

U N T E R N E H M E R M O D E L L

Filmtheater Nachlieferung

Betriebsärztliche Betreuung

**Bitte in vorhandenen
Ordner zum
Unternehmermodell
einheften**

Herausgeber:

Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik
Gustav-Heinemann-Ufer 130, 50968 Köln

Alle Rechte vorbehalten.

ANLASSBEZOGENE ARBEITSMEDIZINISCHE BETREUUNG IN KLEIN- UND MITTELUNTERNEHMEN, DIE DAS UNTERNEHMERMODELL GEWÄHLT HABEN.....

Was hat die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter mit dem Arbeitsplatz zu tun?

In allen Branchen und Betriebsgrößen treten gesundheitliche Belastungen für die Beschäftigten auf. Zwar ist der Anteil an schwerer körperlicher Arbeit in den letzten Jahren zurückgegangen. Gleichzeitig sind jedoch neue Gefährdungen und Belastungen, z.B. im psychomentalen Bereich, aufgetreten. Der Gesundheitszustand der Beschäftigten prägt das Betriebsklima:

- Es gibt viele schleichend eintretende Gesundheitsschäden, z.B. im Muskel-Skelett-Bereich, die nicht direkt zu erkennen sind.
- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, wie auch andere arbeitsbedingte Erkrankungen und Fehlzeiten, kosten nicht nur die Berufsgenossenschaften, sondern auch die betroffenen Betriebe viel Geld.
- Schädigende Einflüsse aus dem privaten Bereich spielen mitunter auch am Arbeitsplatz eine Rolle und werden in ihrer Bedeutung meist nicht erkannt.
- Das Zusammentreffen beruflicher und außerberuflicher Belastungen kann besonders negative gesundheitliche Auswirkungen haben. Dies ist nicht immer leicht zu erkennen.
- Neben den allseits bekannten Gefährdungen am Arbeitsplatz, wie Gefahrstoffen, physikalischen Belastungen (z. B. elektrischer Strom, Lärm), Infektionsgefahren, ungünstiger Arbeitsplatzgestaltung und Körperhaltung, spielen auch psychische und soziale Belastungen und Konflikte eine oft nicht einfach erkennbare Rolle im Gesundheits- und Krankheitsverhalten der Mitarbeiter.
- Das fehlende Gesundheitsbewusstsein vieler Mitarbeiter in den Bereichen Ernährung, Bewegung und Rauchverhalten tut ein Übriges.

Nur der Arbeitsmediziner, nicht aber der Hausarzt oder ein anderer Facharzt, hat spezielle arbeitsplatz- und branchenbezogene Kenntnisse. Erfahrungen zeigen, dass es vielfältige positive Wirkungen aus dem Einsatz des Betriebsarztes gibt:

- Reduzierung arbeitsbedingter Erkrankungen und ihrer negativen Auswirkungen, wie z. B. Termenschwierigkeiten, Ableistung von Überstunden, unzufriedene Kunden
- Reduzierung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

- Optimierung der Arbeitsbedingungen und Minimierung von Gesundheitsgefahren
- Frühzeitige Weichenstellung in allen arbeits- und sozialmedizinischen Problemen
- Einbeziehen außerberuflicher Beschwerden und Erkrankungen
- Daraus folgend: höhere Motivation der Mitarbeiter und besseres Betriebsklima
- Optimaler Einsatz und Auswahl der Mitarbeiter in ihrer jeweiligen Tätigkeit (Abgleich von Anforderungs- und Leistungsprofil)
- Damit verbunden: Qualitätssteigerung der Arbeit / des Produkts
- Daraus insgesamt resultierend: Größere Kundenzufriedenheit
- Rechtssicherheit nach Eintritt von Gesundheitsschäden

Welche Aufgaben nimmt ein Betriebsarzt in Ihrem Unternehmen wahr?

