil des Verbesserungsprozesses im Betrieb (Quelle: BGW)

II. Durchführung

Insbesondere bei der Beurteilung folgender Gefährdungen und der Entwicklung geeigneter Schutzmaßnahmen ist arbeitsmedizinischer Sachverstand gefordert:

- Biologische Arbeitsstoffe
- Gefahrstoffe und ihre toxischen, irritativen, allergischen, kanzerogenen und erbgutverändernden sowie fruchtschädigenden Wirkungen
- Haut- oder atemwegsgefährdende Tätigkeiten
- Lärm und Vibrationen
- Manuelle Lastenhandhabung, Arbeiten in Zwangshaltungen und repetitive manuelle Tätigkeiten
- Psychische Belastungen und mögliche Traumatisierungen
- Auswahl und Tragen persönlicher Schutzausrüstungen
- Arbeitsaufenthalt im Ausland
- Beurteilung der Gefährdung für besonders schutzbedürftige Personengruppen (Jugendliche, Schwangere, leistungsgewandelte Mitarbeiter)

III. Ständiger Verbesserungsprozess

- Hilfestellung bei der Wirksamkeitsüberprüfung
- Aufforderung zu einer erneuten Gefährdungsbeurteilung z. B. nach dem Auftreten von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen
- Festlegung, welche zeitlichen Abstände und welche Ereignisse zu einer Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung führen, z. B. bei der Einführung neuer Arbeitsverfahren oder neuer Arbeitsmittel

Begehungen und Unterweisungen

Begehungen der Arbeitsstätten dienen gerade zu Beginn einer betriebsärztlichen Betreuung dazu, die Arbeitsplätze kennenzulernen. Hier und in der regelmäßigen Wiederholung helfen sie, die erforderlichen Inhalte der Grundbetreuung detailliert zu planen sowie Handlungsfelder für die betriebspezifische Betreuung zu vereinbaren. Gute Betriebskenntnisse durch Begehungen der Arbeitsplätze sind notwendig, um den Unternehmer bei der Gefährdungsbeurteilung und der Ableitung effektiver Schutzmaßnahmen zu unterstützen. Auch die Veranlassung arbeitsmedizinischer Vorsorge, die Beurteilung ihrer Ergebnisse und die nachfolgende Beratung von Beschäftigten und Arbeitgeber setzen eine Kenntnis des Arbeitsplatzes voraus.

Begehungen bieten zudem die Möglichkeit, mit den Mitarbeitern konkrete Ursachen für besondere Anforderungen und Belastungen durch ihre Arbeit zu erkennen, zu beurteilen und Verbesserungsmöglichkeiten gemeinsam zu beraten.

Neben regelmäßigen Begehungen in bestimmten Zeitabständen werden auch anlassbezogene Begehungen durchgeführt:

- Analyse von Arbeitsunfällen und Wegeunfällen
- Anfrage oder Anordnung der Aufsichtsbehörden
- Veränderung von Arbeitsplätzen oder Standortwechsel des Unternehmens
- Verdacht auf arbeitsbedingte Erkrankungen (§ 3 ASiG)
- Beurteilung der Arbeitsplatzverhältnisse auf Veranlassung des Beschäftigten
- Einstellung oder Umsetzung leistungsgewandelter Beschäftigter
- Meldung über eine Schwangerschaft (Mutterschutzgesetz)
- Planung neuer Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren oder Arbeitsmittel (§ 3 ASiG)
- Wiedereingliederung nach Krankheit oder Unfall (§ 84 SGB IX).

Für die Unterweisung der Beschäftigten sind fundierte Kenntnisse der Arbeitsplätze unabdingbar. Das ASiG fordert den Betriebsarzt ausdrücklich auf, die Beschäftigten über Unfall- und Gesundheitsgefahren bei der Arbeit sowie über Maßnahmen zu deren Abwendung zu

unterrichten. Für einige Unterweisungen der Beschäftigten wird die Einbeziehung des arbeitsmedizinischen Sachverstandes des Betriebsarztes ausdrücklich gefordert (s. Kasten).



Beteiligung des Betriebsarztes an der allgemeinen arbeitsmedizinischen Beratung

- ➔ Die Gefahrstoffverordnung §14 (2) fordert eine arbeitsmedizinisch-toxikologische Beratung unter Beteiligung des Betriebsarztes, falls erforderlich.
- ➔ Für alle Beschäftigten, die Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen durchführen, fordert §12 (2a) der Biostoffverordnung eine allgemeine arbeitsmedizinische Beratung unter Beteiligung des Betriebsarztes.
- ➔ Beim Überschreiten der Auslösewerte für Lärm oder Vibrationen fordert die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung § 11(3) für die betroffenen Beschäftigten eine allgemeine arbeitsmedizinische Beratung unter Beteiligung des Betriebsarztes, falls aus arbeitsmedizinischen Gründen erforderlich.

Auch für weitere Unterweisungsthemen ist der Betriebsarzt aufgrund seiner Fachkunde in besonderer Weise geeignet:

- Organisation der Ersten Hilfe (ASIG § 3)
- Ergonomisch günstige Handhabung von Lasten
- Rückengerechtes Verhalten
- Tätigkeiten mit Hautgefährdungen
- Tätigkeiten an Bildschirmarbeitsplätzen
- Psychische Belastungen und Beanspruchungsreaktionen
- Auswirkungen von Suchtmittelkonsum.

Vorsorge für die Beschäftigten

Je nach den Tätigkeiten und Gefährdungen muss der Arbeitgeber für die Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Vorsorge verpflichtend veranlassen oder sie anbieten und im Rahmen der Arbeitszeit praktisch ermöglichen. Darüber hinaus gibt es eine Vorsorge auf Wunsch der Beschäftigten.

Im Regelfall führt der bestellte Betriebsarzt aufgrund seiner spezifischen Kenntnisse über die Arbeitsplätze die Vorsorge selbst durch.

Wegen verschiedener Rechtsgrundlagen und Folgen wird zwischen arbeitsmedizinischer Vorsorge und der Beurteilung von Eignung unterschieden. Praktisch sind diese Fragestellungen oft direkt miteinander verbunden, wenn sie sich auf gleiche gesundheitliche Funktionen beziehen.



Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist in der entsprechenden Verordnung (ArbMedVV) geregelt. Andere Rechtsgrundlagen einer Vorsorge bilden die Röntgenverordnung, die Strahlenschutzverordnung, die Druckluftverordnung und die Gesundheitsschutzbergverordnung.

Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer sowie psychischer Gesundheit, der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht.

Sie beinhaltet ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese, körperlichen oder klinischen Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der Beschäftigte darin einwilligt. Sie wird durch Empfehlungen zur individuellen Prävention abgeschlossen, die sich aus den Erkenntnissen über den Gesundheitszustand und die Gefährdungen bei der Arbeit ergeben. Individuelle Empfehlungen zur Prävention und zu den Perspektiven der weiteren Ausübung der Tätigkeit sollen das Vertrauensverhältnis zwischen Beschäftigten und Arzt stärken.

Empfehlungen zur Anamnese und zu den ggf. erforderlichen ärztlichen Untersuchungen sowie zur Beratung gemäß dem Stand der Arbeitsmedizin geben die DGUV-Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen.

Vorsorge auf Wunsch des Beschäftigten

Wunschvorsorge ist ein Teil der arbeitsmedizinischen Vorsorge, die auf Wunsch der Beschäftigten ermöglicht werden muss bei allen Tätigkeiten, bei denen ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann.

Weiterhin kann über die ArbMedVV hinaus auch bei anderen besonderen Fragestellungen, z. B. bei möglichen Zusammenhängen von Arbeitsbedingungen und Erkrankungen auch ohne Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM § 84 (2) SGB IX) oder bei der Betreuung nach traumatischen Erlebnissen sowie bei Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit und ärztlichen Attesten auf Wunsch des Beschäftigten, eine Beratung bzw. ärztliche Untersuchung durchgeführt werden.

Beurteilung der Eignung

Die Beurteilung der Eignung z. B. durch arbeitsmedizinische Untersuchungen ist formal kein Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge, sondern gründet sich auf das Arbeitsrecht. Eignungsuntersuchungen sollen insbesondere die Geeignetheit für bestimmte Tätigkeiten prüfen und Fremdgefährdungen verhindern. Um den Aufwand für Unternehmen, Beschäftigte und Betriebsarzt zu optimieren, werden dennoch beide Anlässe zur Vorstellung beim Betriebsarzt oft an einem gemeinsamen Termin verfolgt. In diesem Fall soll der Betriebsarzt die Beschäftigten über den unterschiedlichen Zweck und Rahmen aufklären.

Beratung und Untersuchung bei oder nach langen Erkrankungen

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements soll der Arbeitgeber den Betriebsarzt bei Erfordernis hinzuziehen. Außerdem sollte der Betriebsarzt in die Planung und Begleitung der stufenweisen Wiedereingliederung nach langer Krankheit und beim Einsatz leistungsgewandelter Beschäftigter einbezogen werden. Das gilt auch für die Auslösung und Begleitung von berufsorientiert organisierten Reha-Verfahren oder bei Untersuchungen und Beratungen im Rahmen von Suchterkrankungen.

