

BETRIEBSARZT
INFORMATION

Leitfaden zur
**ARBEITSMEDIZINISCHEN
BETREUUNG**



INHALTSVERZEICHNIS

ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGE

AUFGABEN DES BETRIEBSARZTES	5
DER WEG ZUR ARBEITSMEDIZINISCHEN VORSORGE	7
RECHTLICHE GRUNDLAGEN	8
UMSETZUNG DER ARBEITSMEDIZINISCHEN VORSORGE	9
VORSORGEKARTEI	11

MITWIRKUNG DES BETRIEBSARZTES

MUTTERSCHUTZ	13
BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT	16
JUGENDARBEITSSCHUTZ	18

Leitfaden für Beschäftigte, Führungskräfte und Personalverantwortliche.
Diese Broschüre gibt einen Überblick über Aufgaben, Strukturen und Angebote der arbeitsmedizinischen Betreuung im Betrieb.

BEDEUTUNG DER ARBEITSMEDIZIN

Arbeitsmedizin ist ein zentraler Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes. Ziel ist es, arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Sie verbindet medizinisches Wissen mit arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und präventiven Strategien.

Die moderne Arbeitsmedizin verfolgt mehrere Kernziele:

- » Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen
- » Früherkennung gesundheitlicher Risiken
- » Förderung der Beschäftigungsfähigkeit
- » Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen

Arbeitsmedizin berücksichtigt sowohl körperliche als auch psychische Belastungen und unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung nachhaltiger Präventionskonzepte.



1. ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGE

1.1 AUFGABEN DES BETRIEBSARZTES

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein wichtiger Bestandteil der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Sie dient dem Schutz der Beschäftigten vor gesundheitlichen Risiken, die durch berufliche Tätigkeiten entstehen können. Die arbeitsmedizinische Vorsorge umfasst Beratung und präventive Untersuchungen um potenzielle Gesundheitsgefahren frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) sind die Aufgaben des Betriebsarztes festgelegt. Sie unterstützen den Arbeitgeber bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich physischer und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Dazu gehören regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen, Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss sowie Einbindung bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden oder der Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Erprobung und Auswahl von Körperschutzmitteln.

Betriebsärzte sind ebenso Ansprechpartner der Beschäftigten wie auch der Beschäftigtenvertretungen im Kontext arbeitsmedizinischer Fragestellungen. In Beratungsgesprächen klären sie über potenzielle Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz auf und Beraten zu gesundheitsförderndem Verhalten. Betriebsärzte sind unabhängig sowie weisungsfrei und unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht, so dass die Vertraulichkeit stets garantiert ist.

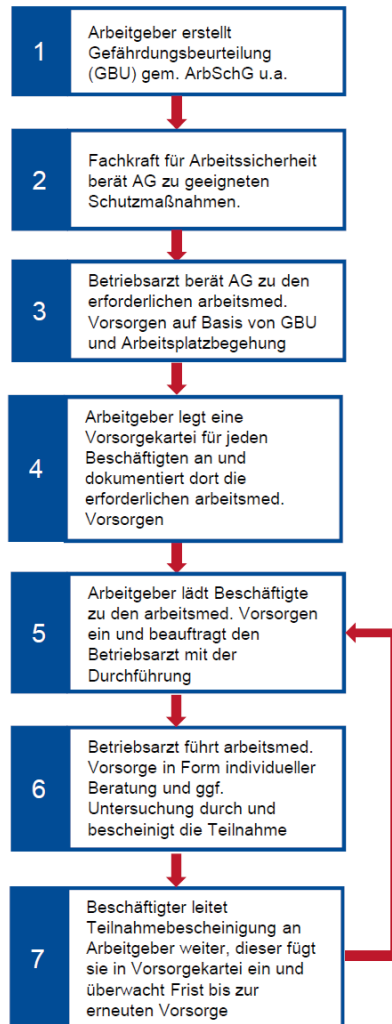
Die Begutachtung von Arbeitsunfähigkeit (Krankschreibungen) fällt nicht in ihren Zuständigkeitsbereich.

