

Quelle: <https://www.arbeitssicherheit.de//document/d5dfa4f7-e9eb-341d-8c88-5c802939f143>

Bibliografie	
Titel	Handlungsanleitung für arbeitsmedizinische Untersuchungen nach dem DGUV Grundsatz G 35 "Arbeitsaufenthalt im Ausland unter besonderen klimatischen oder gesundheitlichen Belastungen" - eine Entscheidungshilfe für Unternehmerinnen und Unternehmer - (DGUV Information 240-350)
Amtliche Abkürzung	DGUV Information 240-350
Normtyp	Satzung
Normgeber	Bund
Gliederungs-Nr.	[keine Angabe]

Abschnitt 3 - Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Bei der Festlegung der Fristen zu den Untersuchungsintervallen sind je nach Rechtsgrundlage des Untersuchungsanlasses die für diesen Anlass gültigen staatlichen Vorschriften und Regeln zu beachten.

Wenn es für den konkreten Untersuchungsanlass keine staatlichen Vorgaben gibt, können ersatzweise die Empfehlungen in der nachfolgenden Tabelle zu Anwendung kommen.

Beratung	Vor jedem Arbeitsaufenthalt im Ausland im Sinne dieser Handlungsanleitung ist eine Beratung durch eine Ärztin oder einen Arzt mit den erforderlichen Fachkenntnissen erforderlich. Die Beratung ist zu dokumentieren.
Erstuntersuchung	■ Bei Arbeitsaufenthalten von insgesamt mehr als 3 Monaten pro Jahr vor der ersten Ausreise. ■ Ungeachtet der Dauer des Arbeitsaufenthaltes bei besonderen Bedingungen je nach Einsatzort und Einsatzart (z. B. bei besonders schlechter medizinischer Versorgung, ständig wechselndem Einsatzort, besonders hoher Infektionsgefahr, besonderer beruflicher Belastung). ■ Vor einem erneuten Arbeitsaufenthalt im Ausland ist eine Erstuntersuchung nicht erforderlich, wenn die Rückkehruntersuchung nicht länger als 1 Jahr zurückliegt. Eine ärztliche Beratung ist weiterhin erforderlich.
Nachuntersuchung	Nach 24-36 Monaten und nach Beendigung der Tätigkeit.

Beratung	Vor jedem Arbeitsaufenthalt im Ausland im Sinne dieser Handlungsanleitung ist eine Beratung durch eine Ärztin oder einen Arzt mit den erforderlichen Fachkenntnissen erforderlich. Die Beratung ist zu dokumentieren.
	Vorzeitig: ▪ Nach mehrwöchiger Erkrankung oder körperlicher Beeinträchtigung, die Anlass zu gesundheitlichen Bedenken geben könnte. ▪ Nach ärztlichem Ermessen in Einzelfällen (z. B. bei befristeten gesundheitlichen Bedenken, neu eingetretener Schwangerschaft). ▪ Wenn in ein Land mit erheblich verschiedener klimatischer oder gesundheitlicher Belastung gewechselt wird. ▪ Bei Beschäftigten, die einen ursächlichen Zusammenhang zwischen ihrer Erkrankung und ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz vermuten.