

# 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 sind unter [efas-online.de](http://efas-online.de) im Bereich Kontakt zu finden.

# Inhalt

<b>1. Arbeitsmedizin in der evangelischen Kirche</b>	<b>4</b>
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
<b>2. Arbeitsmedizinische Vorsorge für Tätigkeitsbereiche in der evangelischen Kirche</b>	<b>10</b>
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
<b>3. Arbeitsmedizinische Beratungsleistungen</b>	<b>19</b>
<b>4. Mitwirkung</b>	<b>20</b>
4.1 Mutterschutzuntersuchungen bei Infektionsgefährdung	20
4.2 Vorgehensweise bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft	22
4.3 Untersuchungen durch Betriebsärzte und Betriebsärztinnen	23
<b>5. Anhang</b>	<b>24</b>
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
<b>6. Weiterführende Informationen im Internet</b>	<b>31</b>
<b>7. Impressum</b>	<b>32</b>

# 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:

## Vorsorge

- Individuelle Beratung
- Untersuchung
- Impfangebot, Impfung
- und mehr

## Beratung

- Arbeitsplatzbegehung
- Beratung von Arbeitgebern, Mitarbeitervertretungen und Mitarbeitenden
- Arbeitsschutzausschuss
- und mehr

## Mitwirkung

- Informationsveranstaltung
- Mutterschutz
- Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten
- Jugendarbeitsschutz
- und mehr

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

# 1.1 Umfang des arbeitsmedizinischen Betreuungsvertrages mit der BAD GmbH

**EFAS** Evangelische Fachstelle für  
Arbeits- und Gesundheitsschutz



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](http://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](http://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](http://www.efas-online.de)) heruntergeladen werden. Ein Muster ist im Anhang zu finden.

### **Teilnahmebescheinigung**

Über die Teilnahme an der arbeitsmedizinischen Vorsorge erhält der Arbeitgeber von dem Betriebsarzt/die 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 nächste Vorsorge.

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 Vorsorge.

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 kann von der EFAS-Homepage ([www.efas-online.de](http://www.efas-online.de)) heruntergeladen werden.

Scheidet ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin aus dem Arbeitsverhältnis aus, sind ihm/ihr die Daten der Vorsorgekartei in Kopie auszuhändigen. Anschließend werden diese 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 gesund-erhaltendes Verhalten.

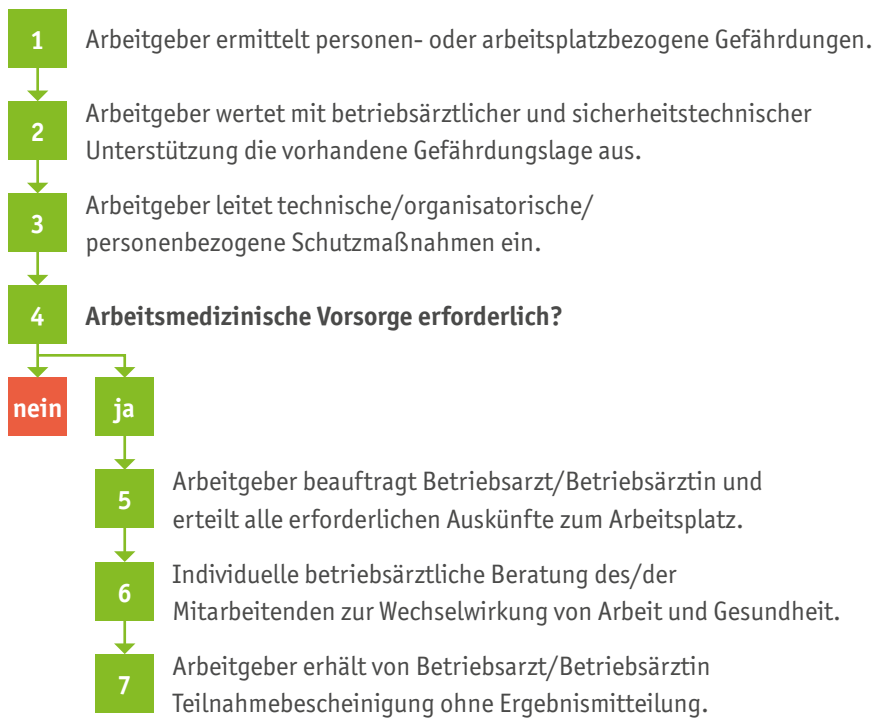
## 1.5 Mitwirkung der Betriebsärzte und Betriebsärztinnen

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
 <b>Bildschirmtätigkeit</b>	Belastungen der Augen, insbesondere bei Fehlsichtigkeit	▼	
	Untersuchung der Sehfähigkeit	> 2 Stunden pro Tag	

## 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.

Zur Entscheidung über eine Vorsorge sollte der Umfang der pflegerischen Tätigkeit und der Gesundheitszustand der zu pflegenden Personen berücksichtigt werden.

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	▼ > 2 Stunden pro Tag	

## 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 Impfangebot anzubieten.

Wiederkehrende Vorsorgen sind nicht erforderlich.



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

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

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. Den Mitarbeitenden an Bildschirmarbeitsplätzen hat der Arbeitgeber die Vorsorge der Sehfähigkeit anzubieten. Sollte sich bei der Vorsorge zeigen, dass eine spezielle Sehhilfe für die Bildschirmarbeit notwendig ist, so hat der Arbeitgeber diese bereitzustellen.

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
<b>Tätigkeiten mit Muskel- und Skelettbelastung</b>	Regelmäßiges schweres Heben und Tragen	▼	
	Fehlbelastung durch ungünstige/s Körperhaltung, Heben, Tragen, Schieben schwerer Lasten	<b>Heben und Tragen</b> <b>♀ Frauen</b> 5–10 kg > 100 mal pro Tag 10–15 kg > 50 mal pro Tag <b>♂ Männer</b> 10–15 kg > 100 mal pro Tag 15–20 kg > 50 mal pro Tag > 5 Sek. Dauer: Anzahl halbieren <b>Schieben</b> über kurze Distanzen > 40 mal pro Tag	
<b>Feuchtarbeit</b>	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	<b>Heben und Tragen</b> <b>♀ Frauen</b> 5–10 kg > 100 mal pro Tag 10–15 kg > 50 mal pro Tag <b>♂ Männer</b> 10–15 kg > 100 mal pro Tag 15–20 kg > 50 mal pro Tag > 5 Sek. Dauer: Anzahl halbieren <b>Schieben</b> über kurze Distanzen > 40 mal pro Tag	
 Arbeiten im Lärm	Belastungen durch Lärm	▼	▼
	Gefahr durch sehr laute Maschinen	> 80 dB(A) über 8 Stunden pro Tag	> 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
 Bildschirmtätigkeit	Belastungen der Augen, insbesondere bei Fehlsichtigkeit	▼	
	Untersuchung der Sehfähigkeit	> 2 Stunden pro Tag	

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 Malaria- prophylaxe		▼
			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 hinzu 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.

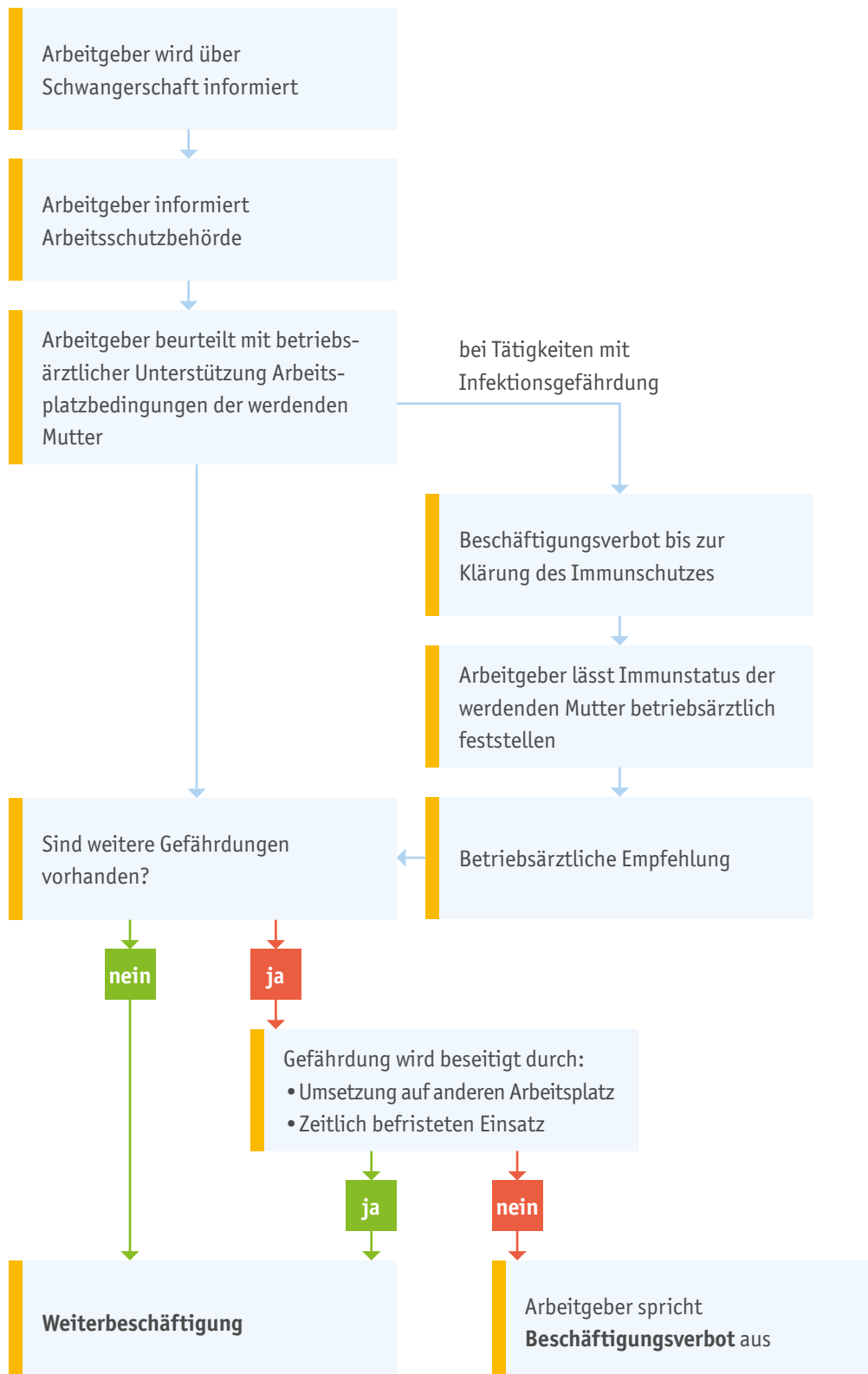
Der Arbeitgeber erhält eine betriebsärztliche Empfehlung zu den Einsatzmöglichkeiten für seine schwangere Mitarbeiterin (ein Formblatt ist im Anhang zu finden).

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.

## 4.2 Vorgehensweise bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft





## 4.3 Untersuchungen durch Betriebsärzte und Betriebsärztinnen



Untersuchung	Anlass/Auslöser	Bemerkungen	Grundlage
Jugendarbeitsschutzuntersuchung	Beschäftigung/Ausbildung Jugendlicher bis zum vollendeten 18. Lebensjahr	Mit Untersuchungsberechtigungsschein durch die Einwohnermeldebehörde	JArbSchG
Untersuchung einzelner Mitarbeitender und Beratung des Arbeitgebers zur Wiedereingliederung	Lange Krankheit, mehr als 6 Wochen im Laufe eines Jahres	Kein BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)!	§84 SGB IX

## 5. Anhang

### 5.1 Gesetze, Verordnungen und Vorschriften

ASiG	Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz) vom 12. Dezember 1973
ArbSchG	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) vom 7. August 1996
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008
DGUV Vorschrift 2	Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ vom 1. Januar 2011
JArbSchG	Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz) vom 12. April 1976
LärmVibrationsArbSchV	Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung) vom 6. März 2007
MuSchG	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 24. Januar 1952
MuSchRiV	Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 23. April 2004
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 Pastorinnen 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)

- **Arbeiten am Bildschirm:**  
Vorsorgeabstand alle 5 Jahre für Mitarbeitende jünger als 40 Jahre.  
Vorsorgeabstand alle 3 Jahre für Mitarbeitende älter als 40 Jahre.
- **Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung:**
  - **Kindertagesstätten:** Vorsorgeabstand in der Regel alle 10 Jahre
  - **Pflegeeinrichtungen:** Vorsorgeabstand zur ersten Vorsorge 1 Jahr, anschließend in der Regel alle 3 Jahre
- **Feuchtarbeit:** Vorsorgeabstand in der Regel alle 2 Jahre
- **Muskel-Skelettbelastung:** Vorsorgeabstand in der Regel alle 3 Jahre
- **Arbeiten im Lärm:** Angebotsvorsorgeabstand in der Regel alle 5 Jahre

## 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)
- 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 > 80 dB(A) 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

**Wir beauftragen Sie mit einer kostenpflichtigen Zusatzleistung\*:**

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

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

---

Ort, Datum

---

Unterschrift des Arbeitgebers, Stempel

Auftraggeber:

Name der Einrichtung:

Adresse:

z. Hd. Frau/Herr:

Tel. bei Rückfragen:

## Bescheinigung für den Arbeitgeber

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

Nach dem § 4 Mutterschutzgesetz (MuSchG) und den §§ 3, 4 und 5 Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) sind bei nicht ausreichender Immunität der Schwangeren Tätigkeitsverbote oder -einschränkungen bei der Kinderbetreuung vom Arbeitgeber auszusprechen. Auch können sie auf bestimmte Zeiten der Schwangerschaft befristet oder nur bei Vorkommen der Erkrankung in der Einrichtung nötig sein.

**Aufgrund der Immunitätslage<sup>1)</sup> sind die folgenden Tätigkeitseinschränkungen 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. Lj. (inkl. Grundschule, Hort)
	Kein Umgang mit Kindern / Jugendlichen bis zum 18. Lj. bis zum Ende der 20. Schwangerschaftswoche

BAD-Zentrum Stempel

\_\_\_\_\_  
 Unterschrift Betriebsarzt / Betriebsärztin

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

- **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 Jahre)
- **Scharlach** (Beschäftigungsverbot befristet beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung bis zum 4. 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 frei gestellt werden. Die konsequente Einhaltung von Hygienemaßnahmen ist in jedem Fall zu beachten. Bei gehäuft auftretenden Infektionen (z. B. Durchfallerkrankungen wie Noro-Viren) sind befristete Beschäftigungseinschränkungen bzw. ein Beschäftigungsverbot zu prüfen. 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.

- <sup>1)</sup> 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** wird regelhaft Röteln, Windpocken überprüft. Regelmäßig dokumentierte Impfungen belegen Immunität.
- <sup>2)</sup> Wiederzulassungskriterien basieren auf der „Handlungsanleitung für den Vollzug des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ (Länderaussschuss 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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://www.dguv.de)

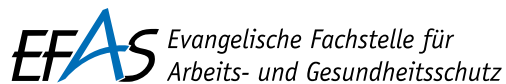
Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallkassen. Hier finden Sie alle berufsgenossenschaftlichen Vorschriften.

**RKI** [www.rki.de](http://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](http://www.efas-online.de)

[info@efas-online.de](mailto: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](http://www.bad-gmbh.de)

[info@bad-gmbh.de](mailto:info@bad-gmbh.de)

### Gestaltung

Ahlers Heinel Werbeagentur GmbH

[www.ahlersheinel.de](http://www.ahlersheinel.de)

### Fotos und Bildnachweise

Michael Siebert

[www.michaelsiebert.com](http://www.michaelsiebert.com)

© Iurii Sokolov – [www.fotolia.de](http://www.fotolia.de)

© Monkey Business – [www.fotolia.de](http://www.fotolia.de)

© JackF – [www.fotolia.de](http://www.fotolia.de)

© robsonphoto – [www.fotolia.de](http://www.fotolia.de)

**Stand Juni 2015**