

Prävention

Prävention im Sinne einer betrieblichen Gesundheitspolitik meint Vorsorge, Vorbeugung und Verhütung von Arbeitsunfällen sowie Krankheiten. Dies geschieht durch die Gestaltung von guter Arbeit und gesunder Organisationen für Beschäftigte und Unternehmen.

Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen

Im betrieblichen Alltag ist Prävention das wichtigste Ziel im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Durch präventive Maßnahmen können Krankentage und somit Kosten für Vertretungen, Produktionsausfall sowie Frühverrentungen reduziert werden.

Krankenkassen und Berufsgenossenschaften sind zur Prävention verpflichtet. So ist in § 20 Abs. 2 SGB (Sozialgesetzbuch) V geregelt, dass Krankenkassen präventive Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, die den Arbeitsschutz ergänzen, durchführen können. Sie sollen bei der Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren eng mit den Berufsgenossenschaften zusammenarbeiten. Die Pflichten des Unternehmens zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sind in der Unfallverhütungsvorschrift der Berufsgenossenschaften „Grundsätze der Prävention“ näher ausgeführt.

Verhältnis- und Verhaltensprävention

Im Betrieb sind es zunächst die objektiven Arbeitsbedingungen, die es hinsichtlich der Risiken und Gefährdungen zu beurteilen gilt. Beispiele hierfür sind Belastungen und Beanspruchungen durch Stress, Lärm und Schichtarbeit. Maßnahmen, die auf die Gestaltung dieser Arbeitsbedingungen abzielen, dienen der Verhältnisprävention.

Zusätzlich können präventive Maßnahmen am Verhalten der Beschäftigten ansetzen und darauf abzielen, personenbezogen gesundheitsschädliche Verhaltensweisen wie Rauchen, Bewegungsmangel und Fehlernährung zu vermeiden oder zumindest zu verringern (Verhaltensprävention). Hierzu gehört auch das Einüben von umsichtigen Verhaltensweisen (z.B.

Tragen der Schutzausrüstung). Da der Gesundheitsschutz im Betrieb ganzheitlich angelegt sein muss, gehören Verhältnis- und Verhaltensprävention untrennbar zusammen.

Ziele von Prävention

Prävention auf der Betriebsebene umfasst alle medizinischen und sozialen Maßnahmen, welche die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und fördern. Zusätzlich sollen Vor- und Frühstadien von Krankheiten erfasst werden, um deren weiteren Verlauf vorbeugend beeinflussen zu können. Zu den Zielen der Prävention gehört auch, das Voranschreiten chronischer Erkrankungen und Behinderungen zu verhindern. Diese Ziele fanden sich im Entwurf eines Präventionsgesetzes aus dem Jahr 2005, welches jedoch nicht in Kraft getreten ist.

Gefährdungsbeurteilung

Das Instrument des erweiterten Präventionsauftrags ist die Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz). Bereits im Vorfeld der Gefahrenentstehung sollen durch die Gefährdungsbeurteilung gesundheitliche Beeinträchtigungen, Fehlbeanspruchungen und Leistungsveränderungen erkannt und durch geeignete Maßnahmen vermieden werden.

Aus der Gefährdungsbeurteilung lassen sich korrektive Maßnahmen (z.B. Verringerung von Lasten beim Heben und Tragen) ableiten. Weiter sind präventive Maßnahmen möglich, wie etwa die Begrenzung der Anzahl aufeinanderfolgender Nachtschichten. Zusätzlich sind so genannte zukunftsgerichtete Maßnahmen in dem Sinn denkbar, dass eine gute Arbeitsgestaltung die Arbeitnehmer besser vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Schädigungen, Behinderungen und Krankheiten schützt. Gesetzliche Vorgaben für derartige Maßnahmen sind in § 4 ArbSchG beschrieben.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Die Verpflichtung der Unternehmen zur Prävention im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist umfassend gesetzlich geregelt. Da unter anderem das Arbeitsschutzgesetz, das Sozialgesetzbuch IX und die Unfallverhütungsvorschriften zugunsten der Beschäftigten gelten, hat der Betriebsrat ein Überwachungsrecht gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Bei vielen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes steht dem Betriebsrat zudem ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu. Gerade bei der Gefährdungsbeurteilung, der Entwicklung von korrektiven, präventiven sowie vorausschauenden Maßnahmen und bei der Gestaltung von Unterweisungen zur Prävention lässt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber Handlungs- und Gestaltungsspielraum, den der Betriebsrat ausfüllen kann. Er sollte sich daher mit allen geeigneten Mitteln für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit einsetzen. ■



Dr. Eberhard Kiesche, AoB Bremen, und **Lutz Geydan**, Arbeit und Lernen Detmold, schulen Betriebsräte zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes