

Aufgaben und Herausforderungen für die Individualprävention

Interview mit Prof. Dr. Stephan Brandenburg



Die Stärkung der Individualprävention ist ein Arbeitsschwerpunkt der gesetzlichen Unfallversicherung in den kommenden Jahren. Eine Arbeitsgruppe unter Leitung von Prof. Dr. Stephan Brandenburg erarbeitet hierzu strategische Handlungsfelder und Meilensteine. Prof. Stephan Brandenburg ist Hauptgeschäftsführer der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Im Interview mit dem IPA-Journal spricht er über Aufgaben und Herausforderungen der Individualprävention.

Herr Prof. Brandenburg, was verbirgt sich genau hinter dem Begriff Individualprävention?

Der Begriff der Individualprävention bezeichnet passgenaue Präventionsangebote für einzelne Beschäftigte, die durch individuelle Umstände ein erhöhtes Erkrankungsrisiko bei ihrer Tätigkeit haben. Er lässt sich dem Begriff der Generalprävention gegenüberstellen, die als Primärprävention auf die Gesamtheit der Beschäftigten und die generellen Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz ausgerichtet ist. Gezielte Programme zur Individualprävention gibt es bisher vor allem für

Personen, die bereits erste Symptome einer beruflich bedingten Erkrankung zeigen. Dabei kann es beispielsweise um eine Hauterkrankung oder eine bandscheibenbedingte Erkrankung der Lendenwirbelsäule gehen.

Wo kann Individualprävention noch sinnvoll sein?

Da gibt es viele Ansatzpunkte. Individualprävention kann zum Beispiel nach einem schweren Arbeitsunfall sinnvoll sein, wenn jemand mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ins Berufsleben zurückkehrt. Bei arbeitsunfallbedingten Schäden am

Muskel-Skelett-System können hier spezielle Hilfsmittel oder individuelle verhaltenspräventive Maßnahmen einer arbeitsbedingten Verschlimmerung des Gesundheitsschadens entgegenwirken.

Darüber hinaus ist Individualprävention im Rahmen der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren denkbar. Auch diese gehört zum Auftrag der gesetzlichen Unfallversicherung. Das betrifft zum Beispiel Menschen mit außerberuflich verursachten Gesundheitsschäden, die sich am Arbeitsplatz verschlimmern können. In diesem Bereich bietet das Präventionsgesetz viel-

versprechende Möglichkeiten, um mit den Krankenkassen und Rentenversicherungsträgern zusammenzuarbeiten, die hier als Maßnahmenträger infrage kommen. Die gesetzlichen Unfallversicherungsträger können hier aufgrund ihrer Kenntnis der tätigkeitsspezifischen Belastungen beratend unterstützen.

Warum hat die gesetzliche Unfallversicherung die Individualprävention gerade jetzt zu einem ihrer Arbeitsschwerpunkte gemacht?

Die Individualprävention spielt eine große Rolle bei den Vorschlägen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zur Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts. Denn bislang können einige Berufskrankheiten nur anerkannt werden, wenn die betroffene Person alle Tätigkeiten unterlässt, die für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können.

Dazu gehören Erkrankungen, bei denen sich der Gesundheitszustand der Betroffenen häufig deutlich verbessert, wenn sie die Auslöser meiden. Solche Erkrankungen machen rund 50 Prozent aller Anzeigen des Verdachts auf eine Berufskrankheit aus.

Die DGUV plädiert dafür, den Unterlassungszwang bei den Berufskrankheiten zu streichen und gleichzeitig die bereits heute in der Berufskrankheitenverordnung verankerte Individualprävention zu stärken. Denn diese hat sich bewährt. Hilft sie doch vielen berufsbedingt Erkrankten, ihre Tätigkeit mit gezielten Schutzmaßnahmen fortsetzen zu können. Wenn der Unterlassungszwang wegfällt, könnte die Individualprävention auch verstärkt bei anerkannten Berufskrankheiten angewendet werden. Denn so kann einer weiteren berufsbedingten Verschlimmerung der Erkrankung entgegen gewirkt werden. Zurzeit befasst sich das

Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit den Vorschlägen der DGUV zur Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts.

Bei welchen Berufskrankheiten soll Individualprävention ansetzen und warum wird dort ein besonderer Nutzen erwartet?

Eine Erfolgsgeschichte ist die Individualprävention beispielsweise bei den arbeitsbedingten Hauterkrankungen im Sinne der Berufskrankheit Nummer 5101. Sie werden den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern branchenübergreifend am häufigsten gemeldet. Dort hat sich die mittlerweile trägerübergreifend standardisierte Individualprävention sehr gut bewährt.

Aus den Erfahrungen der BGW kann ich als weiteres Beispiel den Bereich der Muskel-Skelett-Erkrankungen anführen. Wir machen dort sehr gute Erfahrungen mit unserem Individualpräventionsprogramm „BGW Rückenkolleg“. Dieses richtet sich schwerpunktmäßig an Beschäftigte im Pflegebereich mit einer drohenden bandscheibenbedingten Erkrankung der Lendenwirbelsäule im Sinne der Berufskrankheit Nummer 2108. Es wird aber auch bereits für Beschäftigte in anderen Tätigkeitsfeldern eingesetzt, etwa in der Kinderbetreuung. Auch andere Unfallversicherungsträger bieten zur Vorbeugung von Berufskrankheiten verschiedene Programme zur Individualprävention an.

Derzeit überlegen die Unfallversicherungsträger im Rahmen der Arbeitsgruppe Individualprävention, wie sich die Angebote zur Individualprävention insbesondere zu den Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und der Atemwege weiter ausbauen lassen. Für einige Erkrankungsbilder gibt es dort bereits erfolgsversprechende Ansätze. Darüber hinaus gibt es, wie eingangs erwähnt, auch erste Überlegungen zur Individualprävention nach



Prof. Dr. Stephan Brandenburg

Arbeitsunfällen sowie jenseits von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen im Kontext der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und des Präventionsgesetzes.

Wo steht die Individualprävention im Vergleich zu anderen Präventionsmaßnahmen? Kann oder soll die Individualprävention zukünftig andere Präventionsmaßnahmen ersetzen oder sehen Sie die Individualprävention als gleichwertig an?

Natürlich wäre es am besten, wenn sich das Auftreten von Berufskrankheiten durch die generelle Primärprävention vollständig verhindern ließe. Das ist aber nicht realistisch. Von daher hat neben der Generalprävention auch die Individualprävention als Sekundär- und Tertiärprävention ihren Sinn. Aber es geht keinesfalls darum, die generelle Primärprävention zu ersetzen oder auch nur zu schwächen. Die verschiedenen Präventionsebenen ergänzen sich gegenseitig.



Sehen Sie ein Spannungsfeld zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention?

Nein, gar nicht. Beide Felder der Prävention ergänzen sich und sind in der Praxis sogar oft miteinander verzahnt. Denken Sie zum Beispiel an Hilfsmittel für das Bewegen pflegebedürftiger Menschen: Im Rahmen der Verhältnisprävention sind geeignete Hilfsmittel bereitzustellen und arbeitsorganisatorisch zu berücksichtigen. Verhaltensbezogen ist dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten mit ihnen umgehen können und dies im Alltag auch tun. Hier würde das eine ohne das andere gar nichts bringen. Ein Lifter, der ungenutzt in der Ecke steht, ist unwirksam.

Wie kann Individualprävention in der Praxis aussehen? Gibt es hierzu bereits Beispiele?

Lassen Sie mich zwei Beispiele anführen. Die trägerübergreifend standardisierte Individualprävention bei den arbeitsbedingten Hauterkrankungen im Sinne der Berufskrankheit Nummer 5101 erfolgt als gestuftes Verfahren. Zunächst wird versucht, die Probleme mit möglichst einfachen Maßnahmen zu lösen. Dazu gehört meist eine ambulante Heilbehandlung. Ergänzend werden häufig persönliche Schutzmaßnahmen getroffen. So nahm 2016/2017 fast ein Drittel der Betroffenen an Seminaren zum Hautschutz teil. Ganz wichtig ist hierbei der Zeitpunkt. Denn je früher man arbeitsbedingten Hauterkrankungen entgegenwirkt, desto leichter bekommt man sie in den Griff. Deshalb hat die gesetzliche Unfallversicherung mit der Ärzteschaft in Deutschland vereinbart, dass Hauterkrankungen bereits dann gemeldet

werden, wenn eine arbeitsbedingte Verursachung infrage kommt.

Das zweite Beispiel ist unser BGW-Rückenkolleg. Dort lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer drei Wochen lang in Trainings- und Schulungseinheiten, wie sie mit den berufsbedingten Belastungen ihres Muskel-Skelettsystems besser umgehen. Ein zentraler Baustein ist das berufsspezifische Üben ergonomischen Arbeitens. Ergänzend finden verschiedene weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen statt, darunter sportmedizinische Therapie, psychologische Betreuung und Beratungsangebote, etwa zur Ernährung oder zum Einsatz von Hilfsmitteln. Um das Umsetzen des Erlernten im beruflichen Alltag zu unterstützen, finden im Rahmen der Nachsorge eine individuelle Arbeitsplatzbegleitung und später noch ein einwöchiger Auffrischkurs statt. Schwerpunktmäßig bieten wir das BGW-Rückenkolleg für Pflegekräfte an, es gibt aber auch Kurse für Beschäftigte in anderen Tätigkeitsfeldern, etwa in der Kinderbetreuung.

Wie ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis bei der Individualprävention – auch im Vergleich zu anderen Präventionsmaßnahmen – zu beurteilen?

Die Individualprävention steht, wie bereits erläutert, nicht im Wettbewerb mit den anderen Ansätzen der Prävention. Vielmehr ergänzt sie diese. Ganz im Sinne des im Sozialgesetzbuch VII verankerten Grundsatzes, dass die gesetzliche Unfallversicherung ihre Präventions- wie ihre Rehabilitationsaufgaben mit allen geeigneten Mitteln zu erbringen hat.

Individualprävention trägt mit dazu

bei, dass Menschen arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme in den Griff bekommen und in ihrem Beruf tätig bleiben können. Das ist schon aus ethischer Sicht zu begrüßen, aber auch wirtschaftlich betrachtet positiv: Die gesetzlichen Unfallversicherungsträger – und damit letztendlich deren Mitgliedsunternehmen – sparen Rehabilitationskosten. Nicht vergessen darf man dabei, dass die Individualprävention dem Verlust von Fachkräften in den Unternehmen entgegenwirkt.

Welche Bedeutung hat die Stärkung der Individualprävention im Rahmen der Kampagne *kommmitmensch*?

Die Kampagne *kommmitmensch* zielt auf die Weiterentwicklung der Präventionskultur in den Unternehmen. Dazu leistet auch die Individualprävention einen Beitrag. Und zwar über die jeweils betreffenden Personen hinaus. Die Individualprävention sensibilisiert für erforderliche Präventionsmaßnahmen. Dies strahlt auch auf die Generalprävention in den Unternehmen aus.

Die positive Wirkung von Individualprävention muss sich nicht auf den einzelnen Beschäftigten beschränken. Manchmal gibt Individualprävention auch Hinweise, wie sich die Prävention für das gesamte Team verbessern lässt. Oder die Unternehmensleitung und Führungskräfte werden allgemein für die Bedeutung gezielter Präventionsarbeit sensibilisiert. Auch kann gesundheitsgerechtes Verhalten, das einzelne Beschäftigte im Rahmen von Individualprävention erlernt haben und anschließend an ihrem Arbeitsplatz umsetzen, Vorbildwirkung für Kolleginnen und Kollegen haben. All das kommt der Präventionskultur im Unternehmen zugute.