

## Die wichtigsten Gesetzesgrundlagen

Im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), das am 12. 12.1973 vom Gesetzgeber verabschiedet wurde und seit 1975 in Kraft ist, wird festgelegt, dass der Unternehmer zur Abwehr von Gesundheitsgefahren von seinen Arbeitnehmern sich hierzu in geeigneter Weise von einem Betriebsarzt und einer Sicherheitsfachkraft beraten lassen muss. Grundlage hierzu ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), zuletzt überarbeitet 2009, welches die Aufgaben des Arbeitgebers beschreibt. Dies sind die regelmäßigen betrieblichen Unterweisungen, die Einsetzung von Ersthelfern und die Befolgung des Arbeitssicherheitsgesetzes. Die Ausarbeitung und Überwachung, abgestimmt auf die einzelnen Berufsgruppen wurde vom Gesetzgeber den Berufsgenossenschaften übertragen. Diese hatten geeignete Ausführungsvorschriften (z.B. Unfallverhütungsvorschriften) zu erlassen. Mit der Überwachung wurden die Gewerbeaufsichtsämter der Innenministerien beauftragt. Zum gleichen Zeitpunkt und auf Veranlassung der Berufsgenossenschaften entstanden zwei neue Berufszeige: der Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft. Ab 2005 wurden die Ausführungsbestimmungen der Berufsgenossenschaften in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung stark überarbeitet und in der Vorschrift Nr. 2 der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – im Internet abrufbar), welche ab 1.1.2011 in Kraft getreten ist, umformuliert und an die Stelle der BG Vorschriften gesetzt.

### Die wichtigsten Ausführungsvorschriften

Wie vorstehend schon erwähnt, hat sich jeder Unternehmer für medizinische Fragen von einem Betriebsarzt (Arzt mit Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin oder Arzt für Arbeitsmedizin) und für technische Fragen von einer Sicherheitsfachkraft (SiFa - Ingenieur, Techniker, Meister oder entsprechender Erfahrung mit Ausbildung durch die Berufsgenossenschaft) betreuen zu lassen. Der Unternehmer hat gegenüber der BG und ggf. auch gegenüber anderen Stellen den Nachweis über die Bestellung eines Betriebsarztes und einer Sicherheitsfachkraft und über deren erbrachte Einsatzzeiten (s.u.) zu erbringen.

Da kleinere Unternehmer sehr schwer einen Betriebsarzt oder eine Sicherheitsfachkraft finden (welche kaum wegen weniger Stunden pro Jahr in den „Betrieb“ kommen und dann sehr teuer sind), bieten „Überbetriebliche Dienste“ wie der BDF, der BAD, der ASD oder der TÜV diese Betreuung an. Diese haben einen Betriebsarzt und eine Sicherheitsfachkraft angestellt oder in anderer Weise vertraglich gebunden und übernehmen die komplette Organisation. Weist ein Unternehmer gegenüber der Berufsgenossenschaft eine geeignete Bestellung, z.B. die eines überbetrieblichen Dienstes nicht nach, so erfolgt ein Zwangsanschluss an den „eigenen“ überbetrieblichen Dienst der jeweiligen Berufsgenossenschaft (z.B. ASD) bzw. an den, mit welchem die Berufsgenossenschaft eng zusammenarbeitet. Aufgabe des Betriebsarztes ist es nicht, den Arbeitnehmer auf seinen Gesundheitszustand zu untersuchen und zu behandeln, dies ist nach wie vor Aufgabe des Hausarztes. Entsprechendes gilt für die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Es ist nicht dessen Aufgabe die Bedienungsanleitungen von Geräten und Maschinen etc. zu überprüfen (Dies kann sie gar nicht, da sie nicht sachkundig ist.) und die Arbeitnehmer darin zu unterweisen. Dies ist nach wie vor die Aufgabe des Arbeitgebers bzw. des von ihm beauftragten Sachkundigen. Dieser hat mittels Betriebsanweisungen, Bedienungsanleitungen sowie entsprechenden Beauftragungen und den mindestens 1x jährlichen Unterweisungen (geregelt in der neuen Betriebssicherheitsverordnung – siehe dort „Sachkundiger / Bereichsleiter“) Arbeitsunfällen vorzubeugen. Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist es nur auf „allgemeine Gefahren“ und auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen z.B. auf den Aushang von Betriebsanweisungen oder die Einhaltung der Betriebssicherheitsverordnung hinzuweisen. Der Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkräfte sollen also auf Gesundheitsgefahren im Betrieb aufmerksam machen, geeignete Maßnahmen zur Abhilfe vorschlagen und die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen dem Arbeitgeber benennen. In den letzten Jahren wurden die Forderungen des Arbeitsschutzgesetzes zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen für Teilbereiche in weiteren Rechtsvorschriften konkretisiert wie Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung, Arbeitsstättenverordnung, Lastenhandhabungsverordnung, Bildschirmarbeitsplatz-verordnung, Büroplatzverordnung, Lärm- und Vibrationschutzverordnung, Mutterschutzrichtlinienverordnung, Betriebssicherheitsverordnung etc. In den letzten Jahren wird zudem immer mehr ein betriebliches Gesundheitsmanagement im Betrieb gefordert. Bei der Betreuung von Betrieben (auch Regelbetreuung oder Gesamtbetreuung genannt) wird unterschieden in:

### Grundbetreuung

Sie umfasst die interne Besprechung von Arbeitsunfällen, die Überprüfung der Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung, der Bildschirmarbeitsplatzverordnung, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Mutterschutzgesetzes, des Nichtraucher-schutzgesetzes, der Elektrogeräteverordnung, die Einteilung von Ersthelfern, von Brandschutz Helfern, die Planung der Fluchtwege, die Erstellung eines Hautschutzplans für Reinigungspersonal, den Aushang von Betriebsanweisungen, den Aushang von Bedienungsanleitungen, einen Notfallplan, den Aushang der Anschrift der zuständigen BG und des nächsten D-Arztes, des Betriebsarztes und des Personalrates etc., Weiterhin fordert sie die jährliche Unterweisung der Arbeitnehmer und ab einer bestimmten Größe des Unternehmens die Bildung eines Arbeitsschutzausschusses (ASA). Für die genannten Tätigkeiten ist für Betriebe bis zu 10 Arbeitnehmern keine feste Einsatzzeit vorgeschrieben.

### Anlassbezogene Betreuung

Die anlassbezogene Betreuung ist immer dann erforderlich, wenn akute Probleme auftauchen oder Veränderungen im Betrieb auftreten oder geplant sind. Von einer anlassbezogenen Betreuung wird nur bei Betrieben bis zu 10 Mitarbeitern gesprochen, denn sie ist bei Betrieben über 10 Arbeitnehmer durch die nachfolgend beschriebene betriebspezifische Betreuung abgedeckt. Besondere Anlässe sind z.B. die Gestaltung neuer Arbeitsplätze, die Änderung von Sanitärräumen, die häufige Erkrankung eines Arbeitnehmers am Arbeitsplatz, häufige Unfallgeschehen, Neueinstellung eines Arbeitnehmers mit ausgewiesener Schwerbehinderung oder Krankheit, Einsatz eines Arbeitnehmers mit einem Ausweis über Minderung der Erwerbsfähigkeit, Schwangerschaft einer Mitarbeiterin, Einrichtung eines Betriebskindergartens. Häufig müssen in solchen Fällen dann weitere Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden.

### Betriebspezifische Betreuung

Während die Grundbetreuung bei allen Betrieben gleich auszuführen ist, so ist die betriebspezifische Betreuung den speziellen Erfordernissen des jeweiligen Unternehmens anzupassen. In den aktuellen gesetzlichen Vorschriften (DGUV Vorschrift 2) ist im Gegensatz zu der Grundbetreuung bei Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern hierfür keine feste Einsatzzeit vorgesehen. Sie muss von Betrieb zu Betrieb und von Fall zu Fall zwischen den beteiligten Partnern abgesprochen werden. Hierzu wurden von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung bzw. von den Berufsgenossenschaften sehr genaue Checklisten erstellt, welche dort abgerufen werden können. Die betriebspezifische Betreuung besteht im Wesentlichen aus der erstmaligen Erstellung der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes und zudem aus den ohne besonderen Anlass in drei- bis fünfjährigem Abstand (nach BG unterschiedlich) weiterhin regelmäßig durchzuführenden Gefährdungsbeurteilungen. Zudem zählen zu der betriebspezifischen Betreuung die arbeitsmedizinischen Vorsorgen wie die Vorsorge nach G37 (Bildschirmarbeitsplatz), früher auch Vorsorgeuntersuchungen genannt. Die Gefährdungsbeurteilung muss nicht von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Überbetrieblichen Dienst durchgeführt werden. Alternativ kann der Unternehmer oder der von ihm Delegierte diese Gefährdungsbeurteilung selbst erstellen (siehe Portal „Gefährdungsbeurteilung“ des Bayr. Staatsministeriums für Arbeit und Soziales ...). Unter Gefährdungsbeurteilung versteht man die Untersuchung jedes einzelnen Arbeitsplatzes auf mögliche Gefahren, welche dem Mitarbeiter an diesem Arbeitsplatz drohen könnten. Für eine Rechtsanwaltskanzlei ist dies z.B. der Bildschirmarbeitsplatz, das Sitzmöbel, der Computerarbeitsplatz und der Drucker- bzw. Kopierplatz., für ein Taxi- oder Omnibusunternehmen das Taxi oder der Bus, die Straße, das Büro, der Waschplatz, die Werkstatt usw. Sind die zu beurteilenden Arbeitsplätze identisch, so genügt jedoch die Beurteilung eines Arbeitsplatzes. Eine Gefährdungsbeurteilung muss zudem immer dann durchgeführt werden, wenn ein Arbeitsplatz neu eingerichtet wird oder wenn sich an diesem etwas geändert hat. Zur Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes hat der BDF einen Fragebogen entwickelt, welcher es ermöglicht, bereits vorab in Eigenregie die wichtigsten Problemstellen im Betrieb zu erkennen, anhand dieses Fragebogens zu dokumentieren und dann nach Rücksprache mit dem BDF für entsprechende Abhilfe sorgen zu können.

### Arbeitsmedizinische Vorsorgen

Damit bei speziellen Arbeiten auch entsprechend standardisierte Untersuchungen und Beratungen vorgenommen werden, wurden von den Berufsgenossenschaften sog. „Grundsatzuntersuchungen“ entwickelt. Ab 30.10.2013 wurden diese in „Arbeitsmedizinische Vorsorgen“ umbenannt.

- **Angebotsvorsorge:** Sie ist eine arbeitsmedizinische Beratung/Untersuchung, die bei bestimmten Tätigkeiten angeboten werden muss. Sie ist keine Beschäftigungsvoraussetzung. Die Teilnahme ist freiwillig. Z.B. bei Bildschirmtätigkeit.
- **Pflichtvorsorge:** Sie muss bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten veranlasst werden und ist eine Beschäftigungsvoraussetzung. Es muss eine Vorsorgekartei geführt werden. Dies gilt auch für Kleinbetriebe. Der Mitarbeiter muss zum Beratungsgespräch gehen, braucht sich aber nicht untersuchen zu lassen. So müssen alle Arbeitnehmer, welche z.B. ein Atemschutzgerät tragen (Betriebsfeuerwehr, Lackiererei) oder Arbeitnehmer welche einer Infektionsgefahr ausgesetzt sind (Sanitäter, Arztpraxis) entsprechend beraten ggf. auch untersucht werden. Der Arbeitgeber erhält keine Informationen mehr über das Ergebnis der Beratung oder Untersuchung, allerdings eine gesetzl. vorgeschriebene Bescheinigung (Im Internet abrufbar unter „Arbeitsmedizinische Regel 6-3 vom 24.02.2014) darüber, dass die Vorsorge erfolgte. Nur allgemeine Hinweise auf Verbesserungsnotwendigkeiten dürfen (jedoch nicht auf dieser Bescheinigung) weitergegeben werden.
- **Wunschvorsorge:** Sie ist eine arbeitsmedizinische Beratung, die bei Tätigkeiten, bei denen ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann und auf Wunsch des oder der Beschäftigten ermöglicht werden muss. Ausnahme: Mit einer Gefährdung ist nicht zu rechnen (muss begründet werden durch die Gefährdungsbeurteilung).

### Eignungsuntersuchungen

Diese dienen dem Zweck, die Eignung von Beschäftigten für einen bestimmten Arbeitsplatz und/oder eine bestimmte Tätigkeit festzustellen. Solche Untersuchungen müssen in der Regel vorher mit dem Beschäftigten (über Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung) vereinbart worden sein und sind in der DGUV II bzw. dem Arbeitsschutzgesetz nicht vorgeschrieben. Sie können regelmäßig gefordert werden oder nur bei der erstmaligen Tätigkeit an einem bestimmten Arbeitsplatz oder bei besonderen Anlässen (wie kurzzeitige Bewusstlosigkeit beim Steuern eines KFZs oder Gabelstaplers). Hierzu zählt z.B. die Untersuchung ähnlich den Vorgaben nach der bisherigen Grundsatzuntersuchung nach G25 z.B. bei Mietwagenfahrern oder LKW-Fahrern etc. welche im Straßenverkehr besonderen Gefahren ausgesetzt sind und deshalb nur dann fahren dürfen, wenn sie gesund sind und ihnen z.B. durch Diabetes keine Gefahr droht oder bei Arbeiten mit Absturzgefahr (Vorsorge G41) oder bei Feuerwehrtätigkeiten (Vorsorge G26,3). Für die entsprechenden Bescheinigungen gibt es keine Formvorgaben. Hier muss darauf hingewiesen werden, dass es unterschiedliche Meinungen zu Pflicht und Eignungsuntersuchungen gibt. So verlangen Feuerwehren seit geraumer Zeit grundsätzlich eine „Eignungsuntersuchung“ obwohl im Gesetz hierfür eine Pflichtvorsorge angegeben wird.

### Betriebe mit bis zu 10 Arbeitnehmer

Gegenüber den alten Vorschriften der Berufsgenossenschaften hat sich mit der neuen DGUV 2 Vorschrift bei den Betrieben mit bis zu 10 Mitarbeitern nichts geändert. Betriebe mit weniger als 10 Angestellten müssen weiterhin keine festen Einsatzzeiten für Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte nachweisen. Sie sollten jedoch nachweisen, dass sie vertraglich gebunden sind und bei Bedarf die Möglichkeit haben, jederzeit einen Betriebsarzt, eine Sicherheitsfachkraft oder einen überbetrieblichen Dienst bei Fragen welche die Sicherheit der Arbeitnehmer betreffen könnten, zu kontaktieren. Allerdings sollten diese Betriebe anfänglich und regelmäßig alle drei bis fünf Jahre (nach BG unterschiedlich) und bei besonderen Anlässen wie Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Einführung von Schichtdiensten, Erstellung von Notfall- und Alarmplänen, Gestaltung neuer Arbeitsplätze, eine Kontrolle ihrer Arbeitsplätze im Hinblick auf mögliche Gefahrenquellen durch einen Betriebsarzt, eine Sicherheitsfachkraft oder einen überbetrieblichen Dienst durchführen lassen, welche als sog. Grundbetreuung bezeichnet wird. Alternativ kann der Unternehmer oder der von ihm Delegierte diese „Gefährdungsbeurteilung“ selbst erstellen. Diese Gefährdungsbeurteilung muss schriftlich erstellt werden. Hier müssen die potenziellen Gesundheitsgefahren im Betrieb erfasst werden, es müssen Maßnahmen festgelegt werden um diese zu beseitigen und diese müssen auch umgesetzt werden.

### Betriebe ab 11 Arbeitnehmern

Die Berufsgenossenschaften und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung legten mit Wirkung ab 1.1.2011 fest, dass Betriebsarzt und/oder Sicherheitsfachkraft bei Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern jährlich mit einem bestimmten Aufwand für die Grundbetreuung (Einsatzzeit) tätig werden müssen. Üblich geworden ist mittlerweile die Erbringung der vorgeschriebenen Einsatzzeiten zu 30 % durch den Betriebsarzt und zu 70 % durch die Sicherheitsfachkraft. Vorgeschrieben sind jedoch mindestens 20% durch Betriebsarzt oder 20% durch Sicherheitsfachkraft, mindestens jedoch 0,2 Std. pro Arbeitnehmer und pro Jahr. In der Regel wird ein Teil dieser Arbeiten direkt im Betrieb erledigt z.B. in Form einer Begehung. Die Begehung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und durch den Betriebsarzt wird im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) geregelt. Der Umfang der Einsatzzeit für die Grundbetreuung (Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft zusammen) ist je nach Gefährdungspotential des Unternehmens in 3 Gruppen (Infos dazu abrufbar im Internet) gegliedert.

Für die Gruppe 1 gilt eine Einsatzzeit von 0,5 Stunden pro Jahr und Arbeitnehmer. Zur Gruppe 1 zählen z.B. Apotheken, Kanzleien, IT Unternehmen, Einzelhändler mit Verkaufsständen und auf Märkten.

Für die Gruppe 2 gilt eine Einsatzzeit von 1,5 Stunden pro Jahr und Arbeitnehmer. Zur Gruppe 2 zählen z.B. landwirtschaftliche Betriebe, Taxiunternehmen, Unternehmen mit Lagerhaltung, Güterverkehr.

Für die Gruppe 3 gilt eine Einsatzzeit von 2,5 Stunden pro Jahr und Arbeitnehmer. Zur Gruppe 3 zählen z.B. eisenverarbeitende Betriebe, Forstwirtschaft, Gefahrguttransportunternehmen.

### Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern

Das Arbeitssicherheitsgesetz verlangt bei Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern zudem, dass zusätzlich zu den vorgenannten Einsatzzeiten ein sog. Arbeitsschutzausschuss (ASA) gebildet wird, welcher mindestens vierteljährlich tagt und an welchem der Unternehmer, der Personalrat, der Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft und die Sicherheitsbeauftragten teilnehmen und wo die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen etc. und evtl. Zukunftsplanungen welche die Sicherheit der Arbeitnehmer betreffen, besprochen werden.

(Der Sicherheitsbeauftragte ist in jedem Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten eine vom Unternehmen schriftlich zu bestellende Person, die den Unternehmer, die Führungskräfte, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt und die Kollegen darin unterstützt, Unfälle, berufsbedingte Krankheiten und Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Der Sicherheitsbeauftragte ist Mitarbeiter des Unternehmens. Dem Sicherheitsbeauftragten kommt aufgrund seiner Orts-, Fach- und Sachkenntnis die Aufgabe zu, in seinem Arbeitsbereich Unfall- und Gesundheitsgefahren rechtzeitig zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren sowie zu beobachten, ob die vorgeschriebenen Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen vorhanden sind. Der Sicherheitsbeauftragte ist in seiner Funktion ausschließlich „ehrenamtlich“ -eine Entlohnung ist mit dem Lohn oder Gehalt des Arbeitnehmers abgegolten- tätig.)

Wo der ASA tagt, wie er tagt, ob alle genannten Beteiligten teilnehmen müssen und wie lange er tagen muss ist jedoch nicht festgelegt. Extrem dargestellt könnten 2 Mitarbeiter des Betriebes die Sitzung des ASA durchführen, wobei 1 Mitarbeiter den Chef und den Sicherheitsbeauftragten vertritt und ein weiterer Mitarbeiter den Personalrat vertritt. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit schaltet sich per Telefon dazu und der Betriebsarzt ist gerade in Urlaub und kann nicht anwesend sein. Die Sitzung dauert 15 Minuten, da nichts Wesentliches zu besprechen ist.

### Betriebe bis zu 50 (30) Arbeitnehmer

Alternative bedarfsorientierte Betreuung („Unternehmermodell“): Diese Betreuungsform steht Unternehmen mit bis zu maximal 50 Beschäftigten offen, die Höchstzahl von 50 Arbeitnehmern kann abhängig vom Gefährdungspotenzial auch unterschritten werden (z.B. 30), weswegen eine Rücksprache mit der zuständigen BG erforderlich ist. Will der Unternehmer diese alternative bedarfsorientierte Betreuung wahrnehmen, so hat er sich selbst im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu qualifizieren. Dazu wird der Unternehmer im Gesundheitsschutz und in der Arbeitssicherheit von der BG in Kursen weitergebildet. Anschließend muss er an regelmäßigen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Bei Bedarf oder wichtigen Veränderungen im Betrieb muss sich der Unternehmer jedoch zusätzlich von einem Betriebsarzt und/oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen.

### Verantwortlichkeit

Auch wenn der Unternehmer einen Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. einen überbetrieblichen Dienst beauftragt hat, wird ihm dadurch nicht die Verantwortung über die Einhaltung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG - Gesetz über die Bestellung von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren und anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit und deren Aufgaben) und Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG - Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit) abgenommen. Weiterhin hat er den Betriebsarzt bzw. die Sicherheitsfachkraft ausdrücklich zu beauftragen, denn der Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft bzw. der überbetriebliche Dienst kommen nicht automatisch in das Unternehmen um zu beraten sondern warten auf die Beauftragung durch den Unternehmer. Die Berufsgenossenschaft bzw. das Gewerbeaufsichtsamt haben das Recht zu überprüfen, ob der Unternehmer seinen Pflichten im Sinne des ASiG oder ArbSchG nachkommt. Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft haben keine Weisungsbefugnis und sie haben keine Verantwortung. Sie können bzw. dürfen lediglich auf Probleme hinweisen.

### Durchführungsformen der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung

Wie die Betreuung durchgeführt werden muss, ist bis auf wenige Ausnahmen nicht gesetzlich festgelegt. Neben der vor Ort Teilnahme an den arbeitsmedizinischen Ausschüssen, den Begehungen des Betriebes, den jährlichen Unterweisungen der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber und den Gefährdungsbeurteilungen zählen auch viele andere Mittel und alle modernen Multimediaetechniken richtig eingesetzt ebenfalls als geeignete Betreuung bzw. Einsatzzeiten. Keinesfalls müssen alle Einsatzzeiten oder Betreuungsleistungen direkt vor Ort erbracht werden. Telefonische Beratungen, Hotline-Beratungen, schriftliche Beratungen, Gruppenberatungen, Seminare, Vorträge, Beratungen und Untersuchungen anlässlich einer geeigneten anderen Untersuchung, Beratungen über das Internet, Beratungen in den Räumen des Betriebsarztes oder überbetrieblichen Dienstes, anlassbezogene Beratungen beim Hausarzt oder Facharzt, Video- und Filmvorträge, Beratungen für Kuren, Renten und Untersuchungen des Arbeitnehmers z.B. bei der Einstellung, Erste-Hilfe Unterweisungen, Impfberatungen, Reiseprophylaxe, Fortbildungszeiten des Betriebsarztes und der Sicherheitsfachkraft, gelten als erbrachte Betreuungszeiten, allerdings nicht immer als Einsatzzeit entsprechend den Forderungen der Grundbetreuung. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die moderne Bezeichnung für „Gesundheitsberatung und Gesundheitsunterstützung“ verschiedenster Formen im Betrieb. Dazu gehören Impfkampagnen, Gesundheitstage, Sport, Gymnastik, Beratung zur altersgerechter Tätigkeit, Alkoholabusus-Therapie, Stressbewältigungsunterstützung, Beratung zur Vermeidung von Übergewicht, Rauchertherapien, Vorsorge von Bandscheibenschäden, Hilfe bei der Bewältigung von Multitasking Problemen, „medical check“, Gutachtenstellung, verkehrsmedizinische Untersuchungen, Reisemedizin, Früherkennungsuntersuchungen, betriebliches Eingliederungsmanagement (zwischenzeitlich eine wichtige gesetzliche Empfehlung bei Arbeitnehmern, welche länger als 6 Wochen krank waren – hierzu bestehen genaue Empfehlungen).