

## Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach der Biostoffverordnung (BioStoffV) zum Schutz vor Infektionen bei der vorschulischen Kinderbetreuung

### Welche Gefährdungen begründen die Untersuchung?

Der mögliche Kontakt mit den Erregern von **Mumps, Masern, Röteln, Keuchhusten** und **Windpocken** im Rahmen der beruflichen Tätigkeit mit Kindern im vorschulischen Bereich kann zu schwerwiegenden gesundheitlichen Auswirkungen führen. Die Kinderkrankheiten Mumps, Masern und Windpocken können bei Erwachsenen einen deutlich schwereren Verlauf nehmen. Bei nicht immunen Schwangeren sind z.B. durch Röteln für das Kind schwere Missbildungen möglich. Da für die Prävention der oben genannten fünf Erkrankungen Impfstoffe zur Verfügung stehen, hat der Verordnungsgeber eine Vorsorgeuntersuchung vorgeschrieben. Wenn bei der Gefährdungsbeurteilung ermittelt wird, dass Windeln gewechselt werden müssen (z.B. Kinder unter drei Jahre, Integrationsgruppen) muss die Untersuchung auf **Hepatitis-A** erweitert und eine Impfung angeboten werden.

Untersuchungen sind wegen einer erhöhten Infektionsgefahr auch bei Erkrankungen ohne Impfmöglichkeit **anzubieten**, z. B. **Cytomegalieviren** (erhebliches Schädigungsrisiko für die Leibesfrucht bei Infektionen in der Schwangerschaft) und **Ringelrötelnviren** (Parvovirus B 19). Informationen über diese Erkrankungen finden Sie u. a. unter [www.wikipedia.de](http://www.wikipedia.de). Sehr gute Informationen über Beschäftigungsverbote und Ausgleichszahlungen erhalten Sie in den Merkblättern der niedersächsischen Gewerbeaufsicht unter [www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de](http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de) (Aufgaben/Themen > Arbeitsschutz > Mutterschutz > Ratgeber Mutterschutz). Auch das Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg stellt eine praktikable Anleitung „Vorsorge Kinderbetreuung“ zur Verfügung: [www.gesundheitsamt-bw.de/servlet/PB/menu/1190566/index.html](http://www.gesundheitsamt-bw.de/servlet/PB/menu/1190566/index.html), aber auch Mutterschutzempfehlungen (9 PDF-Seiten): [www.infektionsfrei.de/servlet/PB/show/1197380/Merkblatt%20Kindergarten%2004-06.pdf](http://www.infektionsfrei.de/servlet/PB/show/1197380/Merkblatt%20Kindergarten%2004-06.pdf)

### Welche Vorteile bietet die vorgeschriebene Untersuchung?

- Klarheit über Schutz vor den genannten Erkrankungen.
- Beratungsmöglichkeit, ob bei einer möglichen Schwangerschaft eine besondere Infektionsgefährdung vorliegt. **Für Masern, Mumps und Windpocken besteht ein Beschäftigungsverbot für nicht Immune für die gesamte Dauer der Schwangerschaft. Bei fehlender Rötelnimmunität (selten) bis zur 20. Schwangerschaftswoche.** (z. B. Gewerbeaufsicht in Niedersachsen – Ratgeber „Mutterschutz – Vorschulische Kinderbetreuung“)
- Beratung über Impfmöglichkeiten auf Kosten des Arbeitgebers oder der gesetzlichen Krankenversicherung (z. B. Auffrischimpfung gegen Tetanus, Diphtherie und Keuchhusten [besondere Gefährdung von Säuglingen]).

### Muss die Untersuchung durchgeführt werden?

Ja - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nur dann beruflich mit der vorschulischen Kinderbetreuung beauftragt werden, wenn dem Arbeitgeber die Bescheinigung über die erfolgte arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung (ohne gesundheitliche Bedenken) vorliegt.

**Die Untersuchung bildet also die Voraussetzung für den Einsatz.** Vor einer Neueinstellung muss also diese Untersuchung/Beratung durchgeführt und bescheinigt werden. Bereits Beschäftigte hat der Arbeitgeber zeitnah bei ihrer Betriebsärztin oder ihrem Betriebsarzt untersuchen zu lassen (oder bei einer Ärztin, einem Arzt, die ebenfalls über die Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin oder die Gebietsbezeichnung Arbeitsmedizin verfügen). Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber, auch wenn die Arbeit noch nicht aufgenommen wurde.

### Was ist mit der ärztlichen Schweigepflicht?

Die ärztliche Schweigepflicht ist für das Vertrauensverhältnis zwischen Patient bzw. Mitarbeiter(in) und Arzt von grundsätzlicher Bedeutung. Bei der Bescheinigung muss die ärztliche Schweigepflicht gewahrt bleiben. Der Arzt darf dem (zukünftigen) Arbeitgeber keine Mitteilung über den Immunstatus bzw. Ergebnisse eventueller Laboruntersuchungen (Impftiter) machen!

### Welche Konsequenzen hat eine verweigerte oder hinausgezögerte Untersuchung?

Bei der Betreuung von Vorschulkindern darf der Arbeitgeber keine Mitarbeiter/-innen ohne vorliegende Bescheinigung (keine gesundheitlichen Bedenken) eines Betriebsarztes beschäftigen. Mitarbeitern der Gewerbeaufsicht oder der Berufsgenossenschaft sind die Vorsorgebescheinigungen auf Verlangen vorzulegen. Eine verweigerte Untersuchung kann zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen, wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

### Welche Zeitabstände sind für die Untersuchungen vorgeschrieben?

Hier gibt es keine verbindliche Regelung. Hinweise finden sich im Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 42. Die Kontrolle von Impftitern oder Impfungen können eine erneute Konsultation nach einigen Wochen erforderlich machen. Wenn von lebenslanger Immunität auszugehen ist, ist keine Nachuntersuchung erforderlich.

### Was wird vom Betriebsarzt untersucht?

Der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) hat am 28.11.2006 folgende Empfehlungen ausgesprochen: „Bei im Impfausweis dokumentierten Impfungen entsprechend des Impfkalenders der Ständigen Impfkommission (Standardimpfungen) kann von einem ausreichenden Impfschutz ausgegangen werden“... „Die Antikörperbestimmung kann nur in Ausnahmefällen hilfreich sein.“... „Bei unklarem Impfstatus und Impflücken wird die einmalige Immunisierung der Beschäftigten ohne vorhergehende Titerkontrolle empfohlen, ...“ **„Für Röteln ist eine Erfolgskontrolle der Impfung im Nachgang für Frauen erforderlich.“** „Man sollte sich dabei aber im Klaren darüber sein, dass dies keine sichere Methode ist, Aussagen zur Immunität zu

**machen. Sie reicht für Fragestellungen nach der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz nicht aus.<sup>1</sup> Die ABAS- Empfehlung kann nicht den berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 42 als wichtigen Anhalt für die Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen aufheben.** Zusätzlich wird mit einem Fragebogen nach Operationen, durchgemachten Krankheiten und Kinderkrankheiten gefragt. Eine körperliche Untersuchung zum Ausschluss einer sehr schlechten Immunabwehr mit individueller Risikoberatung schließt sich an. Bei uns gehört zum Standard die Inspektion des Mund- und Rachenraums, die Suche nach Lymphknoten, das Abhören von Herz und Lungen und das Abtasten des Leibes (Milzgröße? Lebergröße?). Grundsätzlich wird auf den G 42 verwiesen.

**Vorhandene Impfausweise oder Impfbescheinigungen