



UNTERWEISUNG PLUS

Multimedial. Präventiv. Wirksam.



GESUNDE ARBEIT

KENNEN SIE DEN JOKER IN IHREM BLATT?

Zeigen Sie den Beschäftigten, warum die Wunschvorsorge ein echter Gewinn ist. **S. 6**

ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGE

PFLICHT, ANGEBOT, SCHWEIGEPFLICHT

Was Führungskräfte über die arbeitsmedizinische Vorsorge wissen müssen. **S. 8**

VERTRAULICH. FREIWILLIG. FÜR MICH.

So entkräften Sie Bedenken und motivieren Beschäftigte zur Teilnahme an der Vorsorge. **S. 9**



DAS EXPERTENTEAM



Svenja Dammasch (SD)

Freiberufliche Fachkraft für Arbeitssicherheit und Dozentin mit dem Anspruch, komplizierte Arbeitsschutzvorschriften einfach zu erklären und umzusetzen



Werner Böcker (WB)

Dipl.-Ing. für Elektrotechnik, technischer Unternehmensberater, Fachautor und Dozent mit über zehn Jahren Erfahrung als Geschäftsführer eines Sicherheitsunternehmens



Maria Markatou (MM)

Rechtsanwältin mit Schwerpunkt im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht sowie im allgemeinen Zivilrecht

Die Beschäftigten müssen da hin – basta!

Liebe Leserin, lieber Leser,

bei kaum einem Thema rund um Sicherheit und Gesundheit erlebe ich in den Betrieben so viel Unsicherheit wie beim Thema der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Für viele Führungskräfte ist die Ermittlung der erforderlichen Vorsorgen ein Buch mit sieben Siegeln. Was verbirgt sich genau hinter der Pflicht-, Wunsch- und Angebotsvorsorge und warum ist der Gesundheitscheck der Staplerführenden keine Vorsorge? Kann man sie nun dazu verpflichten oder nicht? Immer wieder erlebe ich, dass Personalabteilungen oder Führungskräfte letztlich beschließen: Das ist einfach alles Pflicht, meine Beschäftigten müssen da hin – basta! Die Beschäftigten hingegen wundern sich, dass die „Untersuchung“ nur per Video stattfindet. Wir Unterweisende sind daher gefragt, Licht ins Dunkel zu bringen und für dieses wichtige Thema zu werben. Viele Grüße

Svenja Dammasch

Svenja Dammasch

ALLES INKLUSIVE



Ihr Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter www.safetyxperts.de



Videos

Unterstützen Sie Ihre Sicherheitsmaßnahmen mit erklärenden Videos.



Bibliothek

Lesen Sie weiterführende Texte rund um die Themen Ihrer Unterweisungen.



Experten-Service

Ihre individuellen Fragen zum Thema Unterweisung beantwortet das Expertenteam unter <https://www.safetyxperts.de/expert/>



Mund-zu-Mund-Propaganda? – So organisieren Sie die arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge

Alle Jahre wieder kurz vor Weihnachten trudelt die Anfrage des Betriebsarztes im Betrieb ein: Wie groß ist der Umfang der betriebsspezifischen Betreuung – im Klartext: wie viele Vorsorgen werden im kommenden Jahr benötigt? Vielen Betrieben fällt es dann schwer, den Aufwand abzuschätzen – schließlich weiß man doch gar nicht, ob alle Beschäftigten die Angebotsvorsorgen wahrnehmen wollen. Dass die Organisation dennoch keine Raketenwissenschaft ist, zeigt der Praxisfall. (SD)

Als Martina vor fünf Jahren in die Personalabteilung eines mittelständischen Produktionsbetriebs wechselte, übernahm sie auch die Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge, die bisher eher stiefmütterlich behandelt war. Martina wollte das ändern.

Saubere Planung statt Feuerwehr: der Blick in die Vorsorgekartei

Im vierten Quartal jedes Jahres nimmt sich Martina deshalb die Vorsorgekartei vor. Sie prüft, welche Beschäftigten im kommenden Jahr eine Angebotsvorsorge erhalten müssen, und erstellt eine Liste, die sie mit den jeweiligen Vorgesetzten abstimmt. Anschließend verschickt sie persönliche Anschreiben an die betroffenen Beschäftigten. Darin benennt sie die Tätigkeiten, die Anlass für die Angebotsvorsorge geben, und macht deutlich: Die Teilnahme ist freiwillig. Niemand muss teilnehmen, und wer das Angebot ablehnt, hat keine Nachteile zu befürchten. Gleichzeitig erläutert sie den Sinn der Vorsorge – nämlich Risiken frühzeitig zu erkennen, bevor aus kleinen Belastungen ernste Erkrankungen werden.

Vom Rücklauf zur Terminliste

Die Beschäftigten geben innerhalb einer Frist Rückmeldung, ob sie das Angebot annehmen möchten. Auf dieser Basis plant Martina die Anzahl der notwendigen Vorsorgetermine. Zusammen mit dem Betriebsarzt stimmt sie den Gesamtumfang der betriebsärztlichen Betreuung ab – Pflicht- und Angebotsvorsorge inklusive.

Der Betriebsarzt nennt ihr konkrete Termine, die sie dann an die jeweiligen Führungskräfte weitergibt. Diese wiederum koordinieren die individuelle Teilnahme unter Berücksichtigung von Schichtplänen und betrieblichen Anforderungen.

Immer wieder anbieten – auch bei Absage!

Ob jemand die Vorsorge nutzt oder nicht: Das Angebot wird regelmäßig erneuert – gemäß den gesetzlichen Fristen. Das bedeutet: Auch Beschäftigte, die einmal abgelehnt haben, erhalten nach spätestens 36 Monaten ein neues Angebot. „Nur wer Bescheid weiß, kann sich bewusst entscheiden“, sagt Martina – und genau dafür sorgt sie mit ihrer strukturierten Planung.

36 – das typische Intervall für eine Wiederholungsvorsorge sind 36 Monate

Während jährliche Fristen für den Arbeitsschutz typisch sind, weichen die Fristen für die arbeitsmedizinische Vorsorge von diesem Rhythmus ab. Um die Vorsorgen gemeinsam mit dem betriebsärztlichen Personal planen zu können, müssen die dafür verantwortlichen Personen einen Überblick über die grundlegenden Fristen haben. (SD)

Arbeitsmedizinische Vorsorgen sollen gesundheitliche Risiken frühzeitig aufdecken – und das geht nur, wenn sie im richtigen Takt stattfinden. Die erste Vorsorge muss grundsätzlich vor Aufnahme der gefährdenden Tätigkeit erfolgen. Wie bald danach die erste Wiederholungsvorsorge folgt, richtet sich, wie unten dargestellt, nach dem gesundheitlichen Risiko der Tätigkeit. Danach gilt in der Regel ein dreijähriger Rhythmus – also spätestens alle 36 Monate eine Wiederholungsvorsorge.

Der Betriebsarzt hat das letzte Wort, was die Wiedervorstellung angeht

Die genannten Zeiträume sind Maximalfristen. Der Betriebsarzt kann – und muss – davon abweichen, wenn die Gefährdungslage es erfordert. Auch gesundheitliche Hinweise aus vorherigen Vorsorgen oder aktuelle betriebliche Veränderungen können Anlass sein, kürzere Intervalle festzulegen. Die Fristen sind also keine fixen Termine, sondern ein sicherheitsorientierter Rahmen.

Fristen für die arbeitsmedizinische Vorsorge (gemäß AMR 2.1)

Erstanlass	Innerhalb von 3 Monaten vor Aufnahme der Tätigkeit
1. Wiederholungsvorsorge	■ Nach spätestens 6 Monaten für alle ● Tätigkeiten mit Exposition gegenüber atemwegs- oder hautsensibilisierenden Stoffen (H334 und H317) ● Tätigkeiten mit sensibilisierend oder toxisch wirkenden biologischen Arbeitsstoffen sowie ● Feuchtarbeit ■ Nach spätestens 12 Monaten für alle Standard-Tätigkeiten ■ Nach spätestens 24 Monaten für Tätigkeiten in Tropen/Subtropen mit besonderen klimatischen/infektiösen Belastungen
Weitere Wiederholungsvorsorgen	spätestens alle 36 Monate

Arbeitsmedizinische Vorsorge: Ängste abbauen, Akzeptanz fördern

Viele Beschäftigte sehen in der arbeitsmedizinischen Vorsorge eine Art „TÜV für Menschen“. Schnell kommen Fragen auf wie: „Muss ich da hin?“, „Darf der Arbeitgeber alles erfahren?“ oder „Verliere ich meinen Job, wenn etwas festgestellt wird?“ Als Unterweisende können Sie viel tun, um solche Ängste abzubauen und die Akzeptanz für Vorsorgeuntersuchungen zu stärken. Dabei helfen Ihnen verschiedene Methoden und Präsentationstechniken, die Sie direkt in Ihre nächste Unterweisung einbauen können. (WB)

Frühzeitige Wahrnehmung fördern

Ein zentrales Ziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist es, Gesundheitsrisiken früh zu erkennen, bevor sie zu dauerhaften Schäden führen. Doch damit Vorsorge funktioniert, müssen Beschäftigte auch selbst auf Warnzeichen achten.

Erklären Sie klar, welche Symptome relevant sein können, beispielsweise:

- Häufiges Ohrensausen oder Hörminderung bei Lärmarbeit
- Trockene oder rissige Haut bei Kontakt mit Chemikalien
- Rückenschmerzen nach langem Stehen oder schwerem Heben
- Sehstörungen oder Kopfschmerzen bei Bildschirmarbeit



Mein Tipp

Arbeiten Sie mit Checklisten oder Körper-Silhouetten, in die Beschäftigte selbst eintragen können, wo sie Beschwerden spüren. So sensibilisieren Sie aktiv und fördern Eigenverantwortung.

Vorsorge als rechtliche Absicherung

Vielen ist nicht bewusst: Vorsorgeuntersuchungen können im Fall einer möglichen Berufskrankheit entscheidend sein, um Ansprüche geltend zu machen. Nur, wer regelmäßig an den Vorsorgen teilnimmt und diese auch dokumentiert werden, kann später eindeutig nachweisen, dass eine Erkrankung durch den Beruf verursacht wurde.

Stellen Sie diesen Aspekt deutlich heraus. Beschäftigte erkennen so, dass Vorsorge nicht nur Schutz bedeutet, sondern auch eine Art „Versicherung“ darstellt, falls tatsächlich gesundheitliche Folgen eintreten sollten.



Bei der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung können negative Einwirkungen durch die Arbeitsbedingungen erkannt werden.

Ängste vor Einschränkungen und Verboten abbauen

Gerade in Berufen mit hohen Anforderungen, wie z. B. bei Piloten, Berufstauchern oder Maschinenführern, haben viele Beschäftigte Angst, dass sie nach einer Untersuchung nicht mehr arbeiten dürfen.

Erklären Sie offen:

- Der Betriebsarzt spricht keine direkten Verbote aus, sondern empfiehlt Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit.
- Falls tatsächlich eine Einschränkung notwendig ist, geht es immer darum, die Gesundheit langfristig zu sichern, nicht sofort einen Arbeitsplatz zu verlieren.
- In vielen Fällen sind auch Anpassungen möglich, z. B. zeitweilige Entlastung, Unterstützung durch Kollegen oder Umgestaltung des Arbeitsplatzes.



Mein Tipp

Zeigen Sie Beispiele aus der Praxis, in denen Vorsorge sogar den Verbleib im Beruf ermöglicht hat, z. B. durch rechtzeitiges Erkennen von Herz-Kreislauf-Risiken und gezielte Maßnahmen.

Methoden für die Unterweisung

- **Storytelling nutzen:** Berichten Sie von anonymisierten Praxisfällen, die zeigen, wie Vorsorge konkret geholfen hat.
- **Stellen Sie interaktive Fragen:** „Wer von Ihnen weiß, welche Symptome auf Hörschäden hindeuten?“
- **Bauen Sie Rollenspiele ein:** Beschäftigte schlüpfen in die Rolle eines Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder des Sicherheitsbeauftragten, um die Perspektive zu wechseln.
- **Nutzen Sie Visualisierungen:** Nutzen Sie Plakate oder Flipcharts mit Körperzonen oder Schutzfaktoren.
- **Lassen Sie Fragen zu und schätzen Sie diese wert:** Jede Unsicherheit ist eine Chance, Vertrauen aufzubauen.



Fazit

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist kein Kontrollinstrument, sondern eine Einladung an alle Beschäftigten, ihre Gesundheit aktiv zu schützen. Wenn Sie in Ihrer Unterweisung Transparenz schaffen, Ängste abbauen und den persönlichen Nutzen klar betonen, machen Sie aus der Vorsorge ein starkes Werkzeug für die gesamte Belegschaft.



So prüfen Sie das Wissen Ihrer Teilnehmenden zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Mit diesem Quiz können Sie spielerisch testen, wie gut Ihre Beschäftigten über die arbeitsmedizinische Vorsorge informiert sind. Die Fragen helfen dabei, wichtige Inhalte der Unterweisung zu festigen und Unsicherheiten direkt anzusprechen. Sie können das Quiz als Einstieg, Abschluss oder als interaktive Übung während Ihrer Präsentation einsetzen. (WB)

Frage 1: Welche Vorsorgeart musst du beim Umgang mit Gefahrstoffen machen?

- ☒ Pflichtvorsorge
- ☐ Angebotsvorsorge
- ☐ Wunschvorsorge

Frage 2: Wer trägt die Kosten für die arbeitsmedizinische Vorsorge?

- ☒ Der Arbeitgeber
- ☐ Die Krankenkasse
- ☐ Du selbst
- ☐ Die Berufsgenossenschaften

Frage 3: Darf dein Arbeitgeber deine Gesundheitsdaten aus der Vorsorge einsehen?

- ☐ Ja, alle Details
- ☒ Nein, nur die Teilnahme wird bestätigt
- ☐ Nur, wenn du zustimmst

Frage 4: Was ist das Hauptziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge?

- ☒ Früherkennung und Vorbeugung von Gesundheitsschäden
- ☐ Beurteilung der Arbeitsleistung
- ☐ Überwachung der Pausenzeiten

Frage 5: Welche Aussage zur Wunschvorsorge ist richtig?

- ☒ Du kannst sie jederzeit verlangen, wenn du Beschwerden hast, die mit deiner Arbeit zusammenhängen
- ☐ Sie ist nur bei Bildschirmarbeit möglich
- ☐ Sie muss immer vom Arbeitgeber genehmigt werden

Frage 6: Was passiert, wenn bei der Vorsorge ein gesundheitliches Risiko festgestellt wird?

- ☐ Du wirst sofort gekündigt
- ☒ Es wird geprüft, wie du geschützt oder der Arbeitsplatz angepasst werden kann
- ☐ Der Arzt informiert das Gesundheitsamt

Frage 7: Ist eine Untersuchung sinnvoll bei Ängsten nach einem Übergriff?

- ☒ Ja, zur Abklärung und weiteren Hilfestellung
- ☐ Nein, das musst du privat klären
- ☐ Nur bei Anordnung

Frage 8: Was gehört oft zur Vorsorge bei Lärmarbeit?

- ☒ Hörtests
- ☐ Sehtests
- ☒ Blutdruckmessung

(Hinweis für den Unterweisenden: Lärmarbeit kann Stress verursachen und so das Herz-Kreislauf-System belasten. Aus diesem Grund ist immer auch eine Blutdruckmessung empfehlenswert.)

Frage 9: Was solltest du tun, wenn du nach der Arbeit häufig Schwindel oder Ohrensausen hast?

- ☒ Die Beschwerden ernst nehmen und sie beim Betriebsarzt oder Vorgesetzten melden
- ☐ Abwarten, ob es von selbst besser wird
- ☐ Nur privat zum Hausarzt gehen

Frage 10: Wer entscheidet, ob eine Pflichtvorsorge durchgeführt werden muss?

- ☒ Der Arbeitgeber anhand der Gefährdungsbeurteilung
- ☐ Die Berufsgenossenschaft
- ☐ Du selbst

Frage 11: Ist arbeitsmedizinische Vorsorge auch bei psychischen Belastungen möglich?

- ☒ Ja, z. B. bei Schichtarbeit oder hoher Stressbelastung
- ☐ Nein, nur bei körperlichen Risiken
- ☐ Nur, wenn der Betriebsarzt dafür qualifiziert ist

Frage 12: Warum solltest du dich untersuchen lassen, obwohl du dich gesund fühlst?

- ☒ Um mögliche Probleme früh zu erkennen und vorzubeugen
- ☐ Weil es gesetzlich vorgeschrieben ist
- ☐ Um den Arbeitgeber zu entlasten

Frage 13: Warum ist eine Vorsorge z. B. bei Piloten besonders wichtig?

- ☒ Zum Schutz für andere Menschen
- ☐ Sie dient nur als Leistungscheck
- ☐ Nur wegen der gesetzlichen Auflagen



Download-Tipp

Sie finden das Quiz zum Download unter:
<https://t1p.de/ccp5h>



Hätten Sie's gewusst? Wichtige Fakten zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorge schützt Millionen Beschäftigte – oft ohne dass sie es direkt merken. Die folgenden Zahlen zeigen, wie wichtig dieses Instrument ist. Nutzen Sie sie in Ihrer Unterweisung. (WB)

- Über 45 Millionen Menschen in Deutschland haben grundsätzlich Anspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorge, wie das Statistische Bundesamt 2023 festgestellt hat.
- Jährlich werden in Deutschland etwa 5 Millionen Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt. Das hat die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) in ihrem Jahresbericht 2022 veröffentlicht.
- Die häufigsten Gründe für Vorsorge sind Lärmbelastung, Bildschirmarbeit und der Umgang mit Gefahrstoffen. Das zeigt der Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2022“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Nach Angaben der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) könnten rund 20 % aller beruflich verursachten Hauterkrankungen durch Vorsorge verhindert oder zumindest frühzeitig erkannt werden. Diese Zahl basiert auf praktischen Erfahrungen und ist als Schätzung zu verstehen.
- Interessant: Etwa 40 % aller Vorsorgeuntersuchungen betreffen Beschäftigte an Bildschirmarbeitsplätzen, so die BAuA in einem Fachbeitrag von 2022.
- Nur ungefähr 5 % der Beschäftigten lehnen eine angebotene Vorsorge ab, wie eine Umfrage der DGAUM 2021 unter Mitgliedsbetrieben ergab.
- Deutschlandweit sind rund 12.500 Betriebsärztinnen und -ärzte tätig (Bundesärztekammer, Ärztestatistik 2023).
- Laut dem Berufskrankheiten-Bericht der DGUV von 2022 entfallen etwa 60 % aller anerkannten Berufskrankheiten auf Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems oder der Haut.
- Spannend und wichtig: Mehr als 90 % der Vorsorgeuntersuchungen führen nicht zu einem Beschäftigungsverbot, sondern enden mit Empfehlungen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes. Hier ist eine genaue Unterscheidung wichtig: Ein Beschäftigungsverbot bedeutet, dass jemand vorübergehend bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausführen darf, etwa bis eine gesundheitliche Gefahr behoben oder der Arbeitsplatz angepasst ist. Das kann z. B. während einer Schwangerschaft der Fall sein. Ein Berufsverbot ist dagegen eine dauerhafte Unter-sagung der Tätigkeit, meist durch die zuständige Behörde, und kommt nur in Ausnahmefällen vor.

Die Wunschvorsorge – ein viel zu selten genutzter Joker für die eigene Gesundheit

Immer wieder haben Beschäftigte bei der Arbeit ein ungutes Bauchgefühl. Es kribbelt und zwickt und sie fragen sich, ob sich ihre Tätigkeit womöglich negativ auf ihre Gesundheit auswirkt. Häufiges Problem: Die Kollegen und Kolleginnen empfinden die Situation scheinbar nicht so. Für Führungskräfte ist die Situation eine echte Herausforderung. Wie sehr können und sollen sie auf individuelle Probleme eingehen? Für diese Fälle gibt es eine Lösung, die viel zu selten genutzt wird: die Wunschvorsorge. (SD)

Manche Dinge spürt man einfach. Ein Ziehen im Rücken nach der Schicht. Ein ständiger Juckreiz an den Händen. Oder das Gefühl, dass die Arbeit einem zunehmend „auf den Magen schlägt“. Wer solche Warnsignale bemerkt, fragt sich oft: Ist das noch normal – oder steckt mehr dahinter? Genau hier kommt die arbeitsmedizinische Wunschvorsorge ins Spiel. Denn sie ist wie ein sicherer Blick hinter die eigene Kulisse – vertraulich, freiwillig und für die Beschäftigten kostenfrei.

Ein klarer Fall für die Wunschvorsorge

Die Wunschvorsorge ist eine besondere Form der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Sie richtet sich an Beschäftigte, die gesundheitliche Fragen in Bezug auf ihre Tätigkeit haben. Die Wunschvorsorge ist dabei völlig losgelöst von Pflicht- und Vorsorgeanlässen. Es genügt das Bedürfnis von Beschäftigten, sich einmal mit einer medizinisch geschulten Fachkraft über die Belastungen und mögliche Schutzmaßnahmen auszutauschen.

Mögliche Anlässe für eine Wunschvorsorge sind z. B.

- körperliche Beschwerden, die im Zusammenhang mit der Arbeit stehen könnten (z. B. Rückenschmerzen, Hautprobleme, Atemwegsbeschwerden),
- seelische Belastung durch Stress, Nachtarbeit oder Konflikte am Arbeitsplatz oder
- Fragen zur persönlichen Eignung, z. B. nach einer längeren Krankheit oder in der Schwangerschaft.



Fazit

Die Wunschvorsorge ist eine Möglichkeit, Beschäftigte in ihren individuellen Bedürfnissen ernst zu nehmen. Sie ist freiwillig und unterliegt wie alle Vorsorgen der ärztlichen Schweigepflicht. Wichtig für Beschäftigte: Es geht nicht um Leistungskontrollen, sondern um Hilfe und Beratung.



Ihr Unterweisungs-Leitfaden für das Thema „Arbeitsmedizinische Vorsorge“

Eine PowerPoint-Präsentation ist das ideale Kerndokument. Zusammen mit diesem Unterweisungs-Leitfaden haben Sie einen roten Faden, der Sie durch die Unterweisung führt und sicherstellt, dass Sie keine wichtigen Aspekte vergessen. Und das Beste: Sie müssen die Präsentation noch nicht mal selbst erstellen, denn das haben wir für Sie getan. (WB)

Laden Sie zunächst Ihre PowerPoint-Präsentation herunter und fügen Sie Ihre Anmerkungen im Notizenbereich ein (z. B. Ihre Sprechertexte oder Hinweise zu Übungen). Welche Infos wichtig sind, erfahren Sie in diesem Beitrag.



Download-Tipp

Sie finden die Präsentation unter: <https://t1p.de/ik863>

Folie 1: Deckblatt

Fügen Sie auf dem Deckblatt Ihren Namen als Referentin oder Referent und den Ort hinzu. Verdeutlichen Sie, dass arbeitsmedizinische Vorsorge kein Kontrollinstrument ist, sondern ein wichtiges Mittel, um die Gesundheit langfristig zu sichern.

Folie 2: Was ist arbeitsmedizinische Vorsorge?

Erklären Sie, dass die Vorsorge speziell auf Risiken am Arbeitsplatz zugeschnitten ist. Es geht nicht um eine allgemeine Gesundheitsuntersuchung, sondern um Gefährdungen, die durch die Arbeit entstehen können.

- Prävention steht im Vordergrund, nicht Kontrolle.
- Individuelle Beratung: Beschäftigte erhalten Tipps, wie sie sich schützen können.
- Ergänzt andere Maßnahmen wie Unterweisungen, PSA und Gefährdungsbeurteilungen.

Folie 3: Rechtliche Grundlage

Informieren Sie über die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Erklären Sie, dass die Vorsorge immer auf Basis der Gefährdungsbeurteilung erfolgt. Wichtige Punkte:

- Es gibt die drei Formen: Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge.
- Der Arzt unterliegt der Schweigepflicht, der Arbeitgeber erfährt keine Diagnosen, sondern nur die Teilnahme bzw. Eignung.

Folie 4: Pflichtvorsorge

Erläutern Sie, dass diese Vorsorge verpflichtend ist, wenn bestimmte Gefährdungen vorliegen, z. B.:

- Arbeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen.
- Lärmexposition über festgelegten Grenzwerten.
- Tätigkeiten mit Infektionsrisiko (z. B. in Pflege oder Laboren).

Betonen Sie, dass es dabei nicht nur um Selbstschutz geht, sondern auch um den Schutz anderer Personen, z. B. von Kunden, Patienten oder Kollegen.

Folie 5: Angebotsvorsorge

Hier muss der Arbeitgeber Vorsorge anbieten, die Teilnahme ist aber freiwillig. Beispiele:

- Bildschirmarbeit (Augen, Haltung)

- Feuchtarbeit (hohe Hautbelastung)
- Arbeiten in extremer Kälte oder Hitze.

Erklären Sie, dass die Beschäftigten diese Angebote oft nicht wahrnehmen, weil sie den Nutzen unterschätzen.

Folie 6: Wunschvorsorge

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, dieses Recht zu nutzen. Die Wunschvorsorge kann jederzeit verlangt werden, wenn Beschäftigte einen Zusammenhang mit der Arbeit vermuten, und der Arbeitgeber muss die Kosten tragen.

Folie 7: Symptome früh erkennen

Sensibilisieren Sie dafür, auf Warnzeichen zu achten und diese ernst zu nehmen. Beispiele sind:

- Ohrensausen oder Hörminderung nach Lärm.
- Hautveränderungen nach Chemikalienkontakt.
- Schlafstörungen nach belastenden Situationen.

Folie 8: Verantwortung für andere

Stellen Sie heraus, dass in sicherheitsrelevanten Berufen die Vorsorge auch andere schützt. Beispiele:

- Piloten, die regelmäßig untersucht werden, um Passagiere nicht zu gefährden.
- Kranführer oder Fahrer, die für das sichere Bedienen ihrer Fahrzeuge verantwortlich sind.

Folie 9: Ängste abbauen

Viele Beschäftigte befürchten Einschränkungen oder sogar ein Berufsverbot nach einer Vorsorgeuntersuchung. In den meisten Fällen werden allerdings nur Empfehlungen ausgesprochen. Der Betriebsarzt und der Arbeitgeber suchen gemeinsam nach Lösungen (z. B. Arbeitsplatzanpassungen). Berufsverbote sind sehr selten und betreffen meist nur sicherheitskritische Tätigkeiten. Fragen Sie, ob jemand solche Ängste hat, und klären Sie auf.

Folie 10: Datenschutz und Vertrauen

Heben Sie hervor, dass der Datenschutz ein zentrales Fundament ist. Die Ergebnisse bleiben beim Arzt und der Arbeitgeber erhält nur die Info: geeignet / nicht geeignet / Teilnahme erfolgt. Die Schweigepflicht schafft Vertrauen.

Folie 11: Fazit und Motivation

Fassen Sie die wichtigsten Punkte noch einmal zusammen: Vorsorge schützt nicht nur Sie selbst, sondern auch andere, und frühes Handeln schützt vor langfristigen Schäden. Die Teilnahme ist ein Zeichen von Eigenverantwortung und Wertschätzung der eigenen Gesundheit.

Abschluss und Quiz

Setzen Sie das Quiz (Seite 5) zum Abschluss ein. Es zeigt, wo noch Informationsdefizite bestehen. Fragen Sie die Gruppe, was sie aus der Unterweisung mitnimmt.



Pflicht, Angebot, Schweigepflicht – was Führungskräfte zur Vorsorge wissen müssen

Führungskräfte betrachten die arbeitsmedizinische Vorsorge oft als reine Aufgabe des Betriebsarztes, mit der sie nichts zu tun haben, dabei gehören durchaus einige Pflichten zu den Führungsaufgaben. Wer Tätigkeiten mit gesundheitlichem Risiko verantwortet, muss wissen, wann Vorsorgen verpflichtend sind, welche organisatorischen Abläufe es zu beachten gilt und worin die eigene Verantwortung besteht. (SD)

Die arbeitsmedizinische Vorsorge zielt darauf ab, langfristige gesundheitliche Schäden bei den Beschäftigten frühzeitig zu erkennen – insbesondere solche, die sich schleichend entwickeln und im Alltag leicht übersehen werden.

Für die meisten Führungskräfte sind die Details zur arbeitsmedizinischen Vorsorge ein Buch mit sieben Siegeln – und nach ihrem Verständnis klar an den Betriebsarzt adressiert. Schaffen Sie in der Unterweisung ein Grundverständnis für die rechtlichen Rahmenbedingungen und die betriebliche Umsetzung. Eine zentrale Pflicht von Führungskräften ist die Entscheidung, ob und welche Vorsorgen für die Beschäftigten in ihrem Verantwortungsbereich relevant sind.

Pflicht oder Angebot? – Die Gefährdungsbeurteilung entscheidet

Führungskräfte sind dafür verantwortlich, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung den erforderlichen Vorsorgeumfang für ihre Beschäftigten festzulegen. Dabei ist für viele schwer zu verstehen, dass die gleiche Tätigkeit sowohl Auslöser für Pflicht- als auch für Angebotsvorsorgen sein kann.

Erläutern Sie den Führungskräften, wie diese Entscheidung zustande kommt – nämlich risikobasiert. Auf der Grundlage arbeitsmedizinischer Daten der Vergangenheit hat der Gesetzgeber Tätigkeiten ermittelt, die ein besonders hohes Risiko für eine spätere Erkrankung aufweisen – für diese ist die Vorsorge Pflicht. Tätigkeiten mit einem beherrschbaren und damit deutlich geringeren Risiko erfordern lediglich eine Angebotsvorsorge. Beispiele, die dieses risikobasierte Prinzip verdeutlichen, enthält die Tabelle unten auf der Seite.



Download-Tipp

Eine Arbeitshilfe der BG RCI führt Führungskräfte checklistenartig durch alle Vorsorgeanlässe der ArbMedVV. Weisen Sie in der Unterweisung auf die Arbeitshilfe hin und erläutern Sie das grundsätzliche Vorgehen. Ansprechpartner bei Fragen und Unsicherheiten ist der Betriebsarzt.

 <https://t1p.de/vorsorgeanlaesse-ermitteln>

Organisatorische Abläufe kennen

In der Praxis hakt es oft weniger an der Bereitschaft der Führungskräfte zur Umsetzung als vielmehr an Lücken in der Organisation. Nutzen Sie die Unterweisung daher, um Klarheit bezüglich der betrieblichen Abläufe zu schaffen:

- Wer ist im Betrieb für die Terminvergabe zuständig? Diskutieren Sie mit den Teilnehmenden: Wo gibt es ggf. in der Praxis Probleme und wie können diese gelöst werden?
- Wie wird dokumentiert, dass Vorsorgen durchgeführt wurden („Vorsorgekartei“)? Was genau wird dokumentiert?
- Welche Informationen erhalten die Führungskräfte, welche unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht oder besonderen datenschutzrechtlichen Bestimmungen?
- Wer überwacht die Fristen für die wiederkehrende Vorsorge und erinnert bei Bedarf?
- Welche Personen sind Ansprechpartner bei der Organisation sowie bei Fragen oder Problemen (z. B. Personalabteilung, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit)? Wann und wie sind diese erreichbar?

Handlungsbedarf erkennen – und aktiv werden

Werden Pflichtvorsorgen überfällig, dürfen die Beschäftigten mit den entsprechenden Tätigkeiten nicht weiter beauftragt werden. Führungskräfte müssen die Fristen daher im Blick behalten, um Aufgaben bei Bedarf anderen Personen zu übertragen.

Pflichtvorsorgen sollten daher auch bevorzugt beauftragt werden, falls es seitens des Betriebsarztes zu Terminengpässen kommt. Pflichten der Führungskräfte können sich aber auch aus dem Ergebnis arbeitsmedizinischer Vorsorgen und Untersuchungen ergeben: Erhält eine beschäftigte Person eine negative Bescheinigung bei der Eignungsuntersuchung, müssen Führungskräfte tätig werden, beispielsweise mit einer Arbeitsplatzanpassung oder Umorganisation. Gleiches gilt, wenn der Betriebsarzt Rückmeldungen zu strukturell ungünstigen Arbeitsbedingungen gibt, z. B. die Anhäufung von gesundheitlichen Beschwerden bei einer Personengruppe. Diese sind ernst zu nehmen und können Handlungsbedarf aufzeigen – auch wenn die Details in der Schweigepflicht bleiben.

Pflichtvorsorge bei Tätigkeiten, mit einem hohen Risiko zu erkranken, z. B.

- Tätigkeiten mit kritischen Gefahrstoffen, bei denen der Arbeitsplatzgrenzwert nicht eingehalten werden kann
- Tragen von Halbmasken mit Gasfilter oder umluftunabhängige Vollschutzgeräte
- Dienstliche Reisen in den Tropen oder anderen Gebieten mit besonderen klimatischen Belastungen

Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten mit einem beherrschbaren Risiko, z. B.

- Tätigkeiten mit kritischen Gefahrstoffen, bei denen der Arbeitsplatzgrenzwert eingehalten wird
- Tragen von leichtem Atemschutz (FFP-Masken)
- Bildschirmarbeit
- Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung



Vertraulich. Freiwillig. Für mich. Informieren und motivieren Sie Beschäftigte zur Vorsorge

Viele Beschäftigte sind skeptisch, was das Thema arbeitsmedizinische Vorsorge angeht – aus Angst vor Untersuchungen, aus Misstrauen gegenüber dem Arbeitgeber oder schlicht, weil sie nicht wissen, was sie erwartet. Das Ergebnis: Angebots- und Wunschvorsorgen, die freiwillig sind, werden selten wahrgenommen. Erfahren Sie hier, welche Bedenken im Raum stehen und mit welchen Kernbotschaften Sie die Vorsorge in Ihrer Unterweisung praxisnah, verständlich und überzeugend erklären – und so dazu beitragen, dass Beschäftigte ein starkes Instrument zum Schutz ihrer Gesundheit wirklich nutzen. (SD)

Während viele Maßnahmen des Arbeitsschutzes darauf abzielen, Unfälle zu verhindern, hat die arbeitsmedizinische Vorsorge ein anderes Ziel: den Schutz vor berufsbedingten Erkrankungen. Gerade bei schleichenden Gesundheitsproblemen – etwa durch Lärm, Exposition gegenüber Gefahrstoffen, psychische Dauerbelastung oder Nacharbeit – ist die arbeitsmedizinische Vorsorge ein wirksames Instrument, um frühzeitig gegenzusteuern. Deshalb ist es so wichtig, Beschäftigte durch gezielte Unterweisung zur Teilnahme an Angebots- und Wunschvorsorgen zu motivieren. Dabei helfen Ihnen einige Kernaussagen, Transparenz und Klarheit zu schaffen und so mögliche Zweifel und Ängste der Beschäftigten zu entkräften.

Vorsorge ist Fürsorge

Manche Beschäftigte begegnen der Vorsorge mit Skepsis. Sie haben Angst, dass mögliche Vorerkrankungen sich negativ auf das Beschäftigungsverhältnis auswirken könnten. Andere haben Angst vor bestimmten Untersuchungen, z. B. einer Blutabnahme oder einer Impfung. Nutzen Sie die Unterweisung, um mit diesen Bedenken aufzuräumen, und machen Sie klar: Die Vorsorge ist keine Gesundheitsprüfung im Auftrag der Führungskraft, sondern dient dem Schutz der individuellen Gesundheit. Der Betriebsarzt klärt die Beschäftigten dabei über bestimmte Gesundheitsgefährdungen auf, die bei der Tätigkeit entstehen können, und gibt Hinweise, wie diese sich individuell schützen können.

Besonders hilfreich ist die Vorsorge auch, wenn Veränderungen anstehen: nach längerer Krankheit, bei Schwangerschaft oder wenn sich bei der Arbeit gesundheitliche Beschwerden entwickeln, für die man selbst keinen rechten Zusammenhang erkennt. Der Betriebsarzt hilft, mögliche Ursachen zunächst unter vier Augen einzuordnen und geeignete Maßnahmen zu besprechen – ohne dass gleich die „große Maschinerie“ in Gang gesetzt wird.



Mein Tipp

Gerade wenn Beschäftigte Vorerkrankungen haben oder von individuellen Gesundheitsproblemen bei der Arbeit geplagt sind, z. B. von allergischen Reaktionen auf bestimmte Arbeitsmittel, ist eine Wunschvorsorge Gold wert. Nutzen Sie die Unterweisung, um dieses oft stark unterschätzte Angebot vorzustellen. Beschäftigte können sie jederzeit nutzen, wenn sie das Gefühl haben, dass ihnen die Arbeit „auf die Gesundheit schlägt“. Anders als bei Pflicht- und Angebotsvorsorgen müssen sie die Wunschvorsorge jedoch aktiv einfordern. Gehen Sie in der Unterweisung auf den betrieblichen Ablauf ein: Bei wem muss man sich melden, um eine Wunschvorsorge zu erhalten?

Vorsorge = Untersuchung? Nein.

Nicht jede Vorsorge führt gleich zur Blutabnahme. In vielen Fällen steht das Beratungsgespräch im Vordergrund. Beschäftigte erhalten dabei medizinische Empfehlungen zu ihrer individuellen Situation. Diese können auch Untersuchungen oder ein Impfangebot umfassen. Wichtig für die Beschäftigten: Jeder Schritt ist freiwillig. Niemand muss etwas tun, was er nicht möchte.



Mein Tipp

Was für viele Beschäftigte ungewohnt ist: Aufgrund des Beratungscharakters finden viele Vorsorgen heutzutage komplett oder zumindest teilweise als Videosprechstunde statt. Sind Untersuchungen erforderlich, werden diese häufig von der arbeitsmedizinischen Assistenz durchgeführt, ein Gespräch mit dem Betriebsarzt gibt es dann oft nur bei Auffälligkeiten. Dies kann bei Beschäftigten das Gefühl auslösen, dass ihre Fragen nicht ausreichend beantwortet sind. Ermuntern Sie die Beschäftigten dazu, dies beim Betriebsarzt offen anzusprechen.

Der Betriebsarzt redet nicht – er hört zu

Ein zentrales Element der Vorsorge ist Vertrauen. Wer möchte schon, dass der Arbeitgeber detaillierte Auskünfte über den eigenen Gesundheitszustand erhält? Da die Rechnung vom Betrieb gezahlt wird, haben manche Beschäftigte Angst, dass die Ergebnisse der Untersuchung ebenfalls an die Firma gehen. Stellen Sie deshalb in der Unterweisung noch einmal klar: Der Betriebsarzt unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht. Vorgesetzte erfahren weder Diagnosen noch Untersuchungsergebnisse – lediglich die Teilnahme wird bescheinigt.

Eignungsuntersuchungen sind ein anderer Fall – aber auch hier gilt: Schweigepflicht. Gehen Sie ggf. noch einmal auf die Abgrenzung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung ein. Letztere ist z. B. für Tätigkeiten mit besonderen Anforderungen erforderlich (z. B. Atemschutzgeräteträger oder Fahrpersonal). Hier erhält der Arbeitgeber eine Aussage zur Eignung des Beschäftigten – aber natürlich keine Gesundheitsdaten oder gar Diagnosen.



Fazit

Die arbeitsmedizinische Vorsorge kann entscheidend dazu beitragen, langfristige Gesundheitsfolgen zu vermeiden. Wer ihre Vorteile kennt, wird sich bewusst dafür entscheiden – und das ist der erste Schritt zur Prävention.

Betriebsarzt haftet nicht bei fachgerechtem medizinischem Handeln

Ärzte haben ein hohes Haftungsrisiko und große Angst vor Kunstfehlern. Beim Betriebsarzt tritt neben der Angst vor einem Behandlungsfehler noch die Angst vor der Wut der Beschäftigten, wenn die arbeitsmedizinische Untersuchung zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führt. Aber: Solange der Arzt richtig behandelt, muss er keine Haftung fürchten (Landgericht (LG) Köln, 25.8.2020, Az. 3 O 208/19). (MM)

Mitarbeiterin muss zum Betriebsarzt

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin musste wegen auffälligen Verhaltens zu einer betriebsärztlichen Untersuchung. Der Arzt schrieb: „Im Rahmen des Termins wurde ... von mir ausführlich beraten. Eine Entbindung von der Schweigepflicht liegt leider nicht vor. Aus arbeitsmedizinischer Sicht ist ... körperlich einsetzbar für leichte bis mittelschwere körperliche Tätigkeiten (...). Die Einschätzung (...) psychischer Einsatzfähigkeit sollte durch einen psychiatrischen Fachgutachter erfolgen. Bis eine Stellungnahme zur Einschätzung der Einsatzfähigkeit des Fachgutachters vorliegt, empfehle ich Ihnen aus arbeitsmedizinischer Sicht ... freizustellen.“



Mein Tipp

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist gelebter Arbeitsschutz, deswegen gehört sie auch zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Unterlässt er die Vorsorge, hat jeder Kollege und jede Kollegin einen einklagbaren Anspruch hierauf. Aus einer Unterlassung ergeben sich große Haftungsrisiken für Ihren Arbeitgeber, das muss ihm bewusst sein!

Gutachter entscheidet über Einsatzfähigkeit

Die Arbeitnehmerin bat sodann um Beauftragung des vorgeschlagenen Fachgutachters. Zu den Terminen erschien sie jedoch nicht. Plötzlich kritisierte sie die Empfehlung des Betriebsarztes. Der Arbeitgeber kündigte ihr daraufhin fristlos. Sie erhob Kündigungsschutzklage. Dieses Verfahren beendeten die Parteien im Vergleichswege. Allerdings erhob die Beschäftigte dann eine Klage gegen den Betriebsmediziner: Sie behauptete, er habe sie in Verletzung der ärztlichen (Verschwiegenheits-)Pflichten bei ihrer Arbeitgeberin diskreditiert. Deswegen sei sie entlassen worden. Der Betriebsarzt sei verantwortlich für den Verlust des Arbeitsplatzes durch Rufschädigung. Also verklagte sie ihn auf Schadensersatz in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern.

Mit Urteil vom 25.8.2020 wies das Landgericht die Klage ab. Ein Anspruch auf Schmerzensgeld bestehe nicht, denn ein immaterieller Schadensersatz steht der Klägerin weder aus Vertrag noch aus Delikt zu.



Hinweis

Bei allen Angeboten, die Ihr Betriebsarzt liefern kann, sollten Sie dennoch nicht vergessen, dass der Betriebsarzt kein Hausarzt ist. Er ist beispielsweise nicht dazu da, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auszustellen oder gar zu überprüfen. Das überschreitet seine Kompetenz!



Mein Tipp

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben oft Angst, zum Betriebsarzt zu gehen, denn sie sehen ihn als Handlanger des Arbeitgebers. Das ist er aber nicht, denn wie jeder Arzt ist er nur der Wissenschaft verpflichtet und hat eine Schweigepflicht. Also muss kein Beschäftigter Angst vor einem Besuch beim Betriebsarzt haben. Im Gegenteil, es geht um die Gesundheit und nicht um Strafen oder Sanktionen!

Kein Fehler des Betriebsarztes, also auch keine Haftung

Das Urteil: Ein Schadensersatzanspruch scheidet schon deswegen aus, weil ein Behandlungsvertrag mit dem Betriebsarzt regelmäßig nicht zustande kommt. Dieser ist nur als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers tätig, sodass sich Schadensersatzansprüche nur gegen den Arbeitgeber, nicht aber gegen den Betriebsarzt richten können. Auch ein deliktischer Anspruch nach §§ 823 ff. BGB (unerlaubte Handlung) scheidet mangels Rechtsgutsverletzung aus. Durch die Untersuchung und Beratung ist es nicht zu einer Gesundheitsverletzung der Beschäftigten gekommen. Zudem liegt auch kein Datenschutzverstoß oder gar eine Rufschädigung vor. Betriebsärzte müssen nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitssicherheitsgesetz Arbeitnehmer für den Arbeitgeber untersuchen, arbeitsmedizinisch beurteilen und beraten sowie die Untersuchungsergebnisse erfassen und auswerten.

Entbinden Arbeitnehmer den Betriebsarzt nicht von der Schweigepflicht, darf dieser den Arbeitgeber nur eingeschränkt unterrichten, d. h. nur darüber, ob der Mitarbeiter weiterhin einsetzbar, nur eingeschränkt einsetzbar oder eben nicht mehr einsetzbar ist. Über festgestellte oder vermutete Erkrankungen bzw. Befunde darf er nicht berichten. Daran hat er sich hier absolut gehalten.



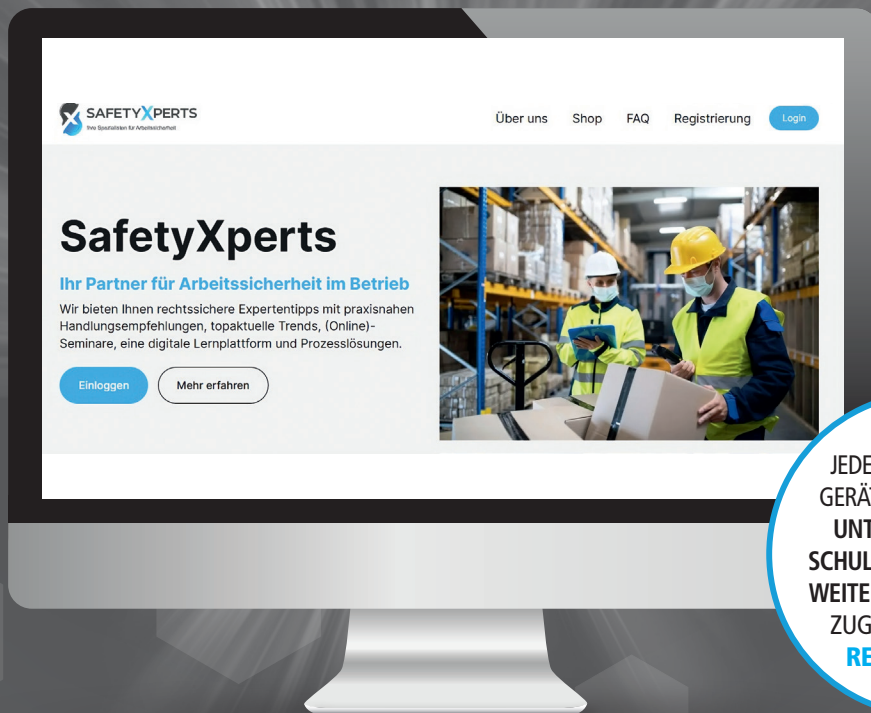
Fazit:

Solange der Betriebsmediziner nach den Regeln der ärztlichen Kunst handelt, kann er auch nicht haften. Machen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen darauf aufmerksam, dass der Betriebsarzt ohne eine Schweigepflichtsentbindung keine Befunde weitergeben darf, sondern nur eine einfache Erklärung, ob der Arbeitnehmer für die Tätigkeit geeignet oder ungeeignet ist.

Auch das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Arbeitgeber für Schädigungen aus Anlass einer betrieblichen Gripeschutzimpfung nicht haften (BAG, 21.12.2017, Az. 8 AZR 853/16).



Nutzen Sie Ihren exklusiven **ONLINEBEREICH**



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF MUSTER-
UNTERWEISUNGEN,
SCHULUNGSVIDEOS UND
WEITERE ARBEITSHILFEN
ZUGREIFEN. **GLEICH
REINSCHAUEN!**



**Praktische Lösungen,
mit denen Sie schnell und
fehlerfrei arbeiten, unter:
www.safetyxperts.de**



Musterunterweisungen und weitere Arbeitshilfen

In jeder Ausgabe weisen wir auf thematisch passende Musterunterweisungen, Schulungsvideos, Unterweisungsnachweise und viele weitere, nützliche Arbeitshilfen zum Download hin. Diese finden Sie hier bequem per Schlagwortsuche.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen.



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Blieben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 1613-4362 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Franziska Rohrbach, Bonn • Autoren: Svenja Dammasch (SD), Buxtehude; Werner Böcker (WB), Hamm, Maria Markatou (MM), München • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 02 28/95 50 160 • Telefax: 02 28/36 96 480 • E-Mail:

kundenservice@vnr.ch • „Unterweisung +plus“ ist auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar. Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kundendienst@safetyxperts.de • Alle Angaben in „Unterweisung +plus“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Titelbild: AdobeStock_Daniel Ernst; S. 4: Werner Böcker_mit KI generiert

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Welche Formen der arbeitsmedizinischen Vorsorge gibt es?

Es gibt unterschiedliche Formen der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Wissen Sie, wie diese genau heißen?

- Pflichtvorsorge, Angebotsvorsorge, Wunschvorsorge
- Pflichtvorsorge, Zwangsvorsorge, Angebotsvorsorge
- Wunschvorsorge, Pflichtvorsorge, Kontrollvorsorge

Auflösung: Die richtige Antwort lautet: Pflichtvorsorge, Angebotsvorsorge, Wunschvorsorge. Diese drei Vorsorgearten decken alle Situationen ab: Pflichtvorsorge ist vorgeschrieben, Angebotsvorsorge erfolgt freiwillig und Wunschvorsorge kann von Beschäftigten selbst angestoßen werden. Begriffe wie „Zwangsvorsorge“ oder „Kontrollvorsorge“ existieren nicht.



In der nächsten Ausgabe lesen Sie:

Gut vorbereitet in den Außendienst:
Mit Checklisten sicher unterwegs

Ihr Unterweisungs-Leitfaden für das Thema
„Fuhrpark und Außendienst“

Führen auf Distanz – wie Führungskräfte
Sicherheit im Außendienst gewährleisten



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit