

**Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Betreuung der Dienststellen und  
Einrichtungen in der Erzdiözese Freiburg  
(nach dem Präventionskonzept - BGV A 2 -)  
Stand: 07.2012**

Die Löffler Büro für Arbeitssicherheit GmbH hat zum 01.01.2012 neben der schon bisherigen sicherheitstechnischen Betreuung auch die Organisation der arbeitsmedizinischen Betreuung aller örtlichen, kirchlichen Rechtspersonen (Kirchengemeinden) und deren Einrichtungen sowie der Dienststellen und Einrichtungen der Erzdiözese Freiburg übernommen. Für die arbeitsmedizinische Betreuung konnten Betriebsärztinnen und Betriebsärzte gewonnen werden, die eine möglichst wohnortnahe und langfristige Betreuung ermöglichen. Im persönlichen Kontakt zu den zu betreuenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann so ein Vertrauensverhältnis aufgebaut und aufrechterhalten werden. Wichtige Kriterien für die Betreuung sind die Vorgehensweise, die Qualität und Gleichwertigkeit der arbeitsmedizinischen Tätigkeit. Hierzu soll dieser Leitfaden als Betreuungsstandard dienen. Dieser orientiert sich an Erfahrungswerten und dem gemeinsamen Austausch im Rahmen einer offenen Kommunikation untereinander (auch mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit der Löffler Büro für Arbeitssicherheit GmbH). Vorrang haben medizinisch begründete Kriterien unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte.

Nach § 36 Abs. 1 Ziffer 10 MAVO hat die **Mitarbeitervertretung** bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen ein **Zustimmungsrecht**. Näheres ist der Veröffentlichung im Amtsblatt Nr. 13 vom 15.05.2012 Seite 259 ff. zu entnehmen.

### **Begehung im Rahmen der Regelbetreuung**

Die Begehung in den zu betreuenden Dienststellen und Einrichtungen erfolgt nach vorheriger Terminvereinbarung entweder durch die Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzte oder durch die Dienststellen und Einrichtungen auf der Grundlage des mit der Erzdiözese Freiburg und den Berufsgenossenschaften geschlossenen Präventionsvertrages, wobei die BGV-A2 Anwendung findet. Die Dienststellen und Einrichtungen werden in einem 3-Jahresintervall besucht, soweit nichts anderes bestimmt oder erforderlich ist. Im Kalenderjahr sollen so ca. 1/3 der Dienststellen und Einrichtungen betreut werden. Die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sind hier jedoch in der Bringpflicht. Es gilt, die Dienststellen und Einrichtungen in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beraten und sie bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen.

Für die Begehung steht ein von der Löffler Büro für Arbeitssicherheit GmbH ausgearbeiteter Begehungsbericht zur Verfügung. Dieser nimmt auch Bezug auf die Gefährdungsbeurteilungen und auf die Biostoffverordnung (BioStoffV).

Alle nachfolgend erwähnten Unterlagen sind erhältlich über [www.loeffler-asig.de](http://www.loeffler-asig.de) (für den geschützten Bereich Benutzerkennung: *loeffler* Passwort: *loeffler!12* verwenden). Bitte immer die aktuellen Versionen abrufen.

**Die Formulare für Gefährdungsbeurteilungen müssen in allen Einrichtungen vorliegen!**



## Arbeitsmedizinische Schwerpunkte

Arbeitsmedizinische Schwerpunkte sind in den Gefährdungsbeurteilungen die Kapitel 2 (Erste Hilfe), Kapitel 8 (biologische Arbeitsstoffe und Infektionsschutz), Kapitel 9 (Mutterschutz, Jugendschutz) und Kapitel 10 (Arbeitsmedizinische Vorsorge).

Bei der **Gefährdungsbeurteilung** lässt sich der Dienstgeber von der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt beraten. Neben allgemeinen Gefährdungen, z.B. durch Arbeitstechniken, Geräte oder Arbeitsstoffe ist auch die Infektionsgefährdung zu berücksichtigen und zu bewerten.

Feststellungen und Maßnahmen sind auf Blatt 3 der Begehungsberichte zu dokumentieren. Die Begehungsberichte dienen auch als Leistungsnachweis und werden gemeinsam mit der Rechnung der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes an die Löffler Büro für Arbeitssicherheit GmbH gesandt.

## Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind ärztliche Untersuchungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bei ihrer Berufsausübung einer Gefährdung ihrer Gesundheit ausgesetzt sind. Grundlage für die Durchführung dieser Untersuchungen ist immer die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung.

Die Untersuchungsanlässe für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen werden durch die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vorgegeben. Hierbei wird zwischen Pflichtuntersuchungen und Angebotsuntersuchungen unterschieden.

**Pflichtuntersuchungen** sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die der Dienstgeber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anbieten muss. Die Teilnahme an dieser Untersuchung ist die Voraussetzung dafür, dass die Tätigkeit ausgeführt werden darf.

**Angebotsuntersuchungen** sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die bei bestimmten Tätigkeiten vom Dienstgeber angeboten werden müssen. Die Teilnahme ist freiwillig.

### **G 42 Vorsorgeuntersuchungen – Anlass hierfür kann sein:**

Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Erläuterungen siehe Biostoffverordnung BiostoffV)  
Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. B. in Kindertagesstätten besteht durch den engen Kontakt mit Kindern und das gehäufte Aufkommen von Kinderkrankheiten erhöhte Infektionsgefahr.

### **G 37 Vorsorgeuntersuchungen – Anlass hierfür kann sein:**

Tätigkeiten am Bildschirm bei > 2 Std/Tag.

### **G 24 Vorsorgeuntersuchungen – Anlass hierfür kann sein:**

Tätigkeiten, die ein erhöhtes Risiko für Hauterkrankungen haben. Dieses besteht durch Feuchtarbeit bei > 4 Std/Tag oder längerfristiges Tragen von Handschuhen oder durch Hautkontakt mit sensibilisierenden Stoffen (z.B. Desinfektionsmittel).

Weitere Vorsorgeuntersuchungen sind vom Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung abhängig.

## **Insbesondere in Kindertagesstätten ist die G 42 eine Pflichtuntersuchung!**

Bei der G 42 Untersuchung kontrolliert die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt den Immunstatus anhand des Impfbuches. In Abhängigkeit von Impfstatus, Geschlecht und Alter können spezielle Laboruntersuchungen erforderlich werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Leistungslegende der G 42 Untersuchung einen Elementarteil Labor beinhaltet.

Für die G 42 als Erstuntersuchung soll auf die Titerbestimmung von Cytomegalie und Parovirus verzichtet werden (relevant bei Schwangerschaft). Der Nachweis von 2 MMR (Mumps/Masern/Röteln) Impfungen gilt als ausreichend, von einer lebenslangen Immunität ist auszugehen.

Bei unklarem Impfstatus reicht eine einmalige MMR Impfung (ggf. Titerkontrolle). Bei jahrelangem Kontakt zu Kindern kann von Immunität gegen Windpocken ausgegangen werden. Bei Hepatitis A reicht der Impfnachweis. Für die berufliche Indikation ist die Impfung gegen Hepatitis A ausschlaggebend (U3). Hier ist der Arbeitgeber in der Pflicht. Wir empfehlen jedoch die Grundimmunisierung gegen Hepatitis A+B (z.B. Ersthelfer, Wundversorgung). Bei Tätigkeiten im Freien insbesondere in Waldkindergärten ist gegebenenfalls die Empfehlung zur Impfung gegen FSME auszusprechen. Für Nachuntersuchungen wird ein Intervall von 3 Jahren empfohlen.

Bei der Abrechnung der Laborleistungen ist darauf zu achten, dass der Elementarteil Labor nicht gesondert berechnet wird, zur G 42 wird nur das Speziallabor mit Blutentnahme berechnet. Sämtliche Laborleistungen werden von den Betriebsärztinnen/Betriebsärzte in Rechnung gestellt.

Die Leitung der Kindertagesstätte hat Anspruch auf Kenntnis des im Rahmen der Untersuchung erfolgten Impfangebotes. Die Durchführung einer angebotenen Impfung ist für den/die Mitarbeiter/in nicht verpflichtend.

Ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung die Notwendigkeit von **arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen (dies kann auch unabhängig von einer Begehung erfolgen - z.B. neue(r) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter), sind diese beim Träger zu beantragen, soweit nicht eine andere Vereinbarung getroffen wurde.** Gleiches gilt für Impfangebote, die evtl. vom jeweiligen Hausarzt durchgeführt und abgerechnet werden können.

Ärztliche Leistungen über die Regelbetreuung hinaus werden nach GOÄ mit bis zu 1,3fachem Satz, Laborleistungen mit bis zu 1,15fachem Satz mit Angabe der GOÄ- Ziffer, Legende und Steigerungssatz abgerechnet. Die Rechnungen werden auf die betreuten Dienststellen und Einrichtungen ausgestellt und zusammen mit allen weiteren Unterlagen, soweit diese von der ärztlichen Schweigepflicht nicht tangiert sind, an die Löffler Büro für Arbeitssicherheit GmbH zur Prüfung gesandt.

**Schwangerschaft - (hierzu verweisen wir auf das Ablaufschema bei einer Schwangerschaft , welches als Anlage beigefügt ist, sowie auf das Schreiben und Merkblatt des Erzbischöflichen Ordinariats vom 21.06.2012)**

Schwangere Mitarbeiterinnen melden ihre Schwangerschaft der Leitung der Betriebsstätte – **Meldepflicht!** Die Leitung informiert den Trägervertreter (Personalverantwortliche/r der Kirchengemeinde bzw. die Geschäftsführung), der daraufhin zusammen mit der Leitung der Betriebsstätte eine Gefährdungsbeurteilung durchführt (*Gefährdungsbeurteilung werdende Mütter ist ebenfalls über die Homepage abrufbar*).

Sofern nach erfolgter Durchführung der Gefährdungsbeurteilung feststeht, dass der bisherige Arbeitsplatz für eine werdende Mutter nicht geeignet ist, bestehen folgende Möglichkeiten:

- > eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder ggf. der Arbeitszeiten. Falls dies nicht möglich ist
- > eine Umsetzung der werdenden bzw. stillenden Mutter auf einen geeigneten anderen Arbeitsplatz.

Oder, falls auch dies nicht möglich ist

- > eine Freistellung von der Arbeit.

Diese **generellen Beschäftigungsverbote** (Generelle arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote durch den Arbeitgeber §§ 4, 6, 8 MuSchG, §§ 4, 5 MuSchArbV), können somit eine teilweise oder vollständige Freistellung notwendig machen. Der Arbeitgeber muss eine solche Freistellung selbst aussprechen. **Danach ist ein Tätigwerden der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes z. B. Überprüfung des Immunstatus nicht mehr erforderlich.**

(Merkblatt des RP Stuttgart: Unterscheidung zwischen generellen und individuellen Beschäftigungsverboten in Schwangerschaft und Stillzeit – *auch über unsere Homepage abrufbar*).

Besteht im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Unklarheit über den Immunstatus, meldet sich die Mitarbeiterin, sofern keine andere Regelung getroffen wurde, direkt in der zuständigen betriebsärztlichen Praxis. **Eine Beauftragung und Prüfung der Kostenübernahme durch den Träger ist vorher nicht erforderlich.** Dadurch soll eine kurzfristige Entscheidung herbeigeführt und Freistellungszeit erspart werden. Die Leitung der Kindertagesstätte ist durch die Mitarbeiterin über den festgestellten Immunstatus zu informieren. Bei Schwangerschaft müssen die für eine Weiterbeschäftigung relevanten Titer vorliegen (Merkblatt für werdende Mütter - *auch über unsere Homepage abrufbar*).

Röteln und Windpocken werden in der Regel vom Gynäkologen als kassengängige Untersuchung bestimmt. Hier reicht der Nachweis. Auf Doppelbestimmungen sollte möglichst verzichtet werden. Das Ergebnis der Untersuchung auf Beschäftigungsbeschränkungen sollte im günstigsten Fall der Schwangeren vorab telefonisch mitgeteilt werden.

In der Regel können folgende Beschränkungen aus der Bestimmung der Immunitätslage resultieren:

- Die Mitarbeiterin darf deshalb an folgenden Arbeitsplätzen/ bei folgenden Tätigkeiten nicht eingesetzt werden: \_\_\_\_\_
- Die Mitarbeiterin darf deshalb an folgenden Arbeitsplätzen / mit folgenden Tätigkeiten nur unter folgenden Bedingungen beschäftigt werden:
- mit Kindern ab 3 Jahren bei Vermeidung von Kontakt zu Blut, Speichel und Urin
  - bei Tätigkeiten mit Blutkontakt ohne Aerosol (z. B. Pflaster aufkleben) nur unter Tragen geeigneter Einmalhandschuhe

▪ Die Mitarbeiterin darf deshalb an folgenden Arbeitsplätzen / mit folgenden Tätigkeiten nicht beschäftigt werden: \_\_\_\_\_

- während der gesamten Schwangerschaft
- bis einschließlich der 20. Schwangerschaftswoche
- mit Kindern bis Ende des 3. Lebensjahrs (bis zum 3. Geburtstag)

### **Individuelles Beschäftigungsverbot durch den Arzt (§ 3 MuSchG)**

(Merkblatt des RP Stuttgart: Unterscheidung zwischen generellen und individuellen Beschäftigungsverboten in Schwangerschaft und Stillzeit - *auch über unsere Homepage abrufbar*).

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Diese Regelung bietet dem Arzt die Möglichkeit zu bestimmen, welche Tätigkeit über die generellen Beschäftigungsverbote hinaus im Hinblick auf individuelle körperliche Gegebenheiten der einzelnen werdenden Mutter bzw. des ungeborenen Kindes eine Gefahr darstellen können und deshalb nicht mehr ausgeübt werden dürfen und ob leichtere Arbeiten oder verkürzte Arbeitszeiten zulässig bleiben.

Der Entscheidungsspielraum des Arztes erstreckt sich von Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Tätigkeit. Voraussetzung ist, dass die Gesundheitsgefährdung ursächlich mit der Schwangerschaft zusammenhängt.

Ein solches Beschäftigungsverbot kommt in Betracht:

- > bei normalen Beschwerden der Schwangerschaft (z. B. frühmorgendliches Erbrechen, Übelkeit z. B. ausgelöst durch Gerüche, Rückenschmerzen),
- > bei Komplikationen der Schwangerschaft, die (noch) keinen Krankheitswert haben wie z. B. Risiko einer Fehlgeburt bzw. Frühgeburt, Thromboseneigung sowie
- > bei psychisch bedingtem Stress, der Leben und Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet. Voraussetzung ist, dass der gefährdende Stress gerade durch die Fortdauer der Beschäftigung verursacht oder verstärkt wird.

Dieses ärztliche Beschäftigungsverbot wird durch Vorlage eines ärztlichen Attestes beim Arbeitgeber wirksam. Das Attest ist klar abzufassen. Es soll die Rechtsgrundlage (§ 3 MuSchG), die voraussichtliche Geltungsdauer, Umfang und Art der untersagten Tätigkeit möglichst genau und allgemein verständlich darstellen, da die Bescheinigung einen hohen Beweiswert hat. Im Hinblick auf die medizinische Schweigepflicht gehören Angaben über den Gesundheitszustand und über den Verlauf der Schwangerschaft nicht in das auszustellende ärztliche Zeugnis.

Bitte beachten Sie, dass dieser Leitfaden einer stetigen Weiterentwicklung durch Erfahrungstransfer unterliegt und daher immer die neueste Version Gültigkeit hat.

Für Rückfragen steht Ihnen gerne Herr Dr. Sedlak unter Telf.-Nr. 0761/133737, Mobil 0152/28333307 oder per Email: [info@praxis-sedlak.de](mailto:info@praxis-sedlak.de) zur Verfügung.