Im Übrigen kann der Beschäftigte zu allen Fragestellungen auf seinen Wunsch hin eine Beratung beim Betriebsarzt in Anspruch nehmen.

Freiwillige Vorsorgeangebote des Unternehmens

Diese bestehen vorwiegend in Angeboten zur Verhaltensprävention im Rahmen der Gesundheitsförderung bei spezifischen Vorsorgeprogrammen für Volkskrankheiten mit Bezug zur Beschäftigungsfähigkeit (z. B. Krebsvorsorge), bei Sonderaktionen (z. B. Gesundheitstage), Gripeschutzimpfungen oder bei reisemedizinischer Beratung.

Ergibt sich bei den betriebsärztlichen Aktivitäten der begründete Verdacht auf eine vorliegende oder drohende Berufskrankheit, hat der Betriebsarzt eine Berufskrankheiten-Verdachtsanzeige zu erstatten. Die Auswertung der Untersuchungsergebnisse kann der Erkennung möglicher Schwerpunkte arbeitsbedingter Erkrankungen dienen.

Betriebsarzt und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) gewinnt zunehmend an Bedeutung. Maßgeblich dafür sind sich ändernde betriebliche, demografische und andere Rahmenbedingungen. Das BGM vereint Verhältnis- und Verhaltensprävention. Es soll die betrieblichen Voraussetzungen und integrierten betrieblichen Strukturen und Prozesse schaffen für

- eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit und der betrieblichen Organisation und
- die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Betriebliches Gesundheitsmanagement

- verknüpft den klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und Erkrankungen eng mit einem ggf. bestehenden Arbeitsschutzmanagementsystem,
- bildet den Rahmen für die betriebliche Gesundheitsförderung für gesunde und gesundheitlich bereits beeinträchtigte Beschäftigte,
- fördert das betriebliche Eingliederungsmanagement nach SGB IX § 84 (2).

Zentrale Aufgabe ist die systematische Koordination und gezielte Weiterentwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen sowie die Schaffung von Angeboten für Beschäftigte und Führungskräfte zur Förderung von Verantwortung, Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit. Das BGM ist in die Managementstruktur der Unternehmen integriert. Damit hat es einen hohen Stellenwert im Unternehmen, was nicht nur für die Attraktivität, sondern auch für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens und für die Gesundheit der Beschäftigten von Bedeutung ist.

Im Mittelpunkt steht neben der Förderung der Gesundheit durch das Unternehmen auch die Forderung nach Eigenverantwortung jedes/er Einzelnen. In diesem Betätigungsfeld mit zahlreichen Akteuren kommt den Betriebsärzten eine besondere Bedeutung zu, weil sie aufgrund ihrer Fachkenntnisse als sachkundige, professionelle Berater für Zusammenhangsfragen mit der Gesundheit prädestiniert sind.

Der Betriebsarzt kann als betriebliche Experte für Gesundheit das BGM auf vielfältige Weise unterstützen. Konkrete Beispiele für diese Unterstützung sind:

- Motivation des Unternehmers, auf der Grundlage aussagefähiger Kosten-Nutzen-Daten ein Gesundheitsmanagementsystem zu etablieren
- Beratung bei der Planung und Ausgestaltung der Strukturen und der Inhalte des Gesundheitsmanagements
- Teilnahme am Steuerkreis Gesundheit und Moderation von Gesundheitszirkeln
- Auswertung der Daten von Gesundheitsberichten der Krankenkassen, um Hinweise für geeignete Maßnahmen zu erhalten
- Motivation der Beschäftigten zur Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen
- Initiierung und Begleitung von
 - allgemeinen Maßnahmen zur Information und Motivation (z. B. Gesundheitstage)
 - regelmäßigen betrieblichen Informationen zu Gesundheitsthemen (z. B. Infoblätter, Betriebszeitung)
 - spezifischen Maßnahmen an ausgewählten Arbeitsplätzen
- Beurteilung und ggf. Zusammenarbeit mit externen Anbietern von Maßnahmen der Gesundheitsförderung (z. B. Entspannungsverfahren, Ernährungsberatung, Raucherentwöhnung)
- Unterstützung einer regelmäßigen Evaluation durchgeführter Maßnahmen
- Mitgestaltung regelmäßiger Berichte über Maßnahmen und Ergebnisse im BGM.

Betriebsarzt und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, hat der Arbeitgeber gemäß SGB IX, § 84 (2) zu prüfen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Der Betriebsarzt kann hinzugezogen werden, wenn dies erforderlich und der betroffene Beschäftigte einverstanden ist.

Durch seine Tätigkeit an der Schnittstelle zwischen behandelnden Ärzten und den betrieblichen Bedingungen kann der Betriebsarzt im Betrieblichen Eingliederungsmanagement eine entscheidende Rolle spielen.





Kernaufgaben des Betriebsarztes im betrieblichen Eingliederungsmanagement

- Frühzeitiges Erkennen von Rehabilitationsbedarf
- Erstellung eines Fähigkeitsprofils und Beratung hinsichtlich zusätzlichen Trainings- und Therapiebedarfs
- Erstellung eines Wiedereingliederungsplans
- Kooperation mit Haus- und Fachärzten, Rehabilitationsträgern, Integrationsämtern und Integrationsfachdiensten
- Beratung und ggf. Untersuchung des Mitarbeiters vor der Eingliederungsmaßnahme
- Arbeitsplatzbegehung mit Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung und eines Anforderungsprofils
- Begleitung des Mitarbeiters bei der Wiedereingliederung und individuelle Anpassung von Belastung und Arbeitsinhalten
- Unterstützung des Betriebs bei der Beschaffung von technischen Hilfsmitteln, der Organisation einer Arbeitsassistenz oder Umgestaltung des Arbeitsplatzes

Die Leistungen des Betriebsarztes im Rahmen der betrieblichen Wiedereingliederung werden im Zusammenhang mit dem Nutzen in Kapitel 2 näher erläutert.

Weiterführende Informationen zu diesem Thema bietet der „Leitfaden für Betriebsärzte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“.

Betriebsarzt und Gremien des Unternehmens

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist ein zentrales betriebliches Gremium, das gemäß § 11 ASiG in allen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten zu bilden ist. Der Arbeitgeber bestimmt die Verantwortlichen für die Organisation der Arbeitsschutzausschusssitzungen. Er oder sein Vertreter sollten als Entscheidungsträger teilnehmen. Der Ausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten und das weitere Vorgehen festzulegen. Entscheidungen aus dem ASA sind verbindlich und können so die Arbeit von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sehr unterstützen. Der Arbeitsschutzausschuss tritt in der Regel vierteljährlich zusammen. Der Betriebsarzt findet hier eine Plattform, seine kompetente und entscheidungsrelevante Beratungsfunktion im Unternehmen zu platzieren. Eine enge Verbindung mit dem Gesundheitsmanagement kann die betriebliche Arbeit optimieren.

Weitere mögliche innerbetriebliche Gremien, in denen sich der Betriebsarzt ggf. einbringen sollte:

- Arbeitskreise Gesundheit und Gesundheitszirkel
- Integrationsteam im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Arbeitskreise z. B. für Schwerbehinderte, Suchterkrankungen, Schockunfälle (Traumafolgen bei Arbeitsunfällen)
- Temporäre Arbeitskreise zu verschiedenen Themen je nach betrieblicher Struktur wie Hautschutz, Gestaltung von Arbeitsplätzen, z. B. Fahrerarbeitsplätzen, Pausen- und Sozialraumgestaltung, tätlichen Übergriffen, Kleiderkommission etc.
- Gremien zur Gestaltung von Betriebsvereinbarungen, die Themen zur Gesundheit der Beschäftigten berühren, wie z. B. Bildschirmarbeitsplatzbrillen, korrigierende Schutzbrillen, Tragen von Sicherheitsschuhen
- Präsenz im Unternehmen durch Informationsvorträge bei Beschäftigten mit spezifischen Belastungen, z. B. zu den Themen Hepatitis A/B, Traumafolgen, schweres Heben und Tragen, Pandemie u. a.

2 Nutzen betriebsärztlichen Handelns

Betriebsärztliche Betreuung ist nicht allein eine durch gesetzliche Regelungen begründete Verpflichtung. Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sind wichtige Voraussetzungen des Unternehmenserfolgs und tragen dazu bei, das Potenzial verfügbarer Fachkräfte auch für die Zukunft einer alternden Erwerbspopulation zu sichern.

Diese Betrachtung aus Unternehmersicht ist aber nicht der einzige Blickwinkel auf den Nutzen eines Betriebsarztes. Die Betriebsärzte leisten einen Beitrag für die Primär- und Sekundärprävention eines wesentlichen Teils der Bevölkerung. Mit ihrer ärztlichen Tätigkeit dienen sie der Gesundheit des einzelnen Menschen und der Bevölkerung insgesamt. Nachfolgend werden zu den Handlungsfeldern (s. Kap. 1) die wichtigsten Aspekte des Nutzens dargestellt.



© Dean Mitchell/Thinkstock

Nutzen der Beratung durch den Betriebsarzt

Die fachkundige Unterstützung des Arbeitgebers durch die Beratung bei den in den folgenden Abschnitten beschriebenen Themen führt zur Entwicklung von zielgerichteten, an das Unternehmen angepassten Schutzziele, Verfahrensweisen und Verbesserungsmaßnahmen. Unnötige Kosten werden vermieden und die Effektivität eingeleiteter Maßnahmen erhöht.

- Die Einbindung des Betriebsarztes bereits bei der Planung neuer Arbeitsanlagen, Arbeitsverfahren oder Einführung neuer Arbeitsmittel kann notwendige, der Sicherheit dienende spätere, kostenträchtige Nachbesserungen vermeiden.
- Der Betriebsarzt entlastet gemeinsam mit der Sicherheitsfachkraft den Arbeitgeber durch die Identifizierung neuer oder veränderter Rechtsgrundlagen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, aus denen sich z. B. sicherheitsrelevante Konsequenzen für den Betrieb ergeben.
- Nur der Betriebsarzt kann sowohl den individuellen Gesundheitszustand der Beschäftigten beurteilen als auch in Zusammenhang mit den betrieblichen Arbeitsbedingungen stellen und bewerten. Aus dieser Bewertung kann er Empfehlungen z. B. hinsichtlich der Verminderung von Fehlbelastungen oder zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ableiten.
- Da auch der Betriebsarzt der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt, haben die Beschäftigten bei ihm einen innerbetrieblichen Ansprechpartner, dem sie auch persönliche gesundheitliche Probleme anvertrauen können. Dies ermöglicht bei gleichzeitiger Kenntnis des Arbeitsplatzes eine optimale Beratung zum weiteren Vorgehen, z. B. bei Einschränkungen der Leistungsfähigkeit, Konflikten oder Suchterkrankungen, im Betrieb.
- Der Ausbruch von infektiösen Krankheiten im Betrieb oder in der Bevölkerung kann ebenso wie vermutete Belastungen durch Gefahrstoffe zu erheblichen Ängsten und Verunsicherung der Beschäftigten führen. Der Betriebsarzt kann durch Information und Empfehlungen für geeignete Maßnahmen erheblich zum Schutz der Beschäftigten und zur Versachlichung von Themen beitragen. Auch für die Entwicklung betrieblicher Pläne für Krisensituationen wie eine Pandemie, kann der Betriebsarzt wertvolle Hinweise geben.
- Anstatt zeitaufwändiger eigener Recherchen bietet es sich für den Arbeitgeber bei einer Vielzahl von Themen an, zunächst den Rat seines Betriebsarztes einzuholen. Wenn dieser nicht selbst weiterhelfen kann, übersieht er das System externer Leistungsträger und Experten für spezielle Themen und kann zu geeigneten Ansprechpartnern bei Bedarf beraten.

Beteiligung des Betriebsarztes bei der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung hilft, Risiken für arbeitsbezogene Erkrankungen und Unfälle zu vermindern. Der Betriebsarzt leistet dabei fachkundige Unterstützung, indem er dazu beiträgt, die Präzision bei der Erkennung von Risiken zu erhöhen und ggf. auch vermutete Risiken auszuschließen:

- Gefährdungen können nicht allein durch Messungen der Belastungen und visuelle Einschätzungen erkannt werden. Die realen Gefährdungen äußern sich oft erst durch geklagte Beschwerden, erlebte Beanspruchungen oder medizinische Befunde, die von diesen Einschätzungen abweichen können.
- Die Wirkungen biologischer Arbeitsstoffe und von Gefahrstoffen auf die Gesundheit können häufig erst durch begleitende Maßnahmen wie das Biomonitoring beurteilt werden. Es können so Risiken erkannt, aber auch Entwarnung bei der Bestätigung der Wirksamkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen gegeben werden.
- Die Einschätzung der haut- oder atemwegsgefährdenden Tätigkeiten erfordert insbesondere beim Umgang mit neuen Arbeitsstoffen die Beobachtung ihrer Wirkungen.
- Die Wirkungen von körperlichen Belastungen durch manuelle Lastenhandhabungen, Arbeiten in Zwangshaltungen und repetitive manuelle Tätigkeiten sowie durch den evtl. gleichzeitig zu tragenden Körperschutz (Vollschutz, Atemschutz) können durch die betriebsärztliche Einschätzung und Ergebnisse der Vorsorge kontrolliert werden.



- Der Betriebsarzt berät bei der personenbezogenen Auswahl und beim Tragen persönlicher Schutzausrüstungen.
- Psychomentele und psychosoziale Belastungen äußern sich oft in körperlichen und psychischen Beschwerden. Der Betriebsarzt trägt zur sachkundigen Abklärung und zur Unterscheidung zwischen diesen psychischen Fehlbelastungen und Konflikten im Unternehmen (Organisation, Kommunikation) bei.
- Die Führungskräfte werden unterstützt bei der Aufklärung hoher Krankenstände.
- Der Betriebsarzt leistet Unterstützung bei der erforderlichen Vorbereitung von Arbeitsaufenthalten im Ausland mit besonderen Gesundheitsrisiken.
- Besonders schutzbedürftige Personengruppen (Jugendliche, Schwangere, leistungsgewandelte Mitarbeiter) werden vom Betriebsarzt angemessen betreut und die Führungskräfte bei der Veranlassung notwendiger Maßnahmen zur Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit unterstützt.

Vorteile von Begehungen mit und Unterweisungen durch den Betriebsarzt

Begehungen und die dadurch gewonnenen Erkenntnisse über die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen bilden eine wesentliche Grundlage für die vielfältigen Beratungsleistungen des Betriebsarztes.

- Gefährdungen und Fehlbelastungen kann der Betriebsarzt im Rahmen der Begehungen erkennen und dem Arbeitgeber Maßnahmen zu deren Verminderung empfehlen. Die Umsetzung solcher Maßnahmen vermindert das Risiko von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen.
- Bei wiederholten Begehungen lässt sich überprüfen, ob die eingeleiteten Maßnahmen wirksam sind oder weiterer Handlungsbedarf besteht.
- Regelmäßige Beobachtung und bei Bedarf Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes schaffen für den Arbeitgeber Rechtssicherheit im Umgang mit den Aufsichtsbehörden.



Der Arbeitgeber signalisiert seinen Beschäftigten auch durch die regelmäßige Anwesenheit des Betriebsarztes vor Ort am Arbeitsplatz die hohe Priorität, die er dem Arbeits- und Gesundheitsschutz einräumt. Dies fördert die Motivation der Beschäftigten und deren Vertrauen gegenüber dem Unternehmen und dem Betriebsarzt. Damit steigt auch die Bereitschaft der Beschäftigten, dem Betriebsarzt über belastende Arbeitsbedingungen oder bestehende Mängel zu berichten. Diese wertvollen Informationen führen anonymisiert zu weiteren Verbesserungsvorschlägen an den Arbeitgeber zur Förderung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen.

Durch den direkten Kontakt zu Beschäftigten bei den Begehungen sowie während der Unterweisungen wirkt der Betriebsarzt auf das sichere und gesunde Verhalten der Beschäftigten (Verhaltensprävention) hin.

Wenn die Beschäftigten die Zusammenhänge von Belastungen und medizinischen Auswirkungen erkennen und verstehen und ggf. in Beziehung zu eigenen medizinischen Befunden z. B. im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge bringen können, wächst die Bereitschaft zu sicherem Verhalten und zur Anwendung von Schutzmaßnahmen. Dazu zählt z. B. das konsequente Tragen persönlicher Schutzausrüstung und das gesundheitsgerechte Verhalten insgesamt. Der Betriebsarzt kann durch die kompetente und anschauliche Erläuterung dieser Zusammenhänge das notwendige Verständnis herbeiführen. Einige Unterweisungsthemen kann ausschließlich der Betriebsarzt in seiner Eigenschaft als Arzt fachkundig und glaubwürdig vermitteln.

Nutzen der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Der Betriebsarzt leitet aus der Gefährdungsbeurteilung die für das Unternehmen erforderlichen arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahmen ab und erfüllt sie gemäß den rechtlichen Vorgaben.

- Das regelmäßig zu wiederholende Angebot einer Vorsorge an die Mitarbeiter bzw. die Wahrnehmung dieser Pflicht des Unternehmens schafft Rechtssicherheit für den Unternehmer beim Einsatz von Beschäftigten.
- Die arbeitsmedizinische Vorsorge trägt zur Verminderung von arbeitsbezogenen Erkrankungen, einschließlich Berufskrankheiten, bei.
- Die Vorsorge hat wegen ihres Bezugs zu jenen Volkskrankheiten, die die berufliche Belastbarkeit einschränken können, auch Auswirkungen auf die allgemeine Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit. Sie führt zu Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Verhaltensprävention am Arbeitsplatz und im privaten Bereich.
- Empfehlungen für wirkungsvolle Maßnahmen der Verhaltensprävention werden den Beschäftigten vom Betriebsarzt in Verbindung mit den Motiven und Möglichkeiten zur Realisierung (Wohnort, Zeitregime der Arbeit u. a.) dargestellt. Er gibt auch Hinweise, wo und mit welcher Unterstützung sich diese Maßnahmen umsetzen lassen.
- Die in der Vorsorge festgestellten Beschwerden und Befunde motivieren die Beschäftigten zu sicherheitsgerechtem Verhalten. So kann z. B. die Information über den Audiogrammbefund zu konsequenterem Tragen des Gehörschutzes beitragen.
- Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge werden über den Betriebsarzt in anonymisierter Form Rückmeldungen an die Unternehmensführung gegeben, um z. B. über vermutete Gefährdungen im Betrieb, die abgeklärt werden sollten, zu informieren. Die arbeitsmedizinische Vorsorge gibt aber auch Entwarnung bei überschätzten Belastungswirkungen.

Rolle des Betriebsarztes im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Der Betriebsarzt als die arbeitsmedizinisch kompetente Person ist ein zentraler Ansprechpartner im BGM. Besonders bei der Beratung der Führungskräfte, die eine wesentliche Rolle bei der Ausgestaltung der gesundheitsfördernden Unternehmenskultur haben, können sich die Betriebsärzte aktiv einbringen.

- Führungskräfte haben einen direkten Einfluss auf Gesundheit und Arbeitsleistung der ihnen anvertrauten Beschäftigten, z. B. durch ihr eigenes Vorleben, ihren Einfluss auf Inhalte und Pflege der gelebten Werte oder durch ihren Einfluss auf die Gestaltung und Verteilung der Arbeit, auf die Fort- und Weiterbildung sowie die Team- und Konfliktfähigkeit. Betriebsärzte können hier Ansprechpartner und Ideengeber zu allen medizinischen Fragen im Einzelfall oder auf Berufsgruppen bezogen sein. Weil sie in viele betriebliche Abläufe, wie z. B. die Gefährdungsbeurteilung, eingebunden sind, haben sie detaillierte Kenntnisse und einen direkten Zugang zu den Verantwortlichen im Unternehmen.
- Ein gut funktionierendes Gesundheitsmanagement ist ein Imagevorteil des Unternehmens, da es glaubwürdig und überzeugend die Verbundenheit der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen stärkt. Dazu gehört auch die konstruktive Zusammenarbeit mit der Personalführung.
- Ein Gewinn des BGM ist die Qualitätssicherung durch fachliche Bewertung und Evaluation der Ergebnisse interner und externer Gesundheitsmaßnahmen.

Rolle des Betriebsarztes im Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM, SGB IX § 84, (2)) und/oder die sorgfältige Planung und Durchführung der Betrieblichen Wiedereingliederung im Einzelfall bieten sowohl für die betroffenen Beschäftigten als auch für das Unternehmen erhebliche Vorteile:

- Durch den stufenweisen Wiedereinstieg stehen erfahrene Mitarbeiter dem Unternehmen früher wieder zur Verfügung. Die Genesung des Mitarbeiters wird durch eine sorgfältig geplante Wiedereingliederung gefördert und die Chance auf Rückkehr an den Arbeitsplatz nach langer Arbeitsunfähigkeit erheblich erhöht.
- Ein systematisch betriebenes BEM trägt zur langfristigen Erhaltung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der älter werdenden Belegschaft bei. Bei betrieblichen Ursachen können aus dem Einzelfall Verbesserungen der Arbeitsbedingungen abgeleitet werden, die allen Mitarbeitern zugute kommen.
- Das Eingliederungsmanagement signalisiert einen wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitern und beeinflusst das Unternehmensimage positiv. Es bindet Leistungsträger und bietet einen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter.
- Die betriebsärztliche Beratung des Arbeitgebers bei der Einführung eines BEM hilft, alle wichtigen Aspekte (Aufklärung der Beschäftigten über den Sinn und die Vorteile einer betrieblichen Wiedereingliederung, Datenschutz, strukturiertes Vorgehen im Einzelfall etc.) zu berücksichtigen.
- Der Betriebsarzt genießt aufgrund seiner ärztlichen Schweigepflicht in der Regel das Vertrauen der Beschäftigten. Sie werden daher bei seiner Beteiligung und durch seine Aufklärung eher in betriebliche Maßnahmen der Wiedereingliederung einwilligen, was Voraussetzung für die Durchführung des BEM ist.



Der Betriebsarzt kann an der Schnittstelle zwischen den erkrankten Betroffenen und ihren behandelnden Ärzten einerseits und den betrieblichen Bedingungen andererseits die betriebliche Wiedereingliederung im Einzelfall vielfältig und konkret unterstützen:

- Der Betriebsarzt ist in der Lage, die medizinisch behandelten Erkrankungen und evtl. Einschränkungen in ein tätigkeitsbezogenes Leistungsbild des Betroffenen zu übertragen.
- Anhand des Leistungsbildes können die betrieblichen Partner gemeinsam mit dem Betriebsarzt und dem betroffenen Beschäftigten die betriebliche Wiedereingliederung planen, ohne dass Erkrankungen oder Diagnosen im Betrieb offenbart werden müssen.
- Die betrieblichen Kenntnisse ermöglichen es dem Betriebsarzt, den Wiedereingliederungsplan in Abstimmung mit den behandelnden Ärzten im Hinblick auf die betrieblichen Möglichkeiten und Erfordernisse zu optimieren. Neben der stufenweisen Steigerung der Arbeitszeit ist dabei auch die stufenweise Steigerung der Arbeitsschwere und der Arbeitsaufgaben zu bedenken.
- Die Dauer der Arbeitsunfähigkeit lässt sich dadurch in vielen Fällen verkürzen, die Bedenken gegen die Wiederaufnahme der Arbeit werden im Unternehmen und bei den Beschäftigten vermindert, der Optimismus hinsichtlich weiterer Perspektiven im Arbeitsleben wird gestärkt und die Chancen einer erfolgreichen Wiedereingliederung steigen.
- Die Begleitung der Betroffenen im Verlauf der Wiedereingliederung und die Anpassung des Wiedereingliederungsplans bei Bedarf an den Verlauf der Genesung durch den Betriebsarzt erhöhen die Chancen einer erfolgreichen Wiedereingliederung.
- Der Betriebsarzt kennt die Arbeitsplätze und kann kompetent zur Anpassung des Arbeitsplatzes oder zu erforderlichen Hilfsmitteln beraten.
- Der Betriebsarzt kann evtl. Rehabilitationsbedarf erkennen und abschätzen, Rehabilitationsmaßnahmen mit dem Einverständnis der betroffenen Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit den behandelnden Ärzten zielgerichtet und berufsorientiert bahnen und auf deren zügige Einleitung hinwirken.
- Er informiert über die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten der Eingliederungshilfen externer Leistungsträger besonders bei drohender Behinderung und kann z. B. die Beantragung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen.

Nutzen der Arbeit in betrieblichen Gremien

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist die wichtigste Beratungsebene für gemeinsame Lösungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, in die betriebsärztliche Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Vorsorge und anderen, sonst eher durch Schweigepflicht und Vertrauensstellung dem Unternehmen verschlossenen Informationen anonymisiert eingehen.

- Der Arbeitsausschuss ist ein Instrument, um verbindliche Handlungsmaximen im Unternehmen zu implementieren.
- Der ASA kann die Basis für eine sachkundige Erarbeitung von Dienstvereinbarungen z. B. bei Suchterkrankungen, zur Prävention posttraumatischer Belastungsstörungen oder zum betrieblichen Gesundheitsmanagement bilden.
- Betriebsvereinbarungen über alle die Gesundheit der Beschäftigten betreffenden Themen sollten grundsätzlich unter Mitwirkung des Betriebsarztes erarbeitet werden, um die Wirksamkeit und individuell angemessene Lösungen zu erzielen.

3 Arbeitsfähigkeit und demografische Entwicklung

Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes richtet sich an alle Beschäftigten unabhängig von Alter und Geschlecht.

Aufgrund des demografischen Wandels und der dazu geschaffenen politischen Rahmenbedingungen gewinnen Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter für die Unternehmen eine immer größere Bedeutung. Die Schaffung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen durch die in diesem Leitfaden beschriebenen Aufgabefelder ist ein wesentlicher Beitrag, an dem der Betriebsarzt maßgeblich mitwirkt. Gezielte Unterstützungsangebote, wie Trainingsmaßnahmen und altersorientierte Angebote zur Gesundheitsförderung, sollten frühzeitig beginnen, bevor erhebliche Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität eintreten.



Konkrete Beiträge des Betriebsarztes dazu können je nach betrieblicher Größe und Struktur sein:

- Beteiligung bei der Bewertung von betrieblichen Altersstrukturanalysen
- Altersbezogene Auswertungen und Interpretationen des Krankheitsgeschehens
- Beratung der Unternehmen zum leistungsgerechten Einsatz älterer Beschäftigter
- Beratung und Information zur besseren Bewältigung von Belastungen aller Beschäftigter
- Empfehlungen von Maßnahmen der Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte allgemein und besonders bei chronischen Erkrankungen
- Beratung zu Lebensarbeitszeitmodellen.

Die individuelle Beratung bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist für alle Beteiligten regelmäßiger Anlass zur Beschäftigung mit der beruflichen Perspektive aus gesundheitlicher Sicht.

**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Mittelstraße 51

10117 Berlin

Tel.: +49 (30) 288763-800

Fax: +49 (30) 288763-808

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de