

## Erhalt der **Beschäftigungsfähigkeit**

Über die Verpflichtungen aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), seiner konkretisierenden Verordnungen und der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ hinaus, gibt es rechtliche Notwendigkeiten für Arbeitgebende, zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beizutragen:



### Zu nennen sind:

- **Arbeitsmedizinische Vorsorge** (§ 1 ArbMedVV):  
Durch **Vorsorgemaßnahmen sollen arbeitsbedingte Erkrankungen** einschließlich Berufskrankheiten frühzeitig erkannt/verhütet werden + zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes dienen.
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement** (§ 167 Abs. 2 SGB IX):  
**Arbeitgebende sind verpflichtet**, dieses anzubieten, um die Möglichkeiten zu klären, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.
- **Präventionsgesetz** (§ 132 f. SGB V):  
In Ergänzung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge können Gesundheitsuntersuchungen nach § 25 Abs. 1 SGB V, **Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, Präventionsempfehlungen**, Empfehlungen medizinischer Vorsorgeleistungen und Heilmittelversorgung erbracht werden.
- **Rechte von Menschen mit Behinderung**  
(§ 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG):  
Für Menschen mit angeborener oder erworbener Behinderung gilt ein arbeitsrechtliches **Benachteiligungsverbot**. Entsprechend gilt es unter anderem, den Erhalt und die Beibehaltung eines Arbeitsplatzes zu fördern.