

Betriebsmedizin - das präventive ärztliche Leitungsspektrum im Unternehmen

Im Jahre 2016 bedarf es in einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt einer professionellen betriebsärztlichen Betreuung und Beratung, die sich vor allem auf Gesetze und Vorschriften der EG-Rahmenrichtlinie 89/391 stützt.

Rechtliche Rahmenbedingungen finden Sie im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), hier etwa mit seinen Bestimmungen zur (psychischen) Gefährdungsbeurteilung, aber auch in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), der Unfallverhütungsvorschrift (DGUV Vorschrift 2) sowie zahlreichen anderen Vorschriften wie der Gefahrstoffverordnung, der Biostoffverordnung, der Arbeitsstättenverordnung, der Betriebssicherheitsverordnung, der Bildschirmarbeitsverordnung usw..

Betriebsärzte spielen mit ihren nachgewiesenen Kompetenzen etwa bei mir mit der Facharztbezeichnung „Allgemeinmedizin“ und der ebenfalls nötigen Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ (es liegt zudem auch die volle Weiterbildungsermächtigung für Betriebsmedizin durch die Bayerische Landesärztekammer vor) eine zunehmend wichtigere Rolle im gemeinsamen Bemühen von vielen Stellen, die betriebliche Gesundheitsförderung zu verbessern und Arbeit durch betriebliche Prävention letztendlich sicherer zu machen. Dass dies nur gemeinsam mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Betriebs- und Personalräten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten oder Ersthelfern, oft auch in Kooperation mit Behörden wie Gewerbeaufsichtsamt, Gesundheitsreferat, Berufsgenossenschaft, Agentur für Arbeit, Rehabilitationsträgern oder Integrationsfachdienst, Integrationsamt usw. funktionieren kann, versteht sich fast von selbst.

Zu der betriebsärztlichen Kompetenz gehört selbstverständlich auch die Integration behinderter Menschen in den Arbeitsprozess oder die stufenweise Wiedereingliederung in das betriebliche Erwerbsleben und hier vor allem das Eingliederungsmanagement nach Sozialgesetzbuch IX, Absatz § 84, Satz 2.

Der Betriebsarzt ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat (im öffentlichen Dienst mit dem Personalrat) nicht nur zu kooperieren, sondern auch den Betriebsrat auf Wunsch zu beraten (§ 9 ASiG).

Selbstverständlich übernehmen Prof. Möller & Kollegen auch die Erstellung oder auch schon mal die Überprüfung von (sozial–und allgemeinärztlichen) Gutachten für Kammern als Körperschaften des Öffentlichen Rechts, wie Gutachten vor Sozial- oder Landgerichten, für die Staatsanwaltschaft, aber

auch für Versicherungen und Privatpersonen nach bestem Wissen und Gewissen auf dem neuesten Stande der medizinischen Wissenschaft. Prof. Möller ist Gutachter der Bayerischen Landesärztekammer.

Gemeinsam mit seinen Kolleginnen und Kollegen ist die wichtigste Aufgabe des Teams um Professor (BG) Dr. Dr. Möller & Kollegen vom Promenadeplatz 12 in München die arbeitsmedizinische Vorsorge, entsprechend klarer Arbeitsschutzvorgaben, (die im Oktober 2013 nochmals konkretisiert wurden,) aktuell so umzusetzen, dass einerseits die Arbeitgeberpflichten erfüllt werden und die individuelle Beratung und arbeitsmedizinische Aufklärung vor Ort so umfassend wie nötig und möglich ist.

Ganz wichtig: Bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge wird gemäß ArbMedVV der Beschäftigtenbegriff aus §2 Arbeitsschutzgesetz angewandt.

Danach sind Beschäftigte alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen. Dies heißt konkret, für den genannten Beschäftigtenkreis ist arbeitsmedizinische Vorsorge zu veranlassen und zu organisieren. Dies hat unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis zu geschehen; zur Belegschaft zählen somit auch geringfügig oder befristet Beschäftigte, Teilzeitkräfte, Saisonkräfte und Aushilfen.

Die ärztliche Schweigepflicht darf selbstverständlich in keinem Falle verletzt werden, dies gilt auch nach der Novellierung der arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom Oktober 2013; die Weitergabe von Untersuchungsergebnissen an den Arbeitgeber ist streng verboten, es sei denn, der Mitarbeiter hat einer solchen Weitergabe ausdrücklich zugestimmt.

Grundsätzlich wird in der arbeitsmedizinischen Vorsorge zwischen der Wunschvorsorge, der Angebotsvorsorge und der Pflichtvorsorge unterschieden. Hierzu einige Erläuterungen:

Die Wunschvorsorge (§ 5a ArbMedVV): Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten die Gelegenheit geben, sich auch in der Arbeitszeit auf deren Wunsch hin, beim Betriebsarzt arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn der Betriebsarzt kann Gefahren oder Gesundheitsschäden für die individuelle Sicherheit und Gesundheit, basierend auf der Kenntnis der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen ausschließen (§11 Arbeitsschutzgesetz). Dies könnte etwa der Fall sein, wenn Beschäftigte einen Zusammenhang zwischen einer psychischen Störung und Ihrer Tätigkeit im Sinne einer möglichen gesundheitlichen Beeinträchtigung vermuten und z.B. um den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit fürchten. Die Bundesärztekammer in Berlin hat sich

zur „Wunschvorsorge“ in einer Stellungnahme vom 28.02.2013 in Zeiten des „demographischen Wandels in der Arbeitswelt“ sehr positiv geäußert.

Anlässe zur Angebots- und dann auch zur Pflichtvorsorge finden Sie im Anhang der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Je nach ausgeübter Tätigkeit bestehen unterschiedliche Fristen bis zur nächsten arbeitsmedizinischen Vorsorge. Diese Fristen wurden in der Arbeitsmedizinischen Regel (AMR) Nr.2.1 festgelegt.

Die Angebotsuntersuchung (etwa bei Arbeit am Bildschirm) ist in Büro oder Verwaltung eine typische Angebotsvorsorge; der Mitarbeiter kann an dieser Angebotsuntersuchung, die der Arbeitgeber regelmäßig durch den Betriebsarzt offerieren muss, teilnehmen. Eine Ablehnung der offerierten Angebotsuntersuchung hat indes keine negativen Konsequenzen.

Wird die Bildschirmarbeitsvorsorge (früher G 37) indes wahrgenommen, kann dies durchaus zum Vorteil des Beschäftigten sein.

Stellt sich nämlich bei dem betrieblichen Sehtest, der eigentlich immer mit einer Inaugenscheinnahme des Arbeitsplatzes und einer ergonomischen Beratung durch den Werksarzt verbunden sein sollte, heraus, dass eine Bildschirmbrille erforderlich ist, so hat der Arbeitgeber die Kosten für die Sehhilfe ganz oder teilweise zu übernehmen.

Angebotsuntersuchungen müssen dem Arbeitgeber stets als betriebliches Angebot offeriert werden, auch wenn der Beschäftigte diese in der Vergangenheit vielleicht schon dreimal abgelehnt hat.

Eine Pflichtvorsorge wäre etwa notwendig, wenn die Gefährdungsbeurteilung, welche von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit erstellt und ergänzt wird, zum Beispiel ergibt, dass etwa in einem Labor entsprechend der jüngsten Fassung der Gefahrstoffverordnung (die letzte Fassung trat zum Jahresbeginn 2005 in Kraft) mit Stoffen Kontaktmöglichkeiten bestehen, welche möglicherweise krebserzeugend oder erbgutverändernde Eigenschaften haben, die also sehr giftig sind und auch die Umwelt schädigen können. Hier sind in der Gefahrstoffverordnung arbeitsmedizinische Pflichtuntersuchungen vorgeschrieben und natürlich besondere Schutzmaßnahmen im Arbeitsbereich zu veranlassen. Es sind also Brand- und Explosionsgefahren auszuschließen, besondere Lagervorschriften zu beachten und etwa besondere Schutzmaßnahmen für den Arbeitnehmer zu veranlassen. In Galaniken ist etwa auf Chrom-VI-Verbindungen, Nickel- und Nickelverbindungen im Blut zu screenen (Biomonitoring); besonders gefährlich ist etwa auch der Umgang mit Flusssäure (HF). Hier sind Gegenmittel (Antidot) bereitzuhalten,

Evakuierungen zu üben oder auch bei Unfällen bereits beim Notruf Hinweise auf einen Chemikalienunfall an die Rettungsleitstelle durchzugeben; ein Antidot kann die toxische Wirkung durch die Verstoffwechslung oder Ausscheidung einer giftigen Substanz aus dem Körper positiv beschleunigen. Wie bei einem Stromunfall ist aber immer ein stationärer Aufenthalt als dringender Notfall zu veranlassen.

Auch hier wird der Betriebsarzt gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit aufklärend und beratend tätig.

Beim Umgang mit Stoffen oder Tätigkeiten für die der Anhang der ArbMedVV eine Pflichtvorsorge vorsieht, gilt indes die Regel, dass Beschäftigte auch hier die Teilnahme an der Untersuchung verweigern können (dies ist ihr gutes Recht), die Nichtteilnahme ist zu dokumentieren, ein Einsatz für das beschriebene Arbeitsfeld (mit Gefahrstoffen) ist dann aber nicht mehr möglich!

Tägliche Feuchtarbeit von 4 oder mehr Stunden zählt etwa zur Pflichtvorsorge, bei Feuchtarbeit von 2 Stunden und mehr etwa in der Reinigung oder Desinfektion sieht der Gesetzgeber indes nur eine Angebotsvorsorge vor.

Ersthelfer, die von der gesetzlichen Unfallversicherung für den Arbeitgeber kostenlos geschult werden, sollten im Rahmen ihres Ehrenamtes zumindest gegen Hepatitis B geschützt werden, so wie Mitarbeiter, die etwa Toiletten zu reinigen haben, auf Kosten des Arbeitgebers gegen Hepatitis A und B zu impfen sind.

Die Belehrung gemäß § 43 Abs.1 Infektionsschutzgesetz kann durch uns oder durch das Gesundheitsamt durchgeführt werden; es wird dringend empfohlen, Wiederholungsbelehrungen ebenfalls durch den Betriebsarzt durchführen zu lassen, da sehr viel Wissen sehr rasch in Vergessenheit gerät und auch ständig neue Informationen weitergegeben werden sollten; das Internet ist hier sicherlich keine seriöse Informationsquelle, wenn man Fragen stellen will oder sonstige Probleme hat. Wiederholungsbelehrungen nach § 43 Abs.1 sollten im Notfall von einer vom AG beauftragten Person mündlich durchgeführt werden, das Thema (man denke etwa an die Hepatitis E) ist aber zu komplex, als dass „Internet-Schulungen“ ausreichend wären, weil der medizinisch ausgewiesene Sachverständige schon zahlreiche Fragen ad hoc beantworten sollte. Wer weiss als Nichtarzt schon, dass sich hinter einer „harmlosen“ Salmonellen-Infektion auch eine solche mit Salmonella-Newport, wie jüngst in Deutschland und den Niederlanden aufgetreten, verbergen kann. Da hilft das Internet wenig...Wer übrigens Wildschweinefleisch essen

will, sollte aufpassen: Beim Zubereiten sollte auf eine optimale Hygiene in der Küche geachtet werden, so betont es auch das Bundesinstitut für Risikobewertung! Das Hepatitis E-Virus vom Tier kann auch auf den Menschen übertragen werden und, hier muss vom Arzt über den Infektionsweg, präventive Maßnahmen, Diagnostik, Meldepflicht, Krankheitsbild und Therapie informiert werden!

Impfungen gegen FSME (Zecken-Impfungen), gegen MMR (Masern, Mumps, Röteln) oder Tetanus können im Rahmen der Bayerischen Impfvereinbarung kostenlos auf Chipkarte der gesetzlichen Krankenversicherung nach Sprechstundeneende durchgeführt werden; dies gilt ausdrücklich nicht für Impfungen, die etwa dienstlich durch Auslandsaufenthalte (G35) bedingt sind, hier hat der Arbeitgeber die Kosten zu übernehmen. Gerade beim Auslandseinsatz von Betriebsangehörigen haben viele Unternehmen gegenüber ihren Beschäftigten noch eine Bringschuld, die auf Unwissenheit und manchmal auch Fahrlässigkeit beruht, im Einzelfall kann auch eine strafrechtlich relevante Sorgfaltspflichtverletzung vorliegen. Der Einsatz fern der Heimat kann leider durchaus mit einer dort akquirierten, grundsätzlich vermeidbaren Berufskrankheit verbunden sein, aber dazu mündlich gerne mehr.

Jeder gute Betriebsarzt wird seine Arbeit pflichtgemäss dokumentieren und vor allem bei Begehungen - oft gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit - so neue Erkenntnisse für die Novellierung der Gefährdungsbeurteilung (risk assessment) gewinnen können.

Weitere vorgeschriebene Untersuchungen für jugendliche Berufsanfänger werden in unserer Praxis nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz durchgeführt.

Selbstverständlich führen wir auch Einstellungsuntersuchungen auf Wunsch des Arbeitgebers und zum Nutzen (Früherkennung von Krankheiten) des künftigen Arbeitnehmers durch. Untersuchungsergebnisse werden allerdings auch hier nicht mit irgendwelchen Details mitgeteilt, es gilt auch hier die ärztliche Schweigepflicht, insoweit erhält die Personalabteilung nach Rücksprache mit dem Probanden auch nur die Mitteilung „geeignet“ oder „nicht geeignet“.

Ein Drogenscreening führen wir höchst selten durch (auch bei Piloten oder Busfahrern nur in Ausnahmefällen nach Aufklärung und mit vollem Einverständnis des Probanden). Einen Gentest lehnen wir aus ethischen und rechtlichen Gründen ab und bieten diesen keinem Arbeitgeber an (der ihn nach Gen-Diagnostik-Gesetz auch nicht verlangen darf).

Zusammengefasst helfen wir alle drei Jahre bei einer neuen Gefährdungsbeurteilung mit, helfen bei Zertifizierungen, bei Maßnahmen zur adäquaten Umsetzung älterer oder leistungsgewandelter Mitarbeiter, weiterhin mit Sozialprognosen; bei der Zusammenstellung von Reiseapotheken, Impfungen und Untersuchungen etwa vor und nach Aufenthalt in den Tropen und Subtropen, beim Qualitätsmanagement, bei ergonomischen Fragen und bringen unseren Beitrag für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement aus einem ganzheitlichen Ansatz ein.

Gesundheitstage zur Stressreduktion, zur Rückenschule, zur Vorgesetztenqualifizierung im Bereich der „sozialmedizinisch verbesserten Mitarbeiterführung“, zur Ernährungsberatung oder zur Information bei der Übertragung unternehmerischer Pflichten werden gerne angeboten, dies verknüpft mit Messungen von Laktatwerten, Cholesterinmessungen, einem Diabetes-Check, einer Blutdruckmessung und anderen spezifischen Testverfahren vor Ort (dies gilt auch für die Fahrerlaubnisverordnung und MPU-Schulungen in der Praxis oder in der Allianz-Arena).

Die physische und psychische Analyse der Belastung bei der Arbeit sowie die Prävention von Berufskrankheiten und Arbeits- sowie Wegeinfällen dienen aber auch dazu, engagierte und motivierte Mitarbeiter für ein Unternehmen zu gewinnen, die mit Freude zur Arbeit gehen und deren Resilienz wir stärken können.

Im Rahmen der ärztlichen Schweigepflicht, die selbstverständlich auch für uns Betriebsärzte gilt, können wir nicht nur Erste Hilfe leisten oder bei medizinischen Notfällen helfen, sondern ebenso den Beschäftigten unterstützen, wenn er gesundheitliche Probleme welcher Art auch immer hat - Wir behandeln meist nicht, sind aber durchaus willens, unseren Rat und unser Netzwerk zum Wohle des Beschäftigten vollumfänglich einzusetzen; auch deshalb dürfen wir sagen, dass wir nur Betriebe als kundenorientierte Dienstleister akzeptieren, für die Unternehmensethik und Gesundheitstage nicht nur der Profilierung dienen sollen, wir sind keine Placebos für die gesetzliche Unfallversicherung, dafür ist uns unser Beruf zu sehr Berufung.

Man möge verzeihen, dass wir hier aus Vereinfachungsgründen immer nur die männliche Form der Anrede verwenden, eine Diskriminierung nach Geschlecht, Alter, Rasse, Religion, Herkunft oder geschlechtlicher Orientierung liegt uns nicht nur fern, sie wird auch entschieden verurteilt.

Über temporäre Schonarbeitsplätze bei der Wiedereingliederung wird zu reden sein, über eine kluge Pausenregelung, über den Abbau von Überstunden usw.. Mobbing und Burnout und Themata, die gerade aktuell

sind. Nur wer sich ständig weiterbildet kann einem Unternehmen ein guter Ratgeber sein.

Auch umweltmedizinische Fragen werden immer wieder an uns herangetragen, hier können wir sicherlich helfend und unterstützend tätig werden. Von der Krankheitsvermeidung (Primärprävention etwa durch Grippeimpfung) , über die ausführliche Sekundärprävention (Früherkennung von Krankheiten - etwa Hautkrebs-Screening) bis hin zur Tertiärprävention (Rehabilitation) sind wir für unsere Unternehmen und alle Mitarbeiter da, auch in allen sozialmedizinisch relevanten Fragen wie Hilfe bei Feststellung eines Grades der Behinderung, Minderung der Erwerbsfähigkeit oder auch Gutachten zur Berufsunfähigkeit, dies kann auch zur Vermittlung von Mutter-Kind-Kuren führen oder zu einem gewünschten Ausgleiten aus dem Arbeitsprozess in den wohlverdienten Ruhestand im Rahmen des gesetzlich Erlaubten. Wir sind Gutachter für Staatsanwaltschaft, Arbeitsgericht, Sozialgericht, Amtsgericht, Landgericht oder auch die Berufsgenossenschaft bzw. Versicherungen.

Wir haben Antworten auf fast alle arbeitsmedizinischen Fragestellungen, da wir uns kollegial austauschen und es von daher bedauern, dass „routinemäßige Behandlungen, insbesondere auf kassenärztlicher Basis... jedoch (bedauerlicherweise) unüblich“ sind (vgl. Dennis Nowak in der 2. Auflage seines Büchleins „Arbeitsmedizin und klinische Umweltmedizin“, München 2010).

Am Herzen liegen uns nicht nur die Teilnahme an Gesundheitszirkeln und die Einrichtung von Workshops im Rahmen eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements, sondern auch die Bekämpfung der Monotonie am Arbeitsplatz, Vorschläge zum Abbau von Überstunden, der Mutterschutz, sondern auch die Eignungsuntersuchungen nach G 25 (Fahr-, Steuer-, und Überwachungstätigkeiten oder die G 41 (Arbeiten mit Absturzgefahr), auch nicht allein die G 42 (Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung), sondern die individuelle Arbeitsmedizin mit einem maßgeschneiderten Konzept für jeden von uns betreuten Betrieb.

Wir beraten im Einzelfall selbstverständlich über den Umgang mit Kühlschmierstoffen, weitergehend über Arbeitsphysiologie, das ausführliche Procedere von Arbeitsaufenthalten im Ausland unter besonderen klimatischen und gesundheitlichen Belastungen und 1001 Themen mehr.

Natürlich werden alle rechtlichen Grundlagen der Betriebsmedizin kommuniziert, weil uns unsere Arbeit Freude bereitet und wir Sie weder beim

Unfallversicherungsrecht noch bei der Berufskrankheitenverordnung oder bei Grundbetreuung und betriebsspezifischer Betreuung alleine lassen.

Bitte stellen Sie uns Fragen, schildern Sie uns Probleme - wir werden gemeinsam immer eine Lösung finden.

Unser Team ist für die Betreuung sämtlicher Beschäftigten fast rund um die Uhr bereit, dies gerne in Zusammenarbeit mit einer Arbeitnehmerversammlung und einem Schwerbehindertenbeauftragten, aber auch mit der HR-Abteilung (Personal) Ihres Unternehmens. Mit uns stellen Sie auch sicher, dass Einstellungs- und Vorsorgeuntersuchungen termin- und fachgerecht durchgeführt werden. Alle Vorträge können gerne auch in englischer Sprache erfolgen, wir sind zwar ein unternehmerisch denkendes Team sehen uns als Teamplayer aber immer als Teil einer Mannschaft mit einem Augenmerk auf der Mitarbeiterentwicklung! Verbindlichkeit, Integrität, strukturelles Denken und Handeln sowie ein hohes Maß an Sozialkompetenz sind die wesentlichen Voraussetzungen zur optimalen Aufgabenerfüllung!

Wir sind für Sie da, wenn Sie mehr über die Europäische Chemikalienverordnung (REACH) erfahren wollen, oder wenn Sie Informationen über das GHS (Globally Harmonised System) zur weltweit einheitlichen Einstufung und Kennzeichnung (neue Pikogramme) von Chemikalien benötigen, wenn Sie etwas über die Störfallverordnung und deren Sinn erfahren wollen usw..

Die Sachkenntnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit soll in allen Stellungnahmen berücksichtigt werden, ebenso die Meinungen aller Mitarbeiter, der Betriebs- und Personalräte, der Ersthelfer, der Sicherheitsbeauftragten, der Personalabteilung und der Geschäftsführung, denn ohne Koordination ist alles nichts!

Von Zertifizierungen bis zum Energiemanagement sind wir für Sie da und für vieles mehr!

Wenn Sie Projekte des Gesundheitsmanagement gefördert sehen wollen, wenn die konstruktive Zusammenarbeit mit der Arbeitssicherheit gewünscht wird, wenn die Arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV, die medizinische Erstversorgung bei Unfällen, die Mitwirkung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Gefährdungsanalyse (auch unter psychischen Aspekten) tatsächlich gewünscht wird, dann wird ihnen die arbeitsmedizinische Unterstützung durch uns äußerst hilfreich sein, wir schätzen Gesundheitsförderung und Tätigkeiten bei Projektarbeiten. Die Reise- und Impfmedizin ist uns eine Herzensangelegenheit sowie vor allem Sozialkompetenz und Teamgeist. Wir bieten den Gestaltungswillen, den ein modernes Unternehmen anno 2016 braucht, um die Betriebsmedizin nicht als

Fremdkörper im Unternehmen, sondern als integralen Bestandteil des kooperativen Arbeitens im Sinne einer Win-Win-Situation zu sehen.

Dafür bieten wir unseren Gestaltungswillen an sowie strukturiertes, zielorientiertes Denken und Handeln mit langfristiger Perspektive.

Wir glauben, dass jeder Schritt, den mir gemeinsam zur Vermeidung von Krankheiten, Arbeitsunfällen usw. mit Ihnen gehen, von Respekt und Achtung getragen sein muss, Beratung ist ein Pfeiler der Betreuung und die geteilte Verantwortung für ein soziales Gesundheitswesen in Ihrem Betrieb!

Gerne sind wir für Sie da! Nehmen Sie mit uns Kontakt auf - und....bleiben Sie gesund-

Professor (BG) Dr. med. Dr. phil. Thomas Möller M.A. & Kollegen