BERATUNG	VORSORGE	MITWIRKUNG
<ul style="list-style-type: none">▶ Beratung von Arbeitgebern und Beschäftigtenvertretungen, in allen Belangen des betrieblichen Gesundheitsschutzes	<ul style="list-style-type: none">▶ Individuelle, tätigkeitsbezogene Gesundheitsberatung▶ Präventive Untersuchung▶ Angebot und Durchführung von Schutzimpfungen	<ul style="list-style-type: none">▶ Betriebliches Eingliederungsmanagement▶ Umsetzung des Mutterschutz- und Jugendarbeitsschutzgesetzes



Arbeits-
medizin

1.2 DER WEG ZUR ARBEITSMEDIZINISCHEN VORSORGE



1.3 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Die Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) regelt die Pflichten der Arbeitgeber und die Auslöser von Arbeitsmedizinischer Vorsorge, um Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Die rechtliche Verpflichtung zur Umsetzung ergibt sich aus verschiedenen gesetzlichen Regelungen, die im Folgenden erläutert werden:

1. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber in Deutschland zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes. In verschiedenen Verordnungen (z.B. der o.g. Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge ArbMedVV) werden diese Pflichten weiter konkretisiert.

2. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers:

Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten werden im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) definiert und in unterschiedlichen Gesetzen und Verordnungen konkretisiert. Arbeitgeber müssen Beschäftigte vor akuten Gefahren schützen und auch langfristig für deren Gesundheit Sorge tragen. Die Umsetzung der ArbMedVV ist ein zentraler Aspekt dieser Fürsorgepflicht, da sie die präventive Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz gewährleistet.

3. Verhütung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen:

Die arbeitsmedizinische Vorsorge hat das Ziel, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsschäden zu verhindern bzw. frühzeitig zu erkennen.

4. Haftungs- und Versicherungsrecht:

Bei Verletzung der arbeitsmedizinischen Vorsorgepflichten können Arbeitgeber rechtlichen Konsequenzen wie Schadenersatzansprüchen, Regressansprüchen, Ordnungsgeldern bis hin zu strafrechtlicher Verfolgung im Fall von Personenschäden ausgesetzt sein. Die korrekte Umsetzung der ArbMedVV trägt dazu bei, dass der Arbeitgeber seiner rechtlichen Verantwortung gerecht wird und mögliche Haftungsrisiken minimiert.

1.4 UMSETZUNG DER ARBEITSMEDIZINISCHEN VORSORGE

Arbeitsmedizinische Vorsorge gemäß ArbMedVV soll technische und organisatorische Arbeitsschutzvorkehrungen nicht ersetzen, sondern diese effektiv ergänzen. Arbeitsmedizinische Vorsorge erfolgt im geschützten Rahmen, in dem die Vertraulichkeit gewahrt wird. Sie zielt darauf ab, die individuellen Auswirkungen der Arbeit auf die physische und psychische Gesundheit zu erkennen.

DIE VIER FORMEN DER ARBEITSMEDIZINISCHEN VORSORGE

PFLICHTVORSORGE:

- ▶ muss bei besonders gefährdenden Tätigkeiten vom Arbeitgeber veranlasst werden.
- ▶ bei Nichtteilnahme besteht ein Tätigkeitsverbot

ANGEBOTSVORSORGEN:

- ▶ muss bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten schriftlich vom Arbeitgeber angeboten werden.
- ▶ Das Angebot muss erstmals vor Tätigkeitsbeginn erfolgen
- ▶ Die Teilnahme ist für Beschäftigte freiwillig
- ▶ muss individuell unverzüglich angeboten werden, wenn der Arbeitgeber Kenntnis von einer tätigkeitsbezogenen Gesundheitsstörung der/des Beschäftigten hat.

WUNSCHVORSORGE:

- ▶ muss vom Arbeitgeber auf Wunsch der/des Beschäftigten ermöglicht werden, wenn diese/r eine tätigkeitsbezogene Gesundheitsgefährdung vermutet und diese aufgrund der vorhandenen Schutzmaßnahmen nicht sicher auszuschließen ist

NACHGEHENDE VORSORGE:

- ▶ Bei bestimmten Tätigkeiten mit Gefahrstoffen sind Vorsorgen über das Tätigkeitsende hinaus, mitunter lebenslang anzubieten bzw. zu veranlassen.

INHALTE DER ARBEITSMEDIZINISCHEN VORSORGE

- ▶ Systematische Erhebung der gesundheitlichen Vorgeschichte, von aktuellen Beschwerden und der aktuellen Tätigkeit/den Bedingungen am Arbeitsplatz.
- ▶ Ärztliches Beratungsgespräch über persönliche Gesundheitsrisiken bei der Arbeit. Betriebsärzte beraten Beschäftigte zu Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit.
- ▶ Je nach Anlass und Notwendigkeit eine körperliche Untersuchung oder apparative Funktionstestung (z.B. Seh- und Hörtests, Blutabnahme), sofern deren Ergebnisse für die Beratung erforderlich sind. Diese Untersuchungen sind stets freiwillig, es besteht keine Duldungspflicht seitens der Beschäftigten.
- ▶ Ein Impfangebot bei Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung, wenn das beruflich bedingte Infektionsrisiko der Beschäftigten gegenüber der Allgemeinbevölkerung erhöht ist. Bei Einwilligung der Beschäftigten können Impfungen im Rahmen der Vorsorge und auf Kosten des Arbeitgebers durchgeführt werden.



1.5 VORSORGEKARTEI

Der Arbeitgeber ist zum Führen einer Vorsorgekartei verpflichtet (§3 Abs. 4 ArbMedVV). Hier dokumentiert der Arbeitgeber die Erforderlichkeit von arbeitsmedizinischer Vorsorge und überwacht die Einhaltung der jeweiligen Fristen entsprechend der gesetzlichen Regelung.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermittelt der Arbeitgeber mit Beratung durch den Betriebsarzt die arbeitsmedizinischen Vorsorgeanlässe. Diese werden in der Vorsorgekartei festgehalten und deren fristgerechte Durchführung überwacht.

DIE VORSORGEKARTEI ENTHÄLT NEBEN PERSONENANGABEN

- ▶ Anlass der Vorsorge
(z.B. Tätigkeiten in der vorschulischen Kinderbetreuung)
- ▶ Datum der Vorsorge
- ▶ Art der Vorsorge (Pflicht, Angebot oder Wunsch)
- ▶ Zeitpunkt der nächsten Vorsorge

Der Arbeitgeber hat die Vorsorgekartei für alle Beschäftigten getrennt von der Personalakte zu führen. Sie enthält keine Informationen zum Gesundheitszustand der Beschäftigten.

Neben den Betriebsärzten haben die Beschäftigten selbst und die Aufsichtsbehörden ein Recht auf Einsichtnahme in die Vorsorgekartei.

VORSORGE BESCHEINIGUNG

Nach der Vorsorge erhalten Beschäftigte eine Teilnahmebescheinigung. Diese beinhaltet neben den Personendaten und dem Arbeitsort Angaben zu Anlass, Art und das Datum der durchgeführten Vorsorge sowie die Frist für die Folgevorsorge.

1.6 IMPFUNGEN IN DER ARBEITSMEDIZIN

In unserer Sprechstunde bieten wir Ihnen nahezu alle von der STIKO empfohlenen Impfungen an.

Rein beruflich indizierte Impfungen

Die Kosten für Impfungen, die ausschließlich aufgrund Ihrer beruflichen Tätigkeit (inklusive Dienstreisen) indiziert sind, trägt in der Regel der jeweilige Arbeitgeber. Sofern Sie solche Impfungen extern erhalten haben, müssen Sie den Impfnachweis in bestimmten Fällen beim Betriebsärztlichen Dienst vorlegen. Die Dokumentation von anerkennungspflichtigen, extern durchgeführten Impfungen muss in diesem Fall den Kriterien des § 22 Abs. 1 IfSG vollständig entsprechen.

Andere empfohlene Impfungen

Impfungen, die von der Ständigen Impfkommission (STIKO) am Robert-Koch-Institut (RKI) unabhängig von der beruflichen Tätigkeit für Sie empfohlen werden, erfolgen zu Lasten Ihrer Krankenversicherung. Mitglieder der teilnehmenden gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) müssen hierfür ihre elektronische Gesundheitskarte (eGK) vorlegen.

Nicht möglich ist derzeit die Durchführung solcher Impfungen

- ▶ wenn Sie Ihre eGK beim Impftermin nicht dabei haben
- ▶ bei Versicherten einer nicht teilnehmenden GKV
- ▶ in seltenen Fällen, wenn Ihre GKV teilnimmt, jedoch die Kostenübernahme für die jeweilige Impfung ablehnt
- ▶ wenn es sich um Impfungen im Kontext einer privaten Reise handelt

1.7 SCHWEIGEPFLICHT/DATENSCHUTZ:

Alle medizinischen Informationen unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Eine Weitergabe von Gesundheitsdaten an den Arbeitgeber erfolgt nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Beschäftigten.

1.8 NUTZEN FÜR BESCHÄFTIGTE:

Die arbeitsmedizinische Betreuung bietet den Beschäftigten eine vertrauliche Beratung in gesundheitlichen Fragen in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit.

1.9 EIGNUNGSUNTERSUCHUNGEN

Eignungsuntersuchungen unterscheiden sich von Vorsorgeuntersuchungen. Während Vorsorge der Beratung dient, beurteilen Eignungsuntersuchungen die gesundheitlichen Voraussetzungen für bestimmte Tätigkeiten.

Sie können erforderlich sein bei:

- ▶ Tätigkeiten mit besonderen Sicherheitsanforderungen
- ▶ Fahrerlaubnisbezogenen Tätigkeiten
- ▶ speziellen betrieblichen Anforderungen

2. MITWIRKUNG DES BETRIEBSARZTES

Gerade im Hinblick auf besonders schützenswerte Personengruppen spielt der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine gewichtige Rolle, bei der eine Mitwirkung durch Betriebsärzte sinnvoll sein kann.

Betriebsärzte und Betriebsärztinnen sind besonders in der praktischen Umsetzung von Maßnahmen wie dem Mutterschutz, der Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten und im Kontext des Schutzes jugendlicher Mitarbeitender eine wertvolle Unterstützung für Arbeitgeber und betroffene Mitarbeitende.

Durch ihre umfassende Kenntnis der Arbeitsbedingungen sowie ihres medizinischen Fachwissens tragen sie dazu bei, eine Balance zwischen betrieblichen Interessen und den Verpflichtungen zum Schutz zu finden.

2.1 MUTTERSCHUTZ

Werdende Mütter und ihre ungeborenen Kinder unterliegen bei Ihrer Tätigkeit einem besonderen Gesundheitsschutz. Diesen muss der Arbeitgeber nicht nur während der Schwangerschaft, sondern auch in der anschließenden Stillzeit gewährleisten und verantworten.

DER ARBEITGEBER IST VERPFLICHTET

- ▶ alle sich ergebenden Gefährdungen unter mutterschutzrechtlichen Aspekten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu erfassen und entsprechende Maßnahmen festzulegen.
- ▶ unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft die zuständige Arbeitsschutzbehörde zu benachrichtigen.
- ▶ nachfragen über die Art der Beschäftigung sowie Arbeitsbedingungen zu beantworten.
- ▶ Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass das Leben und die Gesundheit von Mutter und Kind weitestgehend geschützt werden.

Der Betriebsarzt kann den Arbeitgeber bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz beratend unterstützen.

Weiterhin beraten Betriebsärzte den Arbeitgeber sowie die schwangere bzw. stillende Beschäftigte in allen Belangen des Mutterschutzes.

Dies beinhaltet insbesondere die Beratung zu Fragen zum Infektionsschutz, zu körperlichen Belastungen (z.B. Heben und Tragen, Arbeiten in ungünstigen Körperhaltungen). Sind für die Schwangere bzw. Stillende erhöhte Unfallgefahren gegeben? Hat sie Kontakt zu Personen, die durch aggressives oder unvorhersehbares Verhalten (z.B. medizinische Betreuung, Sozialbetreuung, Kinderbetreuung) eine Gefahr für die Schwangere oder das ungeborene Kind darstellen können?

Infektionsgefährdung für Schwangere

Neben den vorgenannten Gefährdungen, wird bei der Mutterschutzberatung auch auf Infektionsrisiken fokussiert und ggf. entsprechende Maßnahmen und Untersuchungen empfohlen und angeboten. Ausschlaggebend ist immer die jeweils gültige Gefährdungsbeurteilung.

ES BESTEHT EIN ERHÖHTES RISIKO FÜR DIE MUTTER UND DAS UNGEBORENE KIND

- ▶ Masern, Mumps, Röteln, Windpocken und Keuchhusten,
- ▶ Hepatitis A und B
- ▶ Ggf. Hepatitis C und HIV bei direktem Kontakt zu Körperflüssigkeiten und Blut (kein Impfschutz möglich)
- ▶ Borrelien, Zytomegalie und Ringelröten (kein Impfschutz möglich)
- ▶ Covid-19, Influenza oder auch FSME

Anhand der Angaben im Impfpass der werdenden Mutter und/oder mit Hilfe einer optionalen Blutuntersuchung ermittelt der Betriebsarzt den Immunstatus und klärt anschließend mit der werdenden Mutter schwangerschaftsrelevante Infektionskrankheiten und berät zu den sich daraus ergebenden Risiken.

Der Arbeitgeber erhält als Ergebnis der Mutterschutzuntersuchung eine betriebsärztliche Empfehlung in Bezug darauf, ob bzw. welche Tätigkeit ausgeführt werden kann.

Entsprechend stellt der Betriebsarzt eine Empfehlung zur bedenkenlosen Weiterbeschäftigung, einer Beschäftigung mit Einschränkungen, ein zeitlich begrenztes oder ein tätigkeitsorientiertes Beschäftigungsverbot (z.B. Umgang mit Kindern oder Infektionskrankheiten) aus.

Für die Umsetzung dieser Empfehlung ist der Arbeitgeber zuständig. Nur er kann einen Arbeitsplatzwechsel veranlassen oder ggf. sich daraus ergebende Beschäftigungsverbote aussprechen.

Ausschlaggebend ist immer die jeweils gültige Gefährdungsbeurteilung.

MITWIRKUNGSLEISTUNG DES BETRIEBSARZTES	ANLASS	BEMERKUNGEN	GESETZLICHE GRUNDLAGE
Beratung des AG bezüglich der Umsetzung des MuSchG		Beratung des AG zu Gefährdungsbeurteilung nach MuSchG	MuSchG
Beratung des AG und der Schwangeren/Stillenden zu Gefährdungen am Arbeitsplatz	Bekanntgabe einer Schwangerschaft	Beratung des AG zu speziellen Maßnahmen zum Mutterschutz	ArbSchG ASiG MuSchG
Untersuchung der Schwangeren/Stillenden bei Infektionsgefährdung	Schwangere/Stillende ist in einem gefährdeten Bereich tätig	Ermittlung des Immunstatus und Beratung zu relevanten Krankheiten	MuSchG

2.2 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Nach dieser Regelung im IX. Sozialgesetzbuch (SGB) hat der Arbeitgeber die Pflicht, Beschäftigten, welche innerhalb der vorausgegangenen 12 Monate insgesamt mindestens sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, die Teilnahme an einem Verfahren zur betrieblichen Wiedereingliederung anzubieten (§ 167 Abs. 2 SGB IX).

Ziel dieses für die Beschäftigten freiwilligen Angebotes ist es, gemeinsam Maßnahmen zu erörtern, die der Arbeitgeber ergreifen kann, um künftige Fehlzeiten der/des Beschäftigten zu verhindern oder zu reduzieren. Beschäftigte können dieses Angebot zur betrieblichen Eingliederung zu jeder Zeit ohne Angabe von Gründen ausschlagen.

Der Betriebsarzt kann den Arbeitgeber sowie die Beschäftigten in diesem Verfahren unterstützen. Er kennt die Arbeitsbedingungen (oder macht sich mit diesen im Rahmen einer Begehung vertraut) und kann die gesundheitlichen Einschränkungen der Beschäftigten beurteilen. Im Rahmen eines persönlichen Informationsgesprächs zwischen Betriebsarzt und der/dem Beschäftigten können ärztliche Befunde und (z.B. sozialmedizinische) Gutachten einbezogen und in Bezug auf ggf. erforderliche Veränderungen am Arbeitsplatz besprochen werden.

Beschäftigte können sich auf Wunsch vom Betriebsarzt im BEM-Verfahren begleiten lassen.



MITWIRKUNGS- LEISTUNG DES BETRIEBS- ARZTES	ANLASS	BEMERKUNGEN	GESETZLICHE GRUNDLAGE
Beratung des AG und AN zur betrieblichen Wiedereingliederung	Lange Krankheit, mehr als 6 Wochen im Laufe eines Jahres (12 Monate)	Unterstützung bei Entwicklung von Maßnahmen.	§ 167 SGB IX
Vertrauliche Erstellung eines Leistungsprofils der erkrankten Person und Abgleich mit dem Anforderungsprofil der Tätigkeit	Langzeiterkrankte Person hat dem bEM zugestimmt		
Empfehlung für Maßnahmen zur Wiederherstellung und langfristigem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit		Empfehlungen nur an die beschäftigte Person. Der AG erhält nur über die betroffene Person dazu Auskunft. Ausnahme: Betriebsarzt wurde von der Schweigepflicht entbunden	
Beratung des AG sowie des AN bei der stufenweisen Wiedereingliederung			§ 74 SGB V

2.3 JUGENDARBEITSSCHUTZ

Insbesondere bei der Beschäftigung von Jugendlichen obliegt dem Arbeitgeber eine besondere Fürsorgepflicht. Wichtige Regelungen zur Beschäftigung von Jugendlichen sind im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) definiert.

Bei der Erstuntersuchung nach Jugendarbeitsschutzgesetz (§§ 32, ff.) handelt es sich um eine gesetzlich vorgeschriebene ärztliche Untersuchung für Jugendliche im Alter zwischen 15 und 17 Jahren. Sie dient dazu, mögliche Spät- und Dauerschäden durch berufliche Belastungen zu verhindern. Bei dieser Erstuntersuchung stellt der Arzt fest, ob durch Ausübung der geplanten Tätigkeit mit einer Gesundheitsschädigung zu rechnen ist.

Nach einem Jahr hat eine erste Nachuntersuchung zu erfolgen, sofern der/die Jugendliche noch nicht volljährig ist.

Diese Untersuchung darf durch jede(n) Arzt/Ärztin durchgeführt werden.

MITWIRKUNGS- LEISTUNG DES BETRIEBS- ARZTES	ANLASS	BEMERKUNGEN	GESETZLICHE GRUNDLAGE
Anamnese und Untersuchung zur Beurteilung des Entwicklungsstandes bezogen auf die geplante Beschäftigung.	Beschäftigung Jugendlicher bis zum vollendeten 18. Lebensjahr		§ 32 ff JArbSchG

FAQ

HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN:

- » **Was ist arbeitsmedizinische Vorsorge?**
Individuelle Beratung und Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken.
- » **Muss ich teilnehmen?**
Pflichtvorsorge verpflichtend, Angebots- und Wunschvorsorge freiwillig.
- » **Kann ich Wunschvorsorge verlangen?**
Ja, wenn gesundheitliche Risiken im Zusammenhang mit der Tätigkeit vermutet werden.
- » **Was passiert bei einer Vorsorgeuntersuchung?**
Anamnese, Beratung, ggf. Untersuchung und Diagnostik
- » **Erfährt mein Arbeitgeber Diagnosen?**
Nein, medizinische Details unterliegen der Schweigepflicht.
- » **Was wird dem Arbeitgeber mitgeteilt?**
Nur Teilnahme oder ggf. arbeitsmedizinische Empfehlung.
- » **Werden Daten gespeichert?**
Ja, in der Vorsorgekartei, vertraulich.
- » **Kostet mich die arbeitsmedizinische Betreuung etwas?**
Nein, Kosten trägt der Arbeitgeber.
- » **Unterschied Vorsorge vs. Eignung?**
Vorsorge = Beratung, Eignung = gesundheitliche Voraussetzungen für Tätigkeit.
- » **Muss ich einer Eignungsuntersuchung zustimmen?**
Nur bei Rechtsgrundlage oder Einwilligung.

» **Was ist BEM?**

Unterstützung bei Rückkehr nach längerer Erkrankung.

» **Muss ich am BEM teilnehmen?**

Nein, freiwillig.

» **Welche Impfungen werden angeboten?**

Tätigkeitsbezogene Impfungen je nach Gefährdung.

» **Kann ich Beratung zu Stress oder Belastung bekommen?**

Ja, der Betriebsarzt ist Ansprechpartner.

» **Was passiert bei Verdacht auf Berufskrankheit?**

Anzeige an Unfallversicherung und weitere Abklärung.

» **Gibt es arbeitsmedizinische Beratung im Homeoffice?**

Ja, insbesondere zu Ergonomie.

» **Werden besondere Personengruppen berücksichtigt?**

Ja, z. B. Schwangere, Jugendliche, Nachtarbeitende.



Herausgeber: © Universitätsklinikum Freiburg | 2026

Redaktion: Betriebsärztlicher Dienst

Gestaltung: Unternehmenskommunikation | Universitätsklinikum Freiburg

Titelfoto: © stock.adobe.com - © Feodora, © goodluz, © DOC RABE Media, © Alexander Limbach

Quellen: EFAS Leitfaden zur arb. Med. Betreuung

WEITERE INFORMATIONEN ERHALTEN SIE

Universitätsklinikum Freiburg

Betriebsärztlicher Dienst
Breisacherstr. 86 b Gebäude A5
79110 Freiburg

E-Mail: arbeitsmedizin@uniklinik-freiburg.de

www.uniklinik-freiburg.de/arbeitsmedizin



Stand: April 2026