

Ihr Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Betreuung

Informationen, Wege und Lösungen



Unsere Ansprechpartner/innen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unser/e Betriebsarzt/Betriebsärztin*

Name: Herr/Frau

BAD-Zentrum:

Straße:

PLZ/Ort:

Telefon:

E-Mail:

Unsere Orts-/Fachkraft für Arbeitssicherheit*

Name: Herr/Frau

Dienststelle:

Straße:

PLZ/Ort:

Telefon:

E-Mail:

* Die Koordinatoren/innen für Arbeitsmedizin sowie für Arbeits- und Gesundheitsschutz der einzelnen Landeskirchen finden Sie unter www.efas-online.de im Bereich Landeskirchen/Ansprechpartner.

Inhalt

1. Arbeitsmedizin in der evangelischen Kirche	4
1.1 Umfang des arbeitsmedizinischen Betreuungsvertrages mit der BAD GmbH	5
1.2 Umsetzung der arbeitsmedizinischen Betreuung	7
1.3 Arbeitsmedizinische Vorsorge	7
1.4 Arbeitsmedizinische Beratung	9
1.5 Mitwirkung der Betriebsärzte und Betriebsärztinnen	9
2. Arbeitsmedizinische Vorsorge für Tätigkeitsbereiche in der evangelischen Kirche	10
2.1 Beratung und Seelsorge	10
2.2 Pflegerische Tätigkeiten	11
2.3 Betreuung und Umgang mit Vorschulkindern, Kindern und Jugendlichen	12
2.4 Hausmeistertätigkeiten	14
2.5 Arbeiten im Büro	15
2.6 Hauswirtschaftliche Tätigkeiten	16
2.7 Grünpflege	17
2.8 Tätigkeiten im Ausland	18
3. Arbeitsmedizinische Beratungsleistungen	19
4. Mitwirkung	20
4.1 Mutterschutzuntersuchungen bei Infektionsgefährdung	20
4.2 Wiedereingliederung Langzeiterkrankter und Jugendarbeitsschutz	23
5. Anhang	24
5.1 Gesetze, Verordnungen und Vorschriften	24
5.2 Abkürzungen	24
5.3 Impfeempfehlungen	25
5.4 Fristen für die arbeitsmedizinischen Vorsorgen	25
5.5 Kopiervorlage zur Durchführung einer Vorsorge/einer Untersuchung	26
5.6 Muster-Formblatt über die betriebsärztliche Bescheinigung zum Mutterschutz	28
5.7 Muster-Bescheinigung zur Teilnahme an der Vorsorge	30
6. Weiterführende Informationen im Internet	31
7. Impressum	32

1. Arbeitsmedizin in der evangelischen Kirche

Auch in der kirchlichen Arbeitswelt existieren vielfältige Einflüsse und Belastungen, die die Gesundheit der Mitarbeitenden* gefährden können. Jeder kirchliche Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, zu ermitteln, welche Gefährdungen bei der Arbeit für seine Mitarbeitenden bestehen, um daraus ggf. geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten (Gefährdungsbeurteilung).

Damit der Arbeitgeber den Zusammenhang von arbeitsbedingten Gefährdungen und den daraus erwachsenden Belastungen bei einzelnen Tätigkeiten beurteilen kann, wird er hinsichtlich medizinischer Aspekte von einem Betriebsarzt/einer Betriebsärztin bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützt.

Diese arbeitsmedizinische Beratung dient auch direkt der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Arbeitsmedizinische Vorsorge und die individuelle Betreuung der Mitarbeitenden und Verantwortlichen sind Schutzmaßnahmen für die Gesunderhaltung bei der Arbeit.

Dieser Leitfaden soll

- einen Überblick über die Inhalte der arbeitsmedizinischen Betreuung innerhalb der evangelischen Kirche geben,
- kirchlichen Arbeitgebern bei der Ermittlung von typischen Gesundheitsgefahren bei Tätigkeiten in der evangelischen Kirche zur Seite stehen und
- bei der Beauftragung arbeitsmedizinischer Leistungen (z. B. die zielgerichtete Vorsorge für Mitarbeitende) unterstützen.

Arbeitsmedizin in der evangelischen Kirche umfasst die folgenden Bereiche:



*„Mitarbeitende“ und „Beschäftigte“ werden in dieser Broschüre synonym verwendet.

1.1 Umfang des arbeitsmedizinischen Betreuungsvertrages mit der BAD GmbH



Seit 1998 besteht für die arbeitsmedizinische Betreuung ein Vertrag zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH.

Dieser Vertrag gilt im Bereich der EKD

- für alle evangelischen Kirchengemeinden mit deren unselbstständigen Einrichtungen,
- für Verwaltungen, Einrichtungen und Werke der Gliedkirchen der EKD.

Einrichtungen mit eigener Rechtspersönlichkeit (z. B. als GmbH oder e. V.) gehören in der Regel nicht dazu.

Grundlagen des Betreuungsvertrages sind

- das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), das die Aufgaben der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen festlegt, und
- das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das der Sicherung der Gesundheit aller Beschäftigten dient, sowie
- wichtige Gesetze und Verordnungen zum Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsgefahren bei der Arbeit, z. B.
 - Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
 - das Mutterschutzgesetz und
 - das Sozialgesetzbuch, das die Wiedereingliederung Langzeiterkrankter regelt.

Im Rahmen des Betreuungsvertrages werden folgende Personen betreut

- alle angestellten und verbeamteten Mitarbeiter/innen,
- die Pfarrer/innen sowie
- die Jahrespraktikanten/innen (Anerkennungsjahr in der dreijährigen Berufsausbildung) in Kindertagesstätten.

Für Ehrenamtliche ist nur die Beratung zum Arbeitsplatz enthalten; eine gegebenenfalls erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge muss außerhalb des Vertrages zwischen kirchlicher Einrichtung und der BAD GmbH abgerechnet werden.

Nicht Bestandteil der arbeitsmedizinischen Betreuung sind Leistungen für

- Kurzeitpraktikanten/innen und Praktikanten/innen im freiwilligen sozialen Jahr (FSJ) und Bundesfreiwilligendienst (BFD); im rechtlichen Sinne handelt es sich bei diesem Personenkreis nicht um Beschäftigte der evangelischen Kirche.
- Begutachtungen mit möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen, denn diese dienen nicht dem Arbeitsschutz und der Prävention von Erkrankungen.

Auch sozial- oder beamtenrechtliche Untersuchungen, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Unterweisungen zum Infektionsschutz sowie die Mitwirkung an Gesundheitstagen sind nicht Bestandteil des Vertrages.

Einstellungsuntersuchungen

Einstellungsuntersuchungen dienen dem Nachweis des Gesundheitszustandes und der Arbeitsfähigkeit der einzustellenden Person und dürfen nicht mit der Erstvorsorge verwechselt werden. Sie werden vom Arbeitgeber beauftragt und die Fragen des Arztes/der Ärztin dürfen sich nur auf

- eine bestehende oder unmittelbar bevorstehende Arbeitsunfähigkeit,
- eine Erkrankung, die eine Gefahr für Dritte in sich birgt oder
- eine Erkrankung, die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in regelmäßig wiederkehrenden Abständen beeinträchtigt,

beziehen. Das Fragerecht des Arbeitgebers ist insofern eingeschränkt.

Eignungsuntersuchungen

Hierbei handelt es sich um Untersuchungen, bei denen der Arbeitgeber gezielt ein Anforderungsprofil einer bestimmten Tätigkeit mit den gesundheitlichen Gegebenheiten seiner Mitarbeitenden abgleichen will. Auch diese Untersuchungen dienen in erster Linie dem Schutz Dritter und der Personaleinsatzplanung. Sie enthalten jedoch Aspekte des Arbeitsschutzes, da durch die Eignungsfeststellung auch die Selbstgefährdung durch einen Arbeitsunfall reduziert werden kann. Als Ausnahme ist die Eignungsuntersuchung „Gefährliche Baumarbeiten“ Bestandteil des Betreuungsvertrages, ihre rechtliche Grundlage ist in der VSG 4.2 zu finden.

Eignungsuntersuchungen sind nur zulässig, wenn es eine entsprechende Rechtsvorschrift gibt (z. B. Gefahrstoffverordnung, Fahrerlaubnisverordnung, Druckluftverordnung).

1.2 Umsetzung der arbeitsmedizinischen Betreuung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten über ihre zuständigen Ansprechpersonen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz informiert werden, z. B. durch einen Aushang.

Auskunft über das zuständige BAD-Zentrum geben die jeweiligen Koordinatoren/innen für Arbeitsmedizin, die Koordinatoren/innen für Arbeits- und Gesundheitsschutz der Landeskirchen und die EFAS.

Zusätzlich kann auf der BAD-Homepage (www.bad-gmbh.de) über die Postleitzahl das regional zuständige BAD-Zentrum gefunden werden.

Welches regionale BAD-Zentrum ist für Sie zuständig?

Auskunft bekommen Sie:

- telefonisch durch Ihren/e Koordinator/in für Arbeitsmedizin der BAD GmbH
- telefonisch durch Ihren/e Koordinator/in für Arbeits- und Gesundheitsschutz der Gliedkirchen
- telefonisch durch die EFAS
- rund um die Uhr über die Postleitzahl-Eingabe auf www.bad-gmbh.de



1.3 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die arbeitsmedizinische Vorsorge (gemäß der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, ArbMedVV) dient dem individuellen Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden bei der Arbeit.

Die Verordnung schreibt für bestimmte Tätigkeiten die arbeitsmedizinische Vorsorge zwingend vor.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge unterteilt sich in:

Angebotsvorsorgen

müssen bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten vom Arbeitgeber angeboten werden. Die Teilnahme ist für die Mitarbeitenden freiwillig.

Pflichtvorsorgen

müssen bei besonders gefährdenden Tätigkeiten vom Arbeitgeber veranlasst werden. Die Teilnahme der Mitarbeitenden ist Beschäftigungsvoraussetzung.

Wunschvorsorgen

hat der Arbeitgeber zu ermöglichen, wenn die Beschäftigten eine Gesundheitsgefährdung durch die Arbeit vermuten und die Gefährdungsbeurteilung diese nicht ausschließt.

Inhalte der arbeitsmedizinischen Vorsorge

- systematische Befragung der Mitarbeitenden nach gesundheitlicher Vorgeschichte, aktuellen Beschwerden und nach den Arbeitsplatzbedingungen,
- ein ärztliches Beratungsgespräch,
- eine körperliche oder klinische Untersuchung (z. B. in Verbindung mit einer Blutabnahme), wenn sie für die ärztliche Beratung erforderlich ist und die Beschäftigten über den Zweck der Untersuchung aufgeklärt und mit ihr einverstanden sind,
- ein Impfangebot bei Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung, wenn das Infektionsrisiko für die Beschäftigten gegenüber der Allgemeinbevölkerung erhöht ist. Wenn die Mitarbeitenden zustimmen, führt der Betriebsarzt/die Betriebsärztin diese Impfung durch.

Die individuelle Beratung von Mitarbeitenden und die arbeitsmedizinische Vorsorge unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht.

Auftragsformular für arbeitsmedizinische Leistungen

Für die Beauftragung der arbeitsmedizinischen Vorsorgen und Untersuchungen durch die BAD GmbH steht ein Auftragsformular zur Verfügung. Das jeweils aktuelle Auftragsformular kann von der EFAS-Homepage (www.efas-online.de) heruntergeladen werden. Ein Muster finden Sie im Anhang.

Teilnahmebescheinigung

Über die Teilnahme an der arbeitsmedizinischen Vorsorge erhält der Arbeitgeber von dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin eine Bescheinigung. Ein Muster ist im Anhang zu finden.

Diese Bescheinigung beinhaltet nur den Anlass, das Datum der durchgeführten und die Frist für die Folgevorsorge.

Die Beschäftigten entscheiden selbst, ob sie Ergebnisse aus der Vorsorge dem Arbeitgeber mitteilen.

Vorsorgekartei

Der Arbeitgeber muss über die arbeitsmedizinische Vorsorge eine Vorsorgekartei führen.

Diese enthält neben den Personenangaben

- den Anlass (z. B. vorschulische Kindererziehung),
- das Datum der Vorsorge,
- die Art der Vorsorge (Pflicht, Angebot oder Wunsch) und
- den Zeitpunkt für die nächste Folgevorsorge.

Die Vorsorgekartei enthält keine Angaben zum Gesundheitszustand der Mitarbeitenden. Sie kann elektronisch geführt werden. Bei größeren Einrichtungen (ab ca. 20 Beschäftigten) bietet sich z. B. die Verwendung einer Excel-Datei an. Ein Muster können Sie auf der EFAS-Homepage (www.efas-online.de) herunterladen.

Scheidet ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin aus dem Arbeitsverhältnis aus, erhält er/sie die Daten der Vorsorgekartei in Kopie. Diese werden anschließend gelöscht.

1.4 Arbeitsmedizinische Beratung



Im Arbeitssicherheitsgesetz ist ein umfangreicher Aufgabenkatalog für die Betriebsärzte und Betriebsärztinnen festgelegt. Ihre Aufgabe ist die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf physische und psychische Belastungen bei der Arbeit. Hierfür sollen sie unter anderem die Arbeitsplätze begehen, im Arbeitsschutzausschuss mitwirken und bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden oder der Gestaltung von Arbeitsplätzen eingebunden werden.

Die Betriebsärzte und Betriebsärztinnen stehen auch den Mitarbeitenden und Mitarbeitervertretungen für arbeitsmedizinische Fragestellungen zur Verfügung. Im Rahmen der Beratung informieren die Betriebsärzte und Betriebsärztinnen über mögliche Gesundheitsgefahren bei der Arbeit und werben für gesunderhaltendes Verhalten.

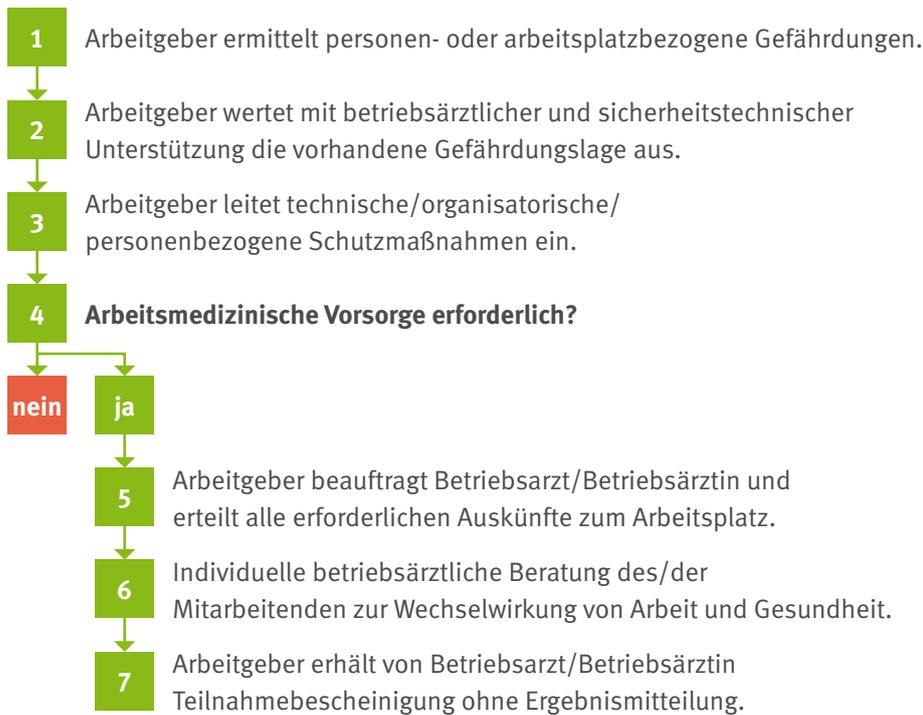
1.5 Mitwirkung der Betriebsärzte und Betriebsärztinnen

Auch bei Fragestellungen, die nicht explizit aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz herrühren, können kirchliche Einrichtungen die Mitwirkung der Arbeitsmedizin nutzen. Insbesondere bei der betrieblichen Umsetzung des Mutterschutzes und der Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten unterstützen die Betriebsärzte und Betriebsärztinnen den Arbeitgeber und die betroffenen Mitarbeitenden.

Mit ihrer Kenntnis der Arbeitsbedingungen und ihrer medizinischen Fachkunde können sie helfen, betriebliche Interessen und Schutzpflichten in Einklang zu bringen.

2. Arbeitsmedizinische Vorsorge für Tätigkeitsbereiche in der evangelischen Kirche

Im Folgenden werden die für die Kirche typischen Tätigkeitsbereiche mit ihren möglichen Gefährdungen aufgezeigt, die Anlass für eine arbeitsmedizinische Vorsorge sein können. Voraussetzung ist die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung.



2.1 Beratung und Seelsorge

Bei Tätigkeiten in Beratungsstellen (z. B. Sucht- oder Eheberatung), in der Krankenhaus- und Notfallseelsorge sowie in der gemeindlichen Seelsorge gibt es in der Regel keine Gefährdungen, die eine arbeitsmedizinische Vorsorge zur Folge haben. Bei diesen Tätigkeiten kommt es im Allgemeinen nicht zu einem ausreichend engen körperlichen Kontakt, der zu einer Infektion führen könnte.

Zwar können bei Klienten möglicherweise Infektionskrankheiten (wie Hepatitis B, Hepatitis C oder HIV) bestehen, aber für eine Ansteckung müsste das infektiöse Blut in den Körper der Beschäftigten gelangen.

Möglich ist auch das Vorkommen einer Tuberkulose-Erkrankung (Tröpfcheninfektion); für eine Ansteckung ist aber ein lang anhaltender, enger körperlicher Kontakt erforderlich. Deshalb ist bei Beratungen und Seelsorge die Infektionsgefahr gegenüber der Allgemeinbevölkerung nicht erhöht.

Arbeitsmedizinischer Vorsorgeanlass	Bemerkungen	Angebotsvorsorge	Pflichtvorsorge
 Bildschirmtätigkeit	Belastungen der Augen, insbesondere bei Fehlsichtigkeit	▼	
	Untersuchung der Sehfähigkeit	Arbeit an Bildschirmgeräten	

2.2 Pflegerische Tätigkeiten



Im Bereich der ambulanten und stationären Pflege und medizinischen Versorgung besteht die Gefahr der Übertragung von Infektionserregern bei regelmäßigem und direktem Kontakt mit Körperflüssigkeiten, z. B. beim Blutabnehmen, Spritzen oder Wechseln von Inkontinenzmaterial.

Der Umfang der pflegerischen Tätigkeit und der Gesundheitszustand der zu pflegenden Person sind ausschlaggebend für eine Angebots- oder Pflichtvorsorge.

Arbeitsmedizinischer Vorsorgeanlass	Bemerkungen	Angebotsvorsorge	Pflichtvorsorge
 Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung in der Pflege	Ggf. Impfangebot bzgl. Hep. A und Hep. B, ggf. Untersuchung auf Hep. C		▼ Regelmäßiger Kontakt mit Körperflüssigkeiten und Ausscheidungen größeren Umfangs
 Tätigkeiten mit Muskel- und Skelettbelastung	Regelmäßiges schweres Heben und Tragen	▼	
	Fehlbelastung durch ungünstige Körperhaltung, Heben und Tragen schwerer Lasten	Umsetzen/Umlagern von Personen ohne Hilfsmittel > 14 mal pro Tag	
 Feuchtarbeit	Hautbelastung	▼	▼
	Häufiges Händewaschen und Umgang mit Desinfektionsmitteln, Tragen flüssigkeitsdichter Handschuhe	> 2 Stunden pro Tag	> 4 Stunden pro Tag
 Bildschirmtätigkeit	Belastungen der Augen, insbesondere bei Fehlsichtigkeit	▼	
	Untersuchung der Sehfähigkeit	Arbeit an Bildschirmgeräten	

2.3 Betreuung und Umgang mit Vorschulkindern, Kindern und Jugendlichen



In Kindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Waldkindergärten, allgemeinbildenden Schulen sowie weiteren ähnlichen gemeindlichen Einrichtungen

In diesen Einrichtungen können verschiedene Infektionsgefährdungen für die Mitarbeitenden bestehen. Eine Übertragung ist möglich durch Tröpfcheninfektion (z. B. Masern, Mumps, Röteln, Windpocken) oder durch Kontakt mit infektiösen Körperflüssigkeiten wie Urin und Stuhl. Ausschlaggebend für eine arbeitsmedizinische Vorsorge sind die Enge des Kontakts zu dem möglicherweise kranken Kind oder Jugendlichen sowie dessen Alter.

Die vorschulische Kinderbetreuung birgt die Gefahr der Ansteckung an den oben aufgelisteten sogenannten Kinderkrankheiten.

Küchenpersonal in Kindergärten muss für eine Vorsorge berücksichtigt werden, wenn es intensiv in die pädagogische Arbeit einbezogen wird. Weitere Erklärungen zu den erforderlichen Impfungen befinden sich im Anhang.

Der längere Aufenthalt in der freien Natur, beispielsweise in Waldkindergärten, birgt im Sommer die Gefahr von Infektionen durch Zeckenbisse und kann auch ein Anlass für eine Vorsorge sein.

Bei der Gestaltung des Kindergottesdienstes, der Betreuung schulpflichtiger Kinder durch Lehrerinnen und Lehrer, im Konfirmanden- und Religionsunterricht, bei der Betreuung in offenen Ganztagschulen und bei Jugendfreizeiten

Bei diesen Tätigkeiten sind in der Regel Dauer und Enge des Kontakts nicht so ausgeprägt, dass daraus ein gegenüber der Allgemeinbevölkerung erhöhtes Infektionsrisiko besteht. Folgende Ausnahmen sind möglich: Betreuung eines mit Hepatitis B infizierten Kindes oder regelmäßige Hilfestellung beim Toilettengang und dem Wechsel von Inkontinenzmaterial.

Für Lehrkräfte, Pastoren und Pastorinnen besteht ein erhöhtes Risiko, an Windpocken und Masern zu erkranken. Außerdem ist im Falle einer Schwangerschaft von einem erhöhten Risiko für Mutter und Kind gegenüber Windpocken (Umgang mit Kindern bis zum 10. Lebensjahr) und gegenüber Röteln (Umgang mit Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr) auszugehen. Daher ist es sinnvoll, Lehrerinnen und Pastorinnen eine einmalige Angebotsvorsorge mit Impfangbot anzubieten.

Folgevorsorgen sind nicht erforderlich.

Arbeitsmedizinischer Vorsorgeanlass	Bemerkungen	Angebotsvorsorge	Pflichtvorsorge
 Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung			
in der vorschulischen Kinderbetreuung	Kinderkrankheiten wie Masern, Mumps, Röteln, Keuchhusten, Windpocken, ggf. Impfangebot Hepatitis A, ggf. Impfangebot Hepatitis B, ggf. Impfangebot		Enger Körperkontakt zu Kindern, Gefahr durch Tröpfcheninfektion Regelmäßiges Windelwechseln und Begleitung zur Toilette, Gefahr durch Schmierinfektion Betreuung eines mit Hepatitis B infizierten Kindes
in Waldkindergärten	Beratung zu Borreliose und FSME, ggf. Impfangebot gegen FSME in Endemiegebieten Angebot für alle Mitarbeitenden in Tätigkeitsbereichen mit Infektionsgefährdung	Beim Ausscheiden aus der Tätigkeit / bei Arbeitgeberwechsel	Regelmäßiger Aufenthalt in Wäldern und Freige-länden, Gefahr durch Zeckenbisse
in Schulen, Jugendfreizeiten, beim Konfirmanden- und Religionsunterricht	Ausschließlich für Frauen im gebärfähigen Alter Beratung zu Windpocken, Masern und Röteln, ggf. Impfung	Kinderkrankheiten durch Tröpfcheninfektion	
 Tätigkeiten mit Muskel- und Skelettbelastung	Regelmäßiges schweres Heben und Tragen Fehlbelastung durch ungünstige Körperhaltung, Heben und Tragen im Krippenbereich	Heben und Tragen ♀ Frauen 5–10 kg > 100 mal pro Tag 10–15 kg > 50 mal pro Tag ♂ Männer 10–15 kg > 100 mal pro Tag 15–20 kg > 50 mal pro Tag > 5 Sek. Dauer: Anzahl halbieren Schieben über kurze Distanzen > 40 mal pro Tag	
 Feuchtarbeit	Hautbelastung Häufiges Händewaschen und Umgang mit Desinfektionsmitteln, Tragen flüssigkeitsdichter Handschuhe	> 2 Stunden pro Tag	> 4 Stunden pro Tag
 Bildschirmtätigkeit	Belastungen der Augen, insbesondere bei Fehlsichtigkeit Untersuchung der Sehfähigkeit	Arbeit an Bildschirmgeräten	

2.4 Hausmeistertätigkeiten



Bei der Pflege der Gebäude, bei Unterhaltsarbeiten, dem Vorbereiten der Räumlichkeiten für Veranstaltungen und Gottesdienste sowie bei der Reinigung können vielfältige Belastungen und Gefährdungen auftreten.

Arbeitsmedizinischer Vorsorgeanlass	Bemerkungen	Angebotsvorsorge	Pflichtvorsorge
 Tätigkeiten mit Muskel- und Skelettbelastung	Regelmäßiges schweres Heben und Tragen	▼	
	Fehlbelastung durch ungünstige/s Körperhaltung, Heben, Tragen, Schieben schwerer Lasten	Heben und Tragen ♀ Frauen 5–10 kg > 100 mal pro Tag 10–15 kg > 50 mal pro Tag ♂ Männer 10–15 kg > 100 mal pro Tag 15–20 kg > 50 mal pro Tag > 5 Sek. Dauer: Anzahl halbieren Schieben über kurze Distanzen > 40 mal pro Tag	
 Feuchtarbeit	Hautbelastung	▼	▼
	Aufweichen der Haut beim Tragen flüssigkeitsdichter Handschuhe, Arbeiten im Wasser	> 2 Stunden pro Tag	> 4 Stunden pro Tag
 Bildschirmtätigkeit	Belastungen der Augen, insbesondere bei Fehlsichtigkeit	▼	
	Untersuchung der Sehfähigkeit	Arbeit an Bildschirmgeräten	

Der Umgang mit Gefahrstoffen (z. B. Lacke) führt in der Regel nicht zu einer Pflicht- oder Angebotsvorsorge, da nur sehr geringe Mengen eingesetzt werden, die nicht oder unwesentlich über den Belastungen des Alltags liegen.

2.5 Arbeiten im Büro



In allen Verwaltungen, Pfarrbüros und Bereichen, in denen am Schreibtisch oder mit dem Computer gearbeitet wird, sind gesundheitliche Belastungen durch diese Tätigkeiten möglich.

Langes und ununterbrochenes Sitzen, eine ungünstige Anordnung der Arbeitsmittel (Bildschirm, Tastatur, Maus), nicht auf die Körpergröße abgestimmte Büromöbel und fehlende Bewegung können gesundheitliche Probleme, wie z. B. Verspannungen im Nacken und Rücken, auslösen.

Weiterhin belastet das ständige Schauen auf Bildschirmgeräte die Augen. Deshalb bietet der Arbeitgeber den Mitarbeitenden an Bildschirmarbeitsplätzen die Vorsorge zur Sehfähigkeit an. Zeigt sich dabei, dass eine spezielle Sehhilfe für die Bildschirmarbeit notwendig ist, muss der Arbeitgeber diese seinen Beschäftigten zur Verfügung stellen.

Der Betriebsarzt/die Betriebsärztin und auch die Ortskraft beraten zur ergonomischen Einrichtung des Büroarbeitsplatzes und bei gesundheitlichen Beschwerden im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz.

Arbeitsmedizinischer Vorsorgeanlass	Bemerkungen	Angebotsvorsorge	Pflichtvorsorge
 Bildschirmtätigkeit	Belastungen der Augen, insbesondere bei Fehlsichtigkeit	▼	
		Untersuchung der Sehfähigkeit	

2.6 Hauswirtschaftliche Tätigkeiten



Bei Tätigkeiten im Küchenbereich, bei der Wäschereinigung und bei der Reinigung der Gebäude können verschiedene Belastungen und Gefährdungen auftreten.

Arbeitsmedizinischer Vorsorgeanlass	Bemerkungen	Angebotsvorsorge	Pflichtvorsorge
 Tätigkeiten mit Muskel- und Skelettbelastung	Regelmäßiges schweres Heben und Tragen	▼	
	Fehlbelastung durch ungünstige/s Körperhaltung, Heben, Tragen, Schieben schwerer Lasten	Heben und Tragen ♀ Frauen 5–10 kg > 100 mal pro Tag 10–15 kg > 50 mal pro Tag ♂ Männer 10–15 kg > 100 mal pro Tag 15–20 kg > 50 mal pro Tag > 5 Sek. Dauer: Anzahl halbieren Schieben über kurze Distanzen > 40 mal pro Tag	
 Feuchtarbeit	Hautbelastung	▼	▼
	Aufweichen der Haut beim Tragen flüssigkeitsdichter Handschuhe, Arbeiten im Wasser	> 2 Stunden pro Tag	> 4 Stunden pro Tag

2.7 Grünpflege

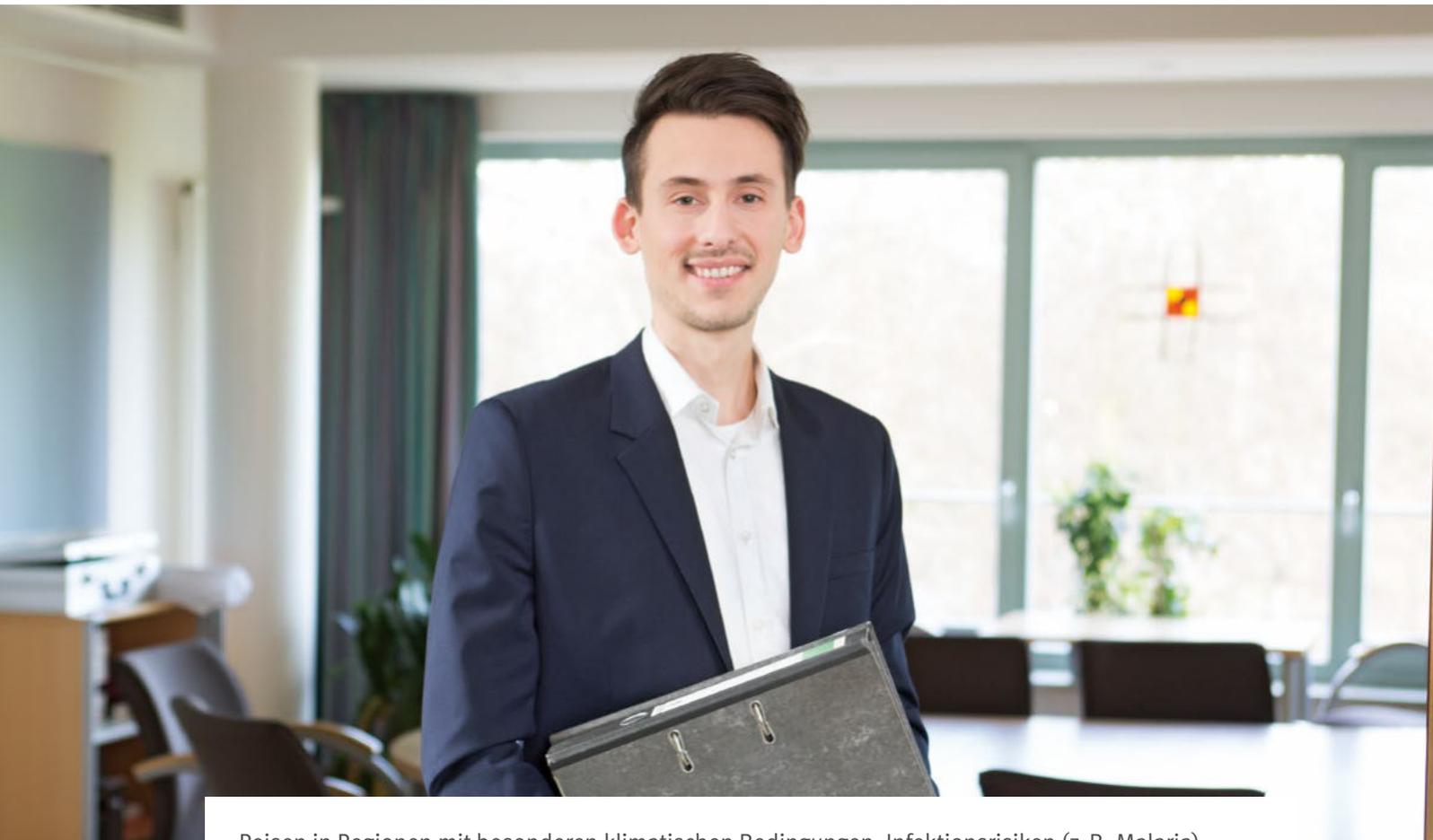
Bei der Arbeit auf Friedhöfen, z. B. mit motorisierten Grünpflegegeräten wie Rasenmähern, Heckenscheren, Freischneidegeräten und Motorsägen oder beim Besteigen von Bäumen sowie bei der Pflege der Außenanlagen können vielfältige Belastungen und Gefährdungen auftreten.

Arbeitsmedizinischer Vorsorgeanlass	Bemerkungen	Angebotsvorsorge	Pflichtvorsorge
 Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung bei längerem Aufenthalt im Freien			▼
	Beratung zu Borreliose und FSME, ggf. Impfangebot gegen FSME in Endemiegebieten		Regelmäßiger Aufenthalt in Wäldern und Freigelände, Gefahr durch Zeckenbisse
 Tätigkeiten mit Muskel- und Skelettbelastung	Heben, Tragen, Schieben, Vibrationen	▼	
	Arbeiten mit motorisierten Grünpflegegeräten, täglich und mehrstündig	Ganzkörpervibrationen, Hand-Arm-Vibrationen	
	Fehlbelastung durch ungünstige Körperhaltung, Heben/Tragen/Schieben schwerer Lasten	Heben und Tragen ♀ Frauen 5–10 kg > 100 mal pro Tag 10–15 kg > 50 mal pro Tag ♂ Männer 10–15 kg > 100 mal pro Tag 15–20 kg > 50 mal pro Tag > 5 Sek. Dauer: Anzahl halbieren Schieben über kurze Distanzen > 40 mal pro Tag	
 Arbeiten im Lärm	Belastungen durch Lärm	▼	▼
	Gefahr durch sehr laute Maschinen	Beurteilungspegel > 80 dB(A) über 8 Stunden pro Tag	Beurteilungspegel > 85 dB(A) über 8 Stunden pro Tag
 Feuchtarbeit	Hautbelastung	▼	▼
	Aufweichen der Haut beim Tragen flüssigkeitsdichter Handschuhe oder bei Arbeiten im Wasser	> 2 Stunden pro Tag	> 4 Stunden pro Tag
 Bildschrmtätigkeit	Belastungen der Augen, insbesondere bei Fehlsichtigkeit	▼	
	Untersuchung der Sehfähigkeit	Arbeit an Bildschirmgeräten	

Der Umgang mit Gefahrstoffen (z. B. Kraftstoffe) führt in der Regel nicht zu einer Pflicht- oder Angebotsvorsorge, da nur sehr geringe Mengen eingesetzt werden, die nicht oder unwesentlich über den Belastungen des Alltags liegen.

Beim Beschneiden und Fällen von Bäumen ab einem Stammumfang von 20 cm in Brusthöhe handelt es sich um „gefährliche Baumarbeiten“. Für sie ist vor Aufnahme der Tätigkeit eine Eignungsuntersuchung im Zusammenhang mit dem Erwerb des Motorsägenscheins erforderlich. Die Auslösemerkmale finden sich in der Unfallverhütungsvorschrift VSG 4.2. Als Ausnahme ist die Eignungsuntersuchung „Gefährliche Baumarbeiten“ Bestandteil des Betreuungsvertrages; ihre rechtliche Grundlage ist in der VSG 4.2 zu finden.

2.8 Tätigkeiten im Ausland



Reisen in Regionen mit besonderen klimatischen Bedingungen, Infektionsrisiken (z. B. Malaria), Hygienedefiziten sowie eingeschränkter medizinischer Versorgung können mit einer erhöhten gesundheitlichen Gefährdung der Mitarbeitenden einhergehen.

Zu beachten sind die besonderen Arbeits- und Einsatzbedingungen der entsandten Beschäftigten (Reisen zu Konferenzen; weltweite Sozialarbeit).

Somit ist eine Beratung zu den besonderen klimatischen Gegebenheiten, zur Sonneneinstrahlung, Hygiene, Infektionsgefahren und zur medizinischen Versorgung vor Ort erforderlich. Die Notwendigkeit für eine Vorsorge und eventuelle Schutzimpfungen hängt vom Reiseziel, der Aufenthaltsdauer und der Tätigkeit ab.

Arbeitsmedizinischer Vorsorgeanlass	Bemerkungen	Angebotsvorsorge	Pflichtvorsorge
 Tätigkeiten im Ausland	Ggf. Impfangebot z. B. Hepatitis A, Gelbfieber und Malariaphylaxe		▼
			Beratung zu den im Reiseland verbreiteten Erkrankungen und zu Hygienemaßnahmen

3. Arbeitsmedizinische Beratungsleistungen

Leistung	Zielgruppe	Bemerkungen
Mutterschutzberatung	Arbeitgeber und Schwangere	Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung
Allgemeine arbeitsmedizinische Beratung zu Gefährdungen und Belastungen bis hin zu psychischen Belastungen	Arbeitgeber und Verantwortliche	Auch Beratung zum Arbeitsplatz von ehrenamtlichen Mitarbeitenden
Unterstützung bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung	Arbeitgeber	
Informationsveranstaltungen	Verantwortliche, Mitarbeitende oder Berufsgruppen wie etwa Küster/Mesner/innen	Informationen zu arbeitsmedizinisch relevanten Themen
Beratung zur Arbeitsplatzgestaltung, dem Einsatz von Arbeitsmitteln und Schutzmaßnahmen	Arbeitgeber, Mitarbeitende und Mitarbeitervertretung	
Begehungen der Arbeitsstätten	Arbeitgeber, Mitarbeitende	Zum Kennenlernen der kirchlichen Arbeitsplätze und aus besonderem Anlass, z. B. bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen
Mitglied im Arbeitsschutzausschuss	Beteiligte des Arbeitsschutzausschusses	Teilnehmer/in entsprechend ASiG

4. Mitwirkung

4.1 Mutterschutzuntersuchungen bei Infektionsgefährdung

Werdende Mütter und ihre ungeborenen Kinder unterliegen bei der Arbeit einem besonderen Gesundheitsschutz, den der Arbeitgeber während der gesamten Schwangerschaft und der sich anschließenden Stillzeit verantworten und gewährleisten muss. Er muss

- alle sich ergebenden Arbeitsschutzmaßnahmen unter mutterschutzrechtlichen Aspekten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen und festlegen,
- unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft die zuständige Arbeitsschutzbehörde benachrichtigen,
- auf Nachfrage nähere Angaben über die Art der Beschäftigung sowie die Arbeitsbedingungen machen und
- Arbeitsbedingungen so gestalten, dass das Leben und die Gesundheit von Mutter und Kind nicht gefährdet werden.

Vorschulische Kinderbetreuung

Erhöhtes Infektionsrisiko für Mutter und ungeborenes Kind (Risiko schwerer organischer Kindesmissbildungen, Fehl- und Totgeburt) gegenüber

- Masern, Mumps, Röteln, Windpocken und Keuchhusten
- Hepatitis A beim Windelwechsel und Begleitung zur Toilette
- Cytomegalie und Ringelröteln; kein Impfschutz der Mitarbeitenden möglich

Schul-, Religions- oder Konfirmandenunterricht

Erhöhtes Infektionsrisiko für Lehrerinnen/Pastorinnen/Vikarinnen und deren ungeborene Kinder gegenüber

- Windpocken an Schulen, an denen Kinder bis zum 10. Lebensjahr unterrichtet werden
- Röteln an Schulen mit Kindern und Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr
- Röteln und Windpocken im Bereich der Verkündigung (Religions- und Konfirmandenunterricht)

Pflege und medizinische Versorgung

Erhöhtes Infektionsrisiko für Mutter und ungeborenes Kind gegenüber Hepatitis A, B und ggf. C bei direktem Kontakt zu Körperflüssigkeiten; daraus ergeben sich folgende Maßnahmen:

- intensive Unterweisung zur Hygiene,
- Vermeidung aller Tätigkeiten mit Verletzungsgefahr und Blutkontakt



Der Arbeitgeber muss schwangere Mitarbeiterinnen aus den Bereichen vorschulische Kinderbetreuung sowie Religions- und Konfirmandenunterricht dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin vorstellen.

Anhand der Angaben im Impfpass der werdenden Mutter und/oder mit Hilfe einer Blutabnahme ermittelt der Betriebsarzt/die Betriebsärztin ihren Immunstatus. Anschließend klärt er/sie die werdende Mutter über alle schwangerschaftsrelevanten Infektionskrankheiten und die sich daraus ergebenden Risiken auf.

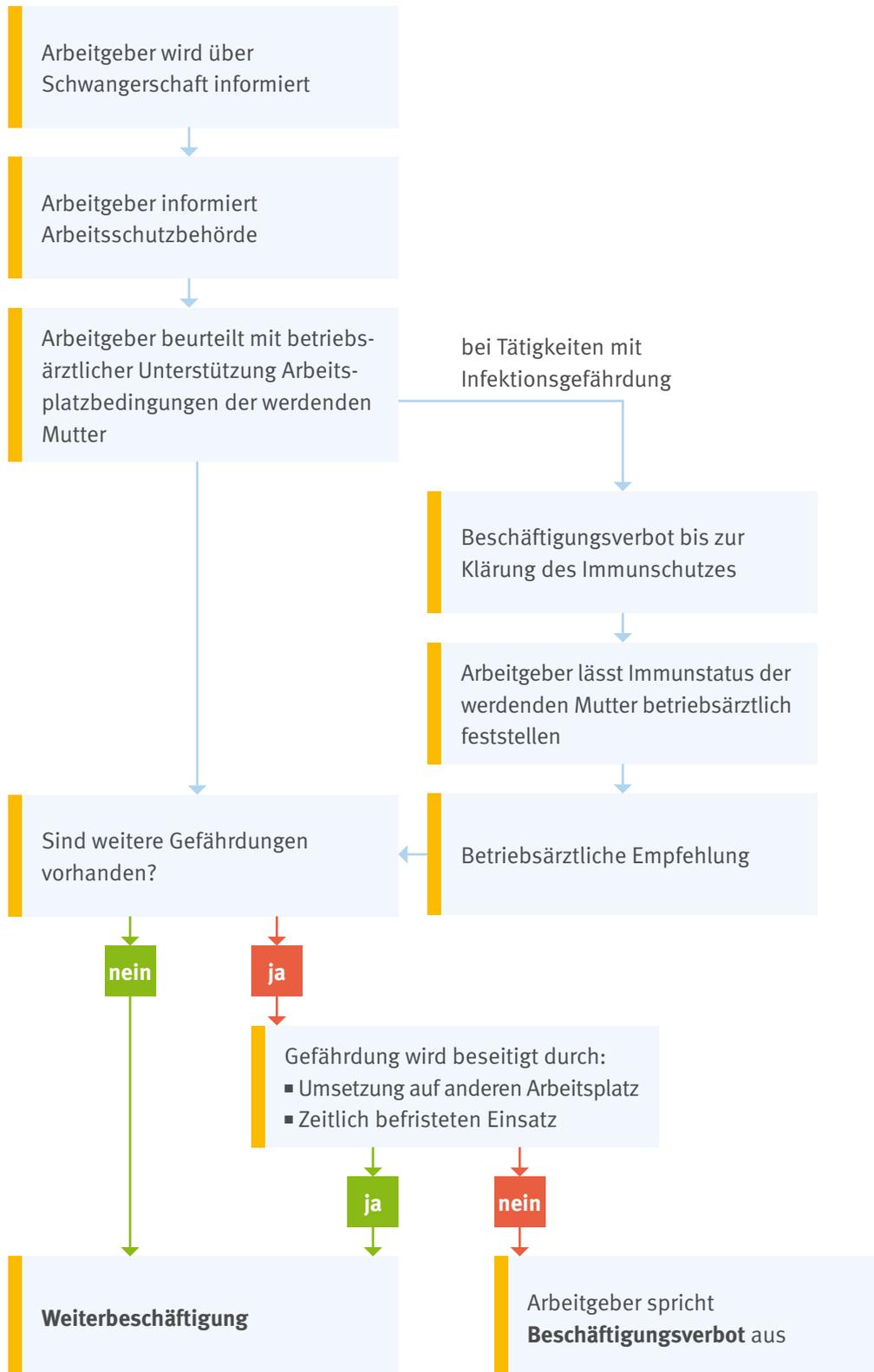
Der Arbeitgeber erhält eine betriebsärztliche Empfehlung zu den Einsatzmöglichkeiten für seine schwangere Mitarbeiterin (ein Formblatt finden Sie im Anhang).

Optionen:

- Gegen eine Weiterbeschäftigung bestehen keine Bedenken, die werdende Mutter kann an ihrem Arbeitsplatz verbleiben.
- Beschäftigungsbeschränkungen; (individuelle) Schutzmaßnahmen müssen getroffen werden
- Generelles Tätigkeitsverbot, kein Umgang mit (Vorschul-)Kindern
- Zeitlich begrenztes Tätigkeitsverbot
- Tätigkeitsverbot bei Umgang mit Kindern im Alter unter 3 Jahren
- Hinweise auf Beschäftigungsverbote bei Ausbruch von bestimmten Infektionskrankheiten in der Einrichtung

Für die Umsetzung dieser Empfehlung ist der Arbeitgeber zuständig. Nur er kann einen Arbeitsplatzwechsel veranlassen oder ggf. sich daraus ergebende Tätigkeitsverbote aussprechen. Davon unabhängig muss der Arbeitgeber immer die generellen und individuellen Beschäftigungsverbote bzw. Tätigkeitseinschränkungen (z. B. Arbeitszeit), die im Mutterschutzgesetz gefordert werden, berücksichtigen.

Vorgehensweise bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft



4.2 Wiedereingliederung Langzeiterkrankter und Jugendarbeitsschutz



Leistung	Anlass/Auslöser	Bemerkungen	Grundlage
Beratung Arbeitgeber und Mitarbeitende zur Wiedereingliederung, ggf. Untersuchung einzelner Mitarbeitender	Lange Krankheit, mehr als 6 Wochen im Laufe eines Jahres	Beratung zur Frage, ob die Krankenzeiten in einem ursächlichen Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen stehen. Unterstützung bei der Entwicklung von zielgerichteten Maßnahmen für die Mitarbeitenden.	§84 SGB IX
Jugendarbeitsschutzuntersuchung	Beschäftigung/Ausbildung Jugendlicher bis zum vollendeten 18. Lebensjahr	Mit Untersuchungsberechtigungschein durch die Einwohnermeldebehörde	JArbSchG

5. Anhang

5.1 Gesetze, Verordnungen und Vorschriften

ASiG	Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz)
ArbSchG	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
DGUV Vorschrift 2	Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“
JArbSchG	Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)
LärmVibrations-ArbSchV	Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung)
MuSchG	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz)
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
VSG 4.2	Unfallverhütungsvorschrift „Gartenbau, Obstbau und Parkanlagen“ der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)

5.2 Abkürzungen

ASA	Arbeitsschutzausschuss
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
BFD	Bundesfreiwilligendienst
dB(A)	Dezibel ist die Maßeinheit für den Schalldruckpegel. Die Dezibel-Skala ist logarithmisch aufgebaut. Null dB(A) entspricht der Hörschwelle, 130 dB(A) der Schmerzgrenze.
Hep. A	Hepatitis A (infektiöse Gelbsucht)
Hep. B / HBV	Hepatitis B (infektiöse Gelbsucht)
Hep. C	Hepatitis C (infektiöse Gelbsucht)
HIV	Humanes Immundefizienz-Virus (Erreger von AIDS)
FSME	Frühsommer-Meningoenzephalitis (Virusinfektion mit möglicher Entzündung von Gehirn und Hirnhäuten)
CMV	Cytomegalievirus; für Gesunde in der Regel harmlos, in der Schwangerschaft gefährlich für das ungeborene Kind

5.3 Impfpfehlungen

Erreger	Vorsorge	Serologie	Impfung (bei fehlender Immunität)	Bemerkung
MMR	Impfpass, Gespräch mit Betriebsarzt/-ärztin	nein	2 mal	
Windpocken	Impfpass, Gespräch mit Betriebsarzt/-ärztin	wenn keine Impfung dokumentiert oder bei Berufstätigkeit unter 10 Jahren	2 mal	bei Berufstätigkeit über 10 Jahre in Kinderbetreuungseinrichtungen und bei mehrfachem Kontakt zu an Windpocken erkrankten Kindern ist Immunität anzunehmen
Keuchhusten	Impfpass, Gespräch mit Betriebsarzt/-ärztin	nein	1 mal alle 10 Jahre	Impfangebot nur in Verbindung mit einer Tetanusimpfung möglich
Hepatitis A	Impfpass, Gespräch mit Betriebsarzt/-ärztin	im Ausnahmefall	2 mal	bei häufigem und regelmäßigem Umgang mit Windelkindern

Die oben genannten Impfpfehlungen gelten in der vorschulischen Kinderbetreuung.

Lehrerinnen, Vikarinnen und Pfarrerinnen im gebärfähigen Alter erhalten eine Angebotsvorsorge mit Impfangebot für Röteln und Windpocken.

5.4 Fristen für die arbeitsmedizinischen Vorsorgen

(maßgeblich ist die vom Arzt gesetzte Frist in der Vorsorgebescheinigung)

Fristen im Normalfall

Erstvorsorge	Zweitvorsorge	Folgevorsorge
vor Aufnahme der Tätigkeit	nach einem Jahr Ausnahmen: Feuchtarbeit nach 6 Monaten Auslandstätigkeit nach 2 Jahren	nach 3 Jahren

Fristen im Sonderfall: Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung in Kindertagesstätten

Erstvorsorge	Zweitvorsorge	Folgevorsorge
vor Aufnahme der Tätigkeit	ohne Immunität nach einem Jahr	ohne Immunität nach 3 Jahren
Immunität gegenüber Masern, Mumps, Röteln, Windpocken, Keuchhusten wird überprüft, ggf. Impfangebot	mit Immunität nach 10 Jahren	mit Immunität nach 10 Jahren

**Auftrag zur Durchführung
einer Vorsorge/einer Untersuchung**
auf Grundlage des arbeitsmedizinischen Betreuungsvertrages
zwischen der BAD GmbH und der EKD

Bitte ausgefüllt der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zur Vorsorge mitgeben.

Frau/Herr _____ ist in unserer Einrichtung als

_____ beschäftigt.

Wir beauftragen Sie mit der Durchführung einer arbeitsmedizinischen Vorsorge*:
(Zutreffendes ankreuzen, nicht Zutreffendes streichen)

Infektionsgefährdung

- Infektionsschutz vorschulische Kinderbetreuung inkl. ggf. Impfangebot und Impfung (MMR und Hep. A)
- Infektionsschutz vorschulische Kinderbetreuung mit zusätzlichen Infektionsgefährdungen inkl. ggf. Impfangebot und Impfung _____
(z. B. im Waldkindergarten)
- Infektionsschutz Pflege inkl. ggf. Impfangebot und Impfung (Hep. A, Hep. B)
- Infektionsschutz Grünpflege inkl. ggf. Impfangebot und Impfung (FSME)
- Infektionsschutz Lehrerinnen und Pastorinnen inkl. ggf. Impfangebot und Impfung (Röteln und Windpocken)
- Vorsorge Tätigkeiten im Ausland inkl. ggf. Impfangebot und Impfung

Muskel-Skelett-Belastung

- Schweres Heben und Tragen (entsprechend Gefährdungsbeurteilung)
- Ganzkörpervibrationen (entsprechend Gefährdungsbeurteilung)
- Hand-Arm-Vibrationen (entsprechend Gefährdungsbeurteilung)
- Arbeiten im Lärm** Beurteilungspegel > 80 dB(A) gemittelt über 8 Std. pro Tag
- Feuchtarbeit** > 2 Std. pro Tag
- Bildschirmtätigkeit**
- Untersuchung für gefährliche Baumarbeiten**
- Arbeitsmedizinische Vorsorge, die auf Grund der Gefährdungsbeurteilung angeboten werden muss:**

(konkrete Gefährdung angeben, z. B. Umgang mit Gefahrstoffen)

- Untersuchung/Beratung bei Beschwerden mit direktem Bezug zur Tätigkeit (Wunschvorsorge)**

Wir beauftragen Sie mit der Durchführung einer Untersuchung*:

- Mutterschutzuntersuchung für Schwangere mit infektionsgefährdenden Tätigkeiten**
- Untersuchung/Beratung nach Langzeiterkrankung/mit Schwerbehinderung (unter Vorlage einer Fragestellung und Arbeitsplatzbeschreibung)**
- Jugendarbeitsschutzuntersuchung**

* Eine ausführliche Beschreibung der zu beauftragenden Leistungen findet sich im Leitfaden

Wir beauftragen Sie mit einer kostenpflichtigen Zusatzleistung*:

Bitte Zusatzleistung beschreiben: (z. B. Einstellungs-, personal-, beamtenrechtliche Untersuchungen, Begutachtung zur Erwerbsfähigkeit)

Auftraggeber: _____

Name der Einrichtung: _____

Adresse: _____

z. Hd. Frau/Herr: _____

Tel. bei Rückfragen: _____

Unsere Einrichtung gehört zu folgender Landeskirche:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ev. Landeskirche Anhalts | <input type="checkbox"/> Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland |
| <input type="checkbox"/> Ev. Landeskirche in Baden | <input type="checkbox"/> Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg |
| <input type="checkbox"/> Ev.-Luth. Kirche in Bayern | <input type="checkbox"/> Ev. Kirche der Pfalz |
| <input type="checkbox"/> Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg-
schles. Oberlausitz | <input type="checkbox"/> Ev.-reformierte Kirche |
| <input type="checkbox"/> Ev.-luth. Landeskirche in
Braunschweig | <input type="checkbox"/> Ev. Kirche im Rheinland |
| <input type="checkbox"/> Bremische Evangelische Kirche | <input type="checkbox"/> Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens |
| <input type="checkbox"/> Ev.-luth. Landeskirche Hannovers | <input type="checkbox"/> Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe |
| <input type="checkbox"/> Ev. Kirche in Hessen und Nassau | <input type="checkbox"/> Ev. Kirche von Westfalen |
| <input type="checkbox"/> Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck | <input type="checkbox"/> Ev. Landeskirche in Württemberg |
| <input type="checkbox"/> Lippische Landeskirche | <input type="checkbox"/> Ev. Brüder-Unität |
| <input type="checkbox"/> Ev. Kirche in Mitteldeutschland | <input type="checkbox"/> Einrichtung und Werke der EKD |
| | <input type="checkbox"/> SELK |

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers, Stempel

* Eine ausführliche Beschreibung der zu beauftragenden Leistungen findet sich im Leitfaden

Bescheinigung für den Arbeitgeber

Maßnahmen des Mutterschutzes bezüglich Infektionsgefahren bei der Kinderbetreuung		Datum:
Name der Einrichtung:	Tätigkeit:	
Einrichtungstyp: <input type="radio"/> vorschul. Kinderbetreuung <input type="radio"/> Schule/Hort <input type="radio"/> Konfirmations-/Religionsunterricht		
Mitarbeiterin:	Geburtsdatum:	

Nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) muss der Arbeitgeber bei nicht ausreichender Immunität der Schwangeren Beschäftigungsverbote oder -einschränkungen bei der Kinderbetreuung aussprechen. Diese können auch auf bestimmte Zeiten der Schwangerschaft befristet oder nur bei Vorkommen der Erkrankung in der Einrichtung nötig sein.

Aufgrund der Immunitätslage¹⁾ sind die folgenden Beschäftigungseinschränkungen bzw. -verbote zu beachten:

	Die Tätigkeit kann unter Beachtung des allg. Mutterschutzes fortgesetzt werden
	Keine Betreuung von Kindern unter 3 Jahren (für die gesamte Schwangerschaft)
	Kein Umgang mit Kindern unter 6 Jahren für die gesamte Schwangerschaft
	Kein Umgang mit Kindern unter 6 Jahren bis zur 20. Woche
	Kein Umgang mit Kindern bis zum 10. Lebensjahr (inkl. Grundschule, Hort)
	Kein Umgang mit Kindern / Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr bis zum Ende der 20. Schwangerschaftswoche

BAD Zentrum Stempel

 Unterschrift Betriebsarzt

Zusätzlich sind beim Auftreten der folgenden Erkrankungen in der Einrichtung befristete Beschäftigungsverbote zu beachten (sofern keine Immunität besteht und nicht sowieso ein generelles Beschäftigungsverbot besteht!):²⁾

- **Keuchhusten** (Wiederzulassung am 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall)
- **Hepatitis A** (Wiederzulassung am 51. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall)
- **Röteln:** (nach Vollendung der 20. Schwangerschaftswoche erfolgt die Wiederzulassung am 22.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall)
- **Ringelröteln** (in Schulen allgemein und in vorschulischen Kindereinrichtungen nach Vollendung der 20. Schwangerschaftswoche erfolgt die Wiederzulassung am 22. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall)
- **Masern** (Wiederzulassung am 22.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall)
- **Mumps** (Wiederzulassung am 26.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall)
- **Windpocken** (Wiederzulassung am 29.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall – betrifft schulische Einrichtungen mit Kindern ab 10 Jahren)
- **Scharlach** (Beschäftigungsverbot befristet beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung bis zum 3.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall)
- **Influenza** im Rahmen von regionalen Epidemien größeren Ausmaßes und ggf. bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung Beschäftigungsverbot bis zum 10. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall

Generell sollten Schwangere den Kontakt mit Blut (nicht nur Hepatitis, sondern auch Aids kann durch Blut übertragen werden) und mit Katzen bzw. Katzenkot (Gefahr der Toxoplasmose) vermeiden. Bei fehlender Immunität gegen Hepatitis B ist die Betreuung eines bekannterweise mit Hepatitis B infizierten Kindes nicht möglich. So sind konsequent Schutzhandschuhe einzusetzen. In der vorschulischen Kinderbetreuung sollten Schwangere vom Windelwechsel freigestellt werden. Die konsequente Einhaltung von Hygienemaßnahmen ist in jedem Fall zu beachten. Bei gehäuft auftretenden Infektionen (z.B. Durchfallerkrankungen wie Noro-Viren) sind befristet Beschäftigungseinschränkungen bzw. ein -verbot zu prüfen, bis diese Erkrankungen sistieren. Betreuung sehr aggressiver Kinder sollte wegen der erhöhten Verletzungsgefahr und des erhöhten Schädigungspotenzials nicht erfolgen.

Sollte bei einem empfohlenen Beschäftigungsverbot eine Weiterbeschäftigung mit einer anderen Tätigkeit erwogen werden, so ist auf eine strikte räumliche Trennung zu achten.

- 1) Überprüft werden in der vorschulischen Kinderbetreuung Masern, Mumps, Röteln, Windpocken, Ringelröteln und Cytomegalie (CMV). Hepatitis B (HBV) nur bei der Betreuung bekannterweise HBV-infizierter Kinder oder Behinderteneinrichtungen bzw. sozialpäd. Sondereinrichtungen – soweit beauftragt. In Schulen werden regelhaft Röteln und Windpocken überprüft. Regelrecht dokumentierte Impfungen belegen Immunität.
- 2) Wiederzulassungskriterien basieren auf der „Handlungsanleitung für den Vollzug des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ (Länderaus-schuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik – LASI) v. Mai 2006

Vorsorgebescheinigung

nach § 6 Absatz 3 Nummer 3 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

für Herrn/Frau

Name: *Sabine*

Vorname: *Musterfrau*

Geburtsdatum: *01.01.1980*

Privatanschrift: *Musterstraße 1*
12345 Musterstadt

beschäftigt bei

Anschrift des Arbeitgebers:

Evangelische Kirchengemeinde Musterstadt
Musterweg 1
12345 Musterort

ggf. Personalnr.: *9999*

Arbeitsmedizinische Vorsorge am: *03.04.2014*

Anlass*	Art (Pflicht/Angebot/ Wunsch)	Nächster Termin**
<i>1. Infektionsgefährdung in der Kinderbetreuung</i>	<i>Pflichtvorsorge</i>	<i>03.2019</i>
<i>2. Bildschirmtätigkeit</i>	<i>Angebotsvorsorge</i>	<i>03.2024</i>
<i>...</i>		

* eindeutige Nennung der Tätigkeit (bei Pflicht/Angebot Anhang ArbMedVV maßgeblich)

** Datum (Monat/ Jahr); n.n. = nicht notwendig

Unterschrift

Unterschrift
des Betriebsarztes/der Betriebsärztin

6. Weiterführende Informationen im Internet

BAUA www.baua.de

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) forscht und entwickelt im Themenfeld Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Hier finden Sie alle gesetzlichen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

BAD GmbH www.bad-gmbh.de

Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, ist ein externer Dienstleister, der für die evangelische Kirche die arbeitsmedizinische Betreuung übernommen hat.

BGW www.bgw-online.de

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ist Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für nichtstaatliche Einrichtungen im Gesundheitsdienst und der Wohlfahrtspflege. Hier sind alle Mitarbeitenden der Kindertagesstätten, der Pflege und der Beratungsstellen versichert.

VBG www.vbg.de

Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) ist Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung. Hier sind die Mitarbeitenden der Kirchengemeinden und kirchlichen Verwaltungsstellen versichert.

SVLFG www.svlfg.de

Die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) ist Trägerin der landwirtschaftlichen Sozialversicherung. Hier sind die Mitarbeitenden der Friedhöfe gegen die Folgen von Arbeitsunfällen abgesichert.

DGUV www.dguv.de

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallkassen. Hier finden Sie alle berufsgenossenschaftlichen Vorschriften.

RKI www.rki.de

Das Robert-Koch-Institut (RKI) ist eine zentrale Einrichtung der Bundesregierung auf dem Gebiet der Krankheitsüberwachung und Krankheitsprävention. Hier finden Sie alle notwendigen Impfeempfehlungen für Mitarbeitende mit einem besonderen beruflichen Risiko z. B. in Kindertagesstätten oder in der Pflege. Darüber hinaus finden Sie hier weiterführende Informationen zum Infektionsschutzgesetz.

7. Impressum

Herausgeber



Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Otto-Brenner-Straße 9
30159 Hannover

Telefon: 0511 27 96-640

Telefax: 0511 27 96-630

www.efas-online.de

info@efas-online.de

Mit freundlicher Unterstützung



B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Herbert-Rabius-Straße 1
53225 Bonn

Telefon: 0800 124 11 88

www.bad-gmbh.de

info@bad-gmbh.de

Gestaltung

Ahlers Heinel Werbeagentur GmbH

www.ahlersheinel.de

Fotos und Bildnachweise

Michael Siebert

www.michaelsiebert.com

© Iurii Sokolov/Fotolia

© Monkey Business/Fotolia

© JackF/Fotolia

© robsonphoto/Fotolia

Stand Mai 2017