

Das Leitlinienprinzip der Arbeitsmedizin

Die wissenschaftlichen medizinischen Fachgesellschaften erarbeiten "**Leitlinien**"¹ als Empfehlungen für ärztliches Handeln in charakteristischen Situationen. Leitlinien sind Orientierungshilfen im Sinne von "Handlungs- und Entscheidungskorridoren", von denen in begründeten Fällen abgewichen werden kann oder sogar muss.¹ Sie tragen den Charakter konkreter, auf dem aktuellen Wissensstand des jeweiligen Fachgebietes basierender Handlungsempfehlungen. Sie unterscheiden sich u.a. dadurch von Richtlinien/untergesetzlichen Normen/gesetzlichen Vorgaben. Allerdings werden sie auch in Fragen sozial- und haftungsrechtlicher Begutachtungen als Wissensgrundlage herangezogen.

Wie generell in medizinischen Leitlinien werden Leitlinien und analoge Handlungsempfehlungen der Arbeitsmedizin entsprechend dem Regelwerk der AWMF systematisch, unabhängig, transparent und unter Verwendung geeigneter Qualitätskriterien von Arbeitsgruppen erarbeitet, die sich aus Fachleuten verschiedener Berufssparten zusammensetzen. Einen wichtigen Beitrag können hierbei Experten aus der Arbeitsepidemiologie leisten. Die Auswahlkriterien für die wissenschaftlichen Belege (Evidenz) bilden die Basis für die Empfehlungen einer Leitlinie. Hierbei werden für Leitlinien in der Arbeitsmedizin S1-Handlungsempfehlungen sowie evidenzbasierte Leitlinien (S2e), konsensbasierte Leitlinien (S2k) und evidenz- und konsensbasierte Leitlinien (S3) entsprechend der „S-Klassen“ der AWMF unterschieden.

Leitlinien der Arbeitsmedizin haben einige besondere Sachverhalte zu beachten, welche für ihre Gliederung, die inhaltliche Gestaltung und den angesprochenen Adressatenkreis von Bedeutung sind:

1. Die Arbeitsmedizin ist die medizinische, vorwiegend präventiv orientierte Fachdisziplin, die sich mit der Untersuchung, Bewertung, Begutachtung und Beeinflussung der **Wechselbeziehungen zwischen Anforderungen, Bedingungen, Organisation der Arbeit einerseits** sowie **dem Menschen, seiner Gesundheit, seiner Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und seinen Krankheiten andererseits** befasst. Die Inhalte arbeitsmedizinischer Leitlinien können daher nicht nur auf Krankheitsbilder oder Diagnosegruppen ausgerichtet sein, sondern müssen sich zumindest ebenso konsequent auf Befunde des gesunden Menschen, darüber hinaus auch auf Gefährdungen und andere belastungsrelevante Situationen, die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und weitere Sachverhalte der Arbeitswelt beziehen - insbesondere solche mit Bezug zur Arbeitsfähigkeit oder zu versicherungsrechtlichen Konsequenzen.
2. In der Arbeitsmedizin wurde seit Beginn des letzten Jahrhunderts ein System von fachspezifischen Empfehlungen entwickelt, welches in wesentlichen Punkten eine gleichsinnige Zielfunktion wie medizinische Leitlinien entsprechend des AWMF-Regelwerks hat. Allerdings unterliegen diese anderen, arbeitsmedizinisch fachspezifischen Dokumente nicht explizit den Qualitätskriterien dieses Regelwerks, sondern es handelt sich um Texte, die in einem Rechts- bzw. Regelungsfindungsprozess entwickelt werden und Rahmenbedingungen für die weisungsfrei ausgeübte betriebsärztliche oder gutachterliche Tätigkeit darstellen. Zu nennen sind z. B. Merkblätter zu den im Anhang 1 zur Berufskrankheitenverordnung genannten Berufskrankheiten oder arbeitsmedizinisch relevante Festlegungen in staatlichen Rechtsvorschriften. Darüber hinaus gibt es Veröffentlichungen der gesetzlichen Unfallversicherung², die Empfehlungscharakter haben, oder Zielvorgaben mit Ge-

¹ AWMF und ÄZQ: Leitlinien-Glossar - Begrifflichkeiten und Kommentare zum Programm für Nationale VersorgungsLeitlinien®, Verlag Make a Book, Neukirchen, 2007.

² Zu nennen sind hier beispielsweise Veröffentlichungen mit Bezug zur arbeitsmedizinischen Vorsorge oder zu Eignungsuntersuchungen. Im Hinblick auf die ärztliche Begutachtung im Rahmen von Berufskrankheitenverfahren wurde im Jahr 2009 die „Gemeinsame Empfehlung von AWMF und der DGUV in Zusammenarbeit mit der DGAUM und der DGSMP bei der Entwicklung von Leitlinien und Empfehlungen zur Begutachtung von Berufskrankheiten“ veröffentlicht (gültig ab 1.1.2010). (vgl.

https://www.awmf.org/fileadmin/user_upload/Leitlinien/Werkzeuge/074-empf.pdf, Abruf am 29.7.2018)

sundheitsbezug, die z.B. im Rahmen der Qualitätssicherung branchenbezogen formuliert werden. Dieses historisch gewachsene Gefüge unterschiedlicher Kategorien von Hinweisen und Handlungsempfehlungen muss für die Leitlinien der Arbeitsmedizin berücksichtigt werden. Es bedingt, dass in diesen auch **Verweise auf Vorschriften** enthalten sein können, deren Verbindlichkeitsgrad im Einzelfall über eine bloße "Empfehlung" hinausgeht. Ziel der arbeitsmedizinischen Leitlinienarbeit sollte ein inhaltlich sinnvolles Zusammenspiel aus Vorschriften bzw. Veröffentlichungen (z.B. Definition von Vorsorgeanlässen oder von Zielgrößen einer Untersuchung) und medizinischen **Leitlinien als ausgestaltende Handlungsempfehlungen** für die in erster Linie ärztlichen Adressaten sein.

3. Bei der **Erklärung von Interessen und dem Umgang mit Interessenkonflikten** für Leitlinien der Arbeitsmedizin müssen die im AWMF Regelwerk Leitlinien in seiner jeweils aktuellen Version genannten Anforderungen³ vollumfänglich umgesetzt werden. Dies beinhaltet auch die Benennung und Abwägung sozial- und tarifpolitischer sowie sozialversicherungsrechtlicher Bezüge der einzelnen Experten zur Herstellung einer größtmöglichen Transparenz.
4. Personen, die bei **Arbeitgeberverbänden, Arbeitnehmerverbänden** oder **Sozialversicherungen** tätig sind, können als *individuelle Experten*⁴ wichtige Erfahrungen und Kenntnisse in die Leitlinienarbeit einbringen und von einer Fachgesellschaft als Mandatsträger benannt werden. Allerdings ist in fachspezifischer Anwendung des AWMF-Regelwerks themenspezifisch keine stimmberechtigte Einbindung von Personen in die Leitlinienarbeit der Arbeitsmedizin möglich, die als *Vertreter* von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden oder Sozialversicherungen benannt werden. In den Leitlinien der Arbeitsmedizin werden **keine tarifpolitischen oder versicherungsrechtlichen Festlegungen** getroffen. Nach Abschluss der Konsentierung durch die beteiligten Fachgesellschaften und Kommentierung durch weitere Fachgesellschaften kann jedoch zur Unterstützung der Implementierung der Leitlinien ein Workshop mit Stakeholdern (z.B. Sozialpartner (d.h. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände) und Sozialversicherungen) sinnvoll sein.
5. Arbeitsmedizinische Erwägungen z.B. zur Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention sind immanenter Bestandteil jeder ärztlichen Tätigkeit. Entsprechend werden arbeitsmedizinische Aspekte sowohl in Leitlinien unter der Federführung anderer wissenschaftlicher medizinischer Fachgesellschaften behandelt als auch insbesondere in Leitlinien unter der Federführung der DGAUM. Letztere richten sich je nach Themenfeld nicht nur an **Betriebsärzte**, sondern dienen auch der Information von vielfältigen **betrieblichen** (z.B. Sicherheitsfachkräfte, Arbeitgeber) **und gesellschaftlichen** (z.B. Versicherungsträger) **Akteuren** und von **Ärzten anderer beteiligter Fachrichtungen**.
6. Gegenstand von arbeitsmedizinischen Leitlinien sind auch Empfehlungen zu den im Fachgebiet entwickelten **Untersuchungsmethoden und Bewertungsmaßstäben** zur Erfassung und Beurteilung von Belastungen, Expositionen und Beanspruchungen. Entsprechend muss die Expertise nicht-medizinischer Disziplinen mit Bezug zur Arbeitswelt aus z.B. Natur-, Ingenieur-, Arbeits- und Sozialwissenschaft in die Leitlinienarbeit eingebunden werden. Wie andere medizinische Leitlinien adressieren Leitlinien der Arbeitsmedizin darüber hinaus auch medizinische Befunde bzw. Befundkonstellationen und deren Einbindung in gutachterliche Erwägungen zur Arbeits- und Leistungsfähigkeit.
7. Gegenstand von **arbeitsmedizinischen Leitlinien** sind aus den vorgenannten Gründen nicht nur Krankheiten oder Diagnosegruppen, sondern sie orientieren sich auch an dem **Belastungs-Beanspruchungs-Konzept**. Die Leitlinien zeigen typische Gefährdungen,

³ Vgl.: AWMF Regelwerk Leitlinien: <http://www.awmf.org/leitlinien/awmf-regelwerk/II-entwicklung/awmf-regelwerk-01-planung-und-organisation/po-interessenkonflikte.html>

⁴ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend nur die männliche Form verwendet – Frauen sind hier jeweils ausdrücklich eingeschlossen.

Situationen und Sachverhalte auf, in denen ein arbeitsmedizinisches ärztliches Handeln erforderlich ist und wie dieses ggf. in Kooperation mit anderen Akteuren erfolgen soll. Sie bieten dazu das nach dem gegenwärtigen Wissensstand bestmögliche Methodeninventar an.

8. Die einzelnen Leitlinien sollen **neben Empfehlungen** zu den im Einzelfall nützlichen Maßnahmen auch nicht empfohlene bzw. obsoletere Maßnahmen klar benennen. Das Spektrum reicht hierbei von der **Diagnostik, Differentialdiagnostik und Therapie** bis zur **Verhältnis- und Verhaltensprävention und Gesundheitsförderung** einschließlich einer evtl. erforderlichen **Gesundheitsüberwachung**. Hinweise auf versicherungsrechtliche Besonderheiten, Vorschriften, Meldepflichten können zur Erläuterung der Rahmenbedingungen für die in der Leitlinie formulierten Empfehlungen hilfreich sein.
9. Im Gegensatz zu klinischen Leitlinien, bei denen oft die Evidenz von vergleichsweise wenigen randomisiert-kontrollierten Studien bewertet wird, ist die Evidenzaufarbeitung der meist zahlreichen Beobachtungsstudien aus der Arbeitswelt noch aufwändiger. Nicht zuletzt aufgrund dieses **besonderen fachspezifischen Aufwands** und angesichts der sehr begrenzten Finanzmittel der DGAUM, ist zur Förderung der Erstellung von hochwertigen Leitlinien (v.a. S2e bzw. S3) in der Arbeitsmedizin die Schaffung einer unabhängigen finanziellen Unterstützungsstruktur notwendig.

AWMF online

Arbeitsgemeinschaft der
Wissenschaftlichen
Medizinischen
Fachgesellschaften

AWMF online - Leitlinie Arbeitsmedizin und Umweltmedizin: Leitlinienprinzip
PDF erzeugt: 21.12.2018

Die DGAUM veröffentlichte im Jahr 1998 erstmals das vorliegende „Leitlinienprinzip der Arbeitsmedizin“ auf der AWMF-Homepage. Das Dokument wurde zuletzt am 16. August 2005 aktualisiert. Am 22.01.2018 erfolgte eine inhaltliche Überarbeitung durch den Arbeitskreis Leitlinien der DGAUM, die im Rahmen der Sitzung „Leitlinien in der Arbeitsmedizin und Umweltmedizin“ auf der DGAUM-Jahrestagung 2018 mit den Mitgliedern diskutiert wurde. Der DGAUM-Vorstand diskutierte die danach vorliegende Version am 24.05.2018. Entsprechend der Rückmeldung des IMWi/ AWMF zum Dokument im Sommer 2018 erfolgte eine weitere redaktionelle Überarbeitung des Dokumentes durch die Leitlinienbeauftragte des DGAUM-Vorstandes (Prof. Dr. Monika A. Rieger) und schließlich die Diskussion und Verabschiedung des vorliegenden Dokumentes in der Sitzung des DGAUM-Vorstands am 30.11.2018. Mitglieder des Arbeitskreises Leitlinien der DGAUM zum Stand der Erarbeitung der vorliegenden Version des Dokumentes sind in alphabetischer Reihenfolge:
Dr. Annetrin Bergmann, Dr. Janice Hegewald, Prof. Dr. Ute Latza, Prof. Dr. Monika A. Rieger, PD Dr. Stefan Sammito, Dr. Uta Wegewitz

Erstveröffentlichung: 1998
Überarbeitung von: 11/2018

Die AWMF erfasst und publiziert die Leitlinien der Fachgesellschaften mit größtmöglicher Sorgfalt - dennoch kann die AWMF für die Richtigkeit des Inhalts keine Verantwortung übernehmen. **Insbesondere bei Dosierungsangaben sind stets die Angaben der Hersteller zu beachten!**

© Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM)

Autorisiert für elektronische Publikation: AWMF online