Ihr Betriebsarzt berät Sie als Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmer grundsätzlich in allen Fragen des medizinischen Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Dieser umfasst zahlreiche Aspekte, wie insbesondere chemische, physikalische, toxikologische und biologische Gefährdungen (z.B. durch Einatmen schädlicher Chemikalien, physikalische Belastungen wie z.B. Lärm), menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitshaltung, Fragen der Ergonomie, Fragen zur Notwendigkeit von Bildschirmarbeitsbrillen, Gesundheitsgefahren durch Krankheitserreger, Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (z.B. Schichtarbeit), der Pausenregelungen, Probleme der „arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren“ im weiteren Sinn, wie z.B. Umgang mit Zeitdruck, Stress am Arbeitsplatz, Fragen eines spannungsfreien Umgangs der Mitarbeiter untereinander und der Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitern. Im Sinne einer sozialmedizinischen Betreuung berät der Betriebsarzt auch bei Fragen zur Einsatzmöglichkeit von Mitarbeitern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (z.B. Rücken-Kranke, Epileptiker, Diabetiker, Herz-Kranke etc.) oder zur Wiedereingliederung von Arbeitnehmern nach längerer Krankheit. Darüber hinaus ist der Betriebsarzt, zusammen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der erste Ansprechpartner, wenn es um die Einführung von Arbeits-

schutzmanagement-Systemen und um betriebliche Maßnahmen zur allgemeinen Gesundheitsförderung geht. Als Ratgeber wird er selbstverständlich bei speziellen Fragen (z. B. Einsatz von Schwangeren) Kontakt mit Ihrer Berufsgenossenschaft und bei Bedarf auch mit dem Staatlichen Gewerbearzt halten.

Der Betriebsarzt berät den Arbeitgeber insbesondere auch bei der – nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Gefahrstoffverordnung erforderlichen – **Gefährdungsbeurteilung**. Die Gefährdungsbeurteilung ist darüber hinaus gesondert im Fall der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin durchzuführen. Hinweise auf Beschäftigungseinschränkungen für werdende und stillende Mütter gibt die **Mutterschutzverordnung** sowie die **Mutterschutzrahmenrichtlinie**.

Darüber hinaus können Betriebsärzte in Ihrem Auftrag auch **Einstellungsuntersuchungen** durchführen. Dies sind zwar keine unmittelbaren Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz, dennoch kann es in vielen



Der Betriebsarzt bei einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung.

Fällen hilfreich sein, Mitarbeiter vor einer festen Einstellung ärztlich untersuchen zu lassen. Zusammen mit dem Betriebsarzt können Sie auch Anforderungskataloge festlegen, die Ihre künftigen Mitarbeiter erfüllen sollen. Hierüber müssen die Stellenbewerber vor oder zu Beginn der ärztlichen Untersuchung aufgeklärt wer-

den. Beispielsweise könnte es wichtig sein, dass ein neu – als Platzanweiser – einzustellender Mitarbeiter eine gute Nachsichtfähigkeit mitbringt. Dies kann durch einen speziellen Sehtest geprüft werden.

Einstellungsuntersuchungen wie auch Untersuchungen nach dem **Jugendarbeitsschutzgesetz** können in der Regel wesentlich kompetenter durch Betriebsärzte als durch andere Fachärzte durchgeführt werden: Betriebsärzte kennen einerseits die konkreten Arbeitsbedingungen und die hieraus erwachsenden Belastungen sowie andererseits den gesundheitlichen Status der Mitarbeiter und können beide Seiten miteinander in Einklang bringen.

Selbstverständlich unterliegt der Betriebsarzt, genau wie alle Ärzte, der **ärztlichen Schweigepflicht**.

Brauchen Sie in Ihrem kleinen Unternehmen einen Betriebsarzt?

Bei der Betreuung nach dem Unternehmermodell brauchen Sie keinen Betriebsarzt, der eine feste Einsatzzeit hat, sondern einen Ansprechpartner, der Sie bei bestimmten Anlässen berät. In Klein- und Mittelbetrieben sind die gesundheitlichen Gefährdungen für die Mitarbeiter keineswegs geringer als in Großbetrieben. Deshalb ist es nur folgerichtig, dass auch Klein- und Mittelbetriebe in die betriebsärztliche Betreuung einbezogen werden. Den rechtlichen Hintergrund hierzu bildet vor allem eine Rahmenrichtlinie der Europäischen Union, die mit dem **Arbeitsschutzgesetz** in deutsches Recht umgesetzt ist. Hiernach hat jeder Arbeitnehmer, auch in einem Betrieb mit nur einem Beschäftigten, das Recht, auf eigenen Wunsch einen Betriebsarzt sprechen zu können. Nach dem **Arbeitssicherheitsgesetz** und der **BGV A2 (Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“)** ist die **betriebsärztliche Betreuung für alle Betriebe verpflichtend, auch für diejenigen mit nur einem Beschäftigten. Nennen Sie Ihren Mitarbeitern einen Betriebsarzt, den sie bei begründeten Anliegen ansprechen und/oder aufsuchen können. Im Anhang finden Sie einen Aushang, in dem Sie den zuständigen Betriebsarzt benennen können.**

Wen dürfen Sie bei der alternativen bedarfsorientierten Betreuung als Betriebsarzt benennen?

Es muss die so genannte arbeitsmedizinische Fachkunde vorliegen. Diese ist in der Regel erfüllt, wenn der Arzt die **Facharztbezeichnung Arbeitsmedizin** besitzt oder die Zusatzbezeichnung **Betriebsmedizin**. Die Benennung des Betriebsarztes, der die anlassbezogene Betreuung durchführt, liegt in der Hand des Unternehmers. Wählen Sie nach Möglichkeit einen Arbeitsmediziner mit branchenspezifische Kenntnissen.

Wie finde ich einen Betriebsarzt?

Am einfachsten finden Sie einen Betriebsarzt im Internet oder im Telefonbuch:

- www.gqb.de, > Dienstleistersuche
- www.betriebsaerzte-helfen.de
- www.telefonbuch.de
- www.gelbeseiten.de
- Örtliches Telefonbuch oder Gelbe Seiten unter: „Arbeitsmedizin /Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz“ und „Ärzte“ – „Ärzte für Arbeitsmedizin“ oder „Betriebsmedizin“

Häufig bieten Innungen oder Kreishandwerkerschaften die Möglichkeit an, dass einzelne Betriebe einem Rahmenvertrag zur Betreuung beitreten. Dabei ergeben sich mitunter recht günstige Konditionen.



Mitarbeiter am Bildschirmarbeitsplatz profitieren von einer Untersuchung des Sehvermögens und der Augen.

Untersuchungen

Wie können Sie beurteilen, ob in Ihrem Betrieb Untersuchungen notwendig sind?

Bildschirmarbeitsplätze gibt es in jedem Betrieb, in dem Mitarbeiter „einen nicht unwesentlichen Anteil der Arbeitszeit“ am Bildschirm verbringen. Zu Beginn der Tätigkeit sowie in angemessenen Abständen sind den Mitarbeitern ein Sehtest und eine Untersuchung der Augen anzubieten (**Rechtsgrundlage Bildschirmarbeitsverordnung**). Eine erweiterte Untersuchung stellt die Vorsorgeuntersuchung nach dem **berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 37** dar. Diese Untersuchung schließt eine spezielle ergonomische Arbeitsplatzberatung ein. Die Untersuchung nach G 37 ist allerdings, im Gegensatz zum anzubietenden Sehtest, weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer verpflichtend. Erforderlichenfalls ist vom Arbeitgeber eine spezielle Sehhilfe (Bildschirmarbeitsbrille) zur Verfügung zu stellen. Inwieweit eine derartige Maßnahme erforderlich ist, sollte auf jeden Fall mit dem zuständigen Betriebsarzt bzw. einem Arbeitsmediziner abgesprochen werden.

Bei Mitarbeitern, die Lebensmittel herstellen oder in den Verkehr bringen, ist das **Infektionsschutzgesetz** zu beachten, das eine Belehrung durch einen ermächtigten Arzt vor der Einstellung verlangt.

Umgang mit Gefahrstoffen

Wenn Gefahrstoffe eingesetzt werden, muss durch die Gefährdungsbeurteilung eine Entscheidung getroffen werden, ob weitere Schutzmaßnahmen oder Untersuchungen notwendig sind (Rechtsgrundlage Gefahrstoffverordnung).

Welcher Arzt führt spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch?

Sofern Sie bereits einen Betriebsarzt bestellt haben, ist es sinnvoll, dass dieser die Vorsorgeuntersuchungen durchführt.

Wer trägt die Kosten für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen?

Die Kosten sind grundsätzlich vom Arbeitgeber aufzubringen. Die Höhe der Kosten für die **allgemeine anlassbezogene betriebsärztliche Beratung** ist mit dem Betriebsarzt oder Arbeitsmediziner zu verhandeln. Für Vorsorgeuntersuchungen gibt es eine Gebührenordnung, die in der Regel von den Arbeitsmedizinern

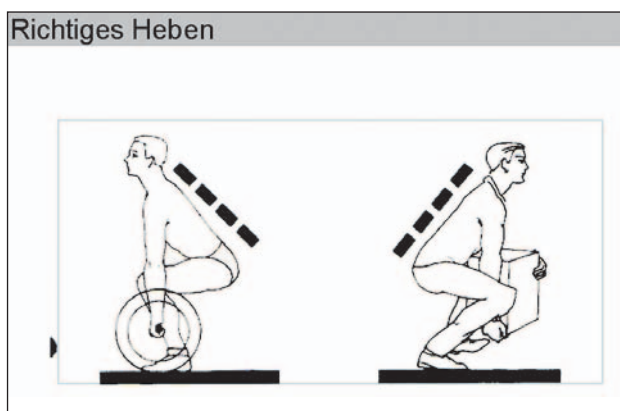
beachtet wird. Die vom Arbeitnehmer aufgebrauchte Zeit für die Vorsorgeuntersuchung gilt als Arbeitszeit.

Branchenspezifische, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren

Im Folgenden soll auf einige spezifische Gefährdungen in Ihrem Bereich eingegangen werden:

Ergonomie

Muskel-Skeletterkrankungen sind für 1/3 der Arbeitsunfähigkeitstage verantwortlich! Durch das Heben und Tragen schwerer Lasten, wie Großrollen oder schweres Lagergut, können Belastungen der Wirbelsäule auftreten. Unterweisen Sie Ihre Mitarbeiter im richtigen Heben und Tragen von Lasten. Denken Sie daran, dass Frauen prinzipiell weniger Gewicht transportieren dürfen (im Normalfall 10 kg, bei Männern 25–30 kg, bei regelmäßigem und häufigem Heben mit geradem Rücken). Für schwangere Frauen beträgt das maximal handhabbare Gewicht 5 kg bei regelmäßigem Heben.



Das richtige Heben der Last geschieht körpernah und mit geradem Rücken.

Auch die Zwangshaltung am Bildschirmarbeitsplatz kann zu Beschwerden im Schulter-Rückenbereich führen. Durch die richtige Einrichtung des Arbeitsplatzes gemäß den Vorgaben der Bildschirmarbeitsverordnung sowie durch die Information der Beschäftigten über die richtige Einstellung der Arbeitsmittel lassen sich viele dieser Erkrankungen vermeiden.

Infektionsgefährdung

Wenn Sie im Kino einen Ausschank haben oder andere Lebensmittel zum Verzehr anbieten, müssen Sie prüfen, ob die Tätigkeit Ihrer Beschäftigten dem

Infektionsschutzgesetz unterliegt. Das Infektionsschutzgesetz sieht vor, dass vor Aufnahme einer Tätigkeit eine Unterweisung der Beschäftigten durch einen ermächtigten Arzt und danach regelmäßige jährliche Unterweisungen stattfinden. Mit dieser Unterweisung sollen die Beschäftigten darauf hingewiesen werden, dass sie bei bestimmten Erkrankungen, wie zum Beispiel Salmonellose oder infektiösen Hauterkrankungen, nicht mit der Zubereitung und dem Inverkehrbringen von Lebensmitteln beschäftigt werden dürfen. So soll eine Übertragung der Krankheit auf die Kunden vermieden werden.



Immer mehr Kinos haben einen angeschlossenen Gastronomiebetrieb.

Schichtarbeit

In großen Kinobetrieben ist die Arbeitszeit oft mit Schichtarbeit verbunden. Bei den Arbeitszeitregelungen muss das Arbeitszeitgesetz beachtet werden. Zusätzlich sind bei Schwangeren und Jugendlichen die Beschäftigungsverbote zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr zu beachten.

Psychische Belastungen

Oftmals stellen Zeitdruck und Ärger mit unzufriedenen oder gar betrunkenen Kunden die größte Anforderung für Ihre Mitarbeiter dar. Es empfiehlt sich, in einer Unterweisung die Mitarbeiter auf diese Situationen vorzubereiten und entsprechende Reaktionsweisen einzuüben. Hilfreich ist es, Checklisten zu erstellen, aus denen hervorgeht, in welchen Situationen die Mitarbeiter Unterstützung durch Vorgesetzte, Ordnungsdienste oder gar Polizei anfordern sollten.

Hygienische Missstände

Die Reinigungskräfte sind bei der Reinigung der häufig sehr verschmutzten Besuchertoiletten oftmals einem

Infektionsrisiko ausgesetzt. Sie sollten dafür sorgen, dass diese Beschäftigten entsprechende Schutzausrüstung bekommen (geeignete Schutzhandschuhe) und diese auch anwenden.

Nichtraucherschutz

Obwohl in der Arbeitsstättenverordnung der Nichtraucherschutz für alle Beschäftigten gefordert wird, gibt es eine Einschränkung für Sonderbereiche mit Publikumsverkehr. Sie sollten aber darauf achten, dass in den Räumen, die nur für Ihre Mitarbeiter gedacht sind, der Nichtraucherschutz eingehalten wird.

Beratungsanlässe für arbeitsmedizinische Betreuung

Im Folgenden sind einige konkrete Anlässe aufgeführt, bei denen Sie betriebsärztliche Fachkompetenz hinzuziehen sollten.

- **Organisation der Ersten Hilfe**

In Ihrem Betrieb ist es wegen der vielen Besucher besonders wichtig, dass ein Notfallplan existiert. Erste-Hilfe-Maßnahmen sollten unter der Leitung des Betriebsarztes besprochen und trainiert werden. Er weiß, wie schnell der örtliche Rettungsdienst bei Ihnen sein kann und welche zusätzlichen Hilfsmittel, z. B. AED (halbautomatischer Defibrillator) für Sie sinnvoll sein könnten. Auch das Vorgehen bei anderen Notfällen z.B. Bombendrohung oder anderen Notfällen sollte besprochen und trainiert werden.

- **Hygiene**

Oftmals sind die Besuchertoiletten in einem hygienisch bedenklichen Zustand. Die Reinigungskräfte müssen durch regelmäßige Unterweisungen über die Gesundheitsgefahren und über den Hygieneplan informiert werden; sie müssen auch wissen, dass es notwendig ist, geeignete Schutzhandschuhe zu tragen.

- **Suchterkrankung**

Die Suchterkrankung eines Mitarbeiters im Betrieb wird oft lange toleriert, ohne dass ein Kollege oder der Vorgesetzte ihn anspricht. Erst wenn die Auffälligkeiten so gravierend sind, der Mitarbeiter kaum noch in der Lage ist, seine Arbeit zu verrichten, werden Konsequenzen, meist arbeitsrechtlicher Art, gezogen. Bei rechtzeitigem Ansprechen stehen die Chancen gut, dass der Mitarbeiter eine

Therapie macht und seine Krankheit überwindet. Hierbei kann der Betriebsarzt Hilfestellung geben. Der Betriebsarzt berät Sie auch bei der Erstellung einer Betriebsvereinbarung oder einer Anweisung zum Thema Sucht am Arbeitsplatz.

- **Wiedereingliederungsmanagement**

Mitarbeiter, die langzeiterkrankt waren, können schrittweise, d. h. stundenweise, wieder in das Arbeitsleben eingegliedert werden. Bei diesem Vorgehen, das im Sozialgesetzbuch IX verankert ist, spielt der Betriebsarzt eine wichtige Rolle als Vermittler zwischen Hausarzt, der den Arbeitsplatz nicht kennt, sowie dem Arbeitgeber, der die gesundheitlichen Probleme des Mitarbeiters nicht kennt, und dem Beschäftigten selbst.

Auch wenn ein Arbeitnehmer einen Unfall oder eine schwere Erkrankung (Herzinfarkt, Schlaganfall) erleidet und aufgrund dieser Erkrankung schwer behindert wird, kann der Betriebsarzt die verbliebene Leistungsfähigkeit beurteilen und Vorschläge für die weitere Beschäftigung machen. Er kann auch Kontakt zu den Fachleuten im Integrationsamt herstellen, die Zuschüsse für eventuell notwendige technische Veränderungen am Arbeitsplatz vermitteln können.



Bei der Abschätzung der Gefährdung durch den Gefahrstoff hilft Ihnen der Betriebsarzt.

- **Beratung bei Gefährdungsbeurteilung**

Wenn Sie ein Arbeitsverfahren ändern wollen und dabei ein neuer Stoff eingesetzt wird, dessen Auswirkungen auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter Sie nicht abschätzen können, kann Sie der Betriebsarzt aufgrund seiner Fachkompetenz bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und der erforderlichen Schutzmaßnahmen unterstützen.

- **Fragen zum Schichtrhythmus**

Wenn in Ihrem Unternehmen Schichtarbeit geleistet wird, sollten zum einen bei der Gestaltung des Schichtrhythmus arbeitsmedizinische Erkenntnisse berücksichtigt werden. Zum anderen gibt es Mitarbeiter, die durch Schichtarbeit gesundheitliche Probleme entwickeln, sofern nicht vorbeugend entgegengewirkt wird. Hier kann der Betriebsarzt durch entsprechende Beratung helfen.

- **Ergonomie**

Ergonomisch ungünstig gestaltete Arbeitsplätze können zu einer Häufung von Erkrankungen führen. Der Arbeitsmediziner kann Sie zu Fragen der Ergonomie beraten. Schlecht gestaltete Arbeitsplätze können oft durch kleine Veränderungen verbessert werden; oft lässt sich auch das Verhalten der Mitarbeiter ändern; so lässt sich vermeiden, dass sie gute Arbeitsmittel schlecht einstellen und dadurch gesundheitliche Beschwerden entwickeln.



Die Arbeitsplatzgestaltung von Kassenarbeitsplätzen ist oft schwierig.

Weitere Beratungsanlässe sind in der BGV A2 aufgelistet.

- Planung, Errichtung und Änderung von Betriebsanlagen
- Einführung neuer Arbeitsmittel, die ein erhöhtes oder verändertes Gefährdungspotenzial zur Folge haben
- grundlegende Änderung von Arbeitsverfahren
- Einführung neuer Arbeitsverfahren
- Gestaltung neuer Arbeitsplätze und -abläufe
- Einführung neuer Arbeitsstoffe bzw. Gefahrstoffe, die ein erhöhtes oder verändertes Gefährdungspotenzial zur Folge haben
- Beratung der Beschäftigten über besondere Unfall- und Gesundheitsgefahren bei der Arbeit
- Untersuchung aufgrund des Auftretens eines Unfalls oder einer Berufskrankheit
- Erstellung von Notfall- und Alarmplänen
- Einführung neuer persönlicher Schutzausrüstung und Einweisung der Beschäftigten, falls erforderlich (insbesondere in den Fällen nach §31 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1))
- grundlegende Umgestaltung von Arbeitszeit-, Pausen- und Schichtsystemen
- Durchführung erforderlicher arbeitsmedizinischer Untersuchungen, Beurteilungen und Beratungen
- Suchterkrankungen, die ein gefahrungsfreies Arbeiten beeinträchtigen
- Sonstige individuelle Beeinträchtigungen der Gesundheit, die ein gefahrungsfreies Arbeiten beeinträchtigen
- Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung behinderter Menschen und der (Wieder-)Eingliederung von Rehabilitanden
- Wunsch des Arbeitnehmers nach betriebsärztlicher Beratung
- Häufung gesundheitlicher Probleme
- Auftreten von Gesundheitsbeschwerden oder Erkrankungen, die durch die Arbeit (mit)verursacht sein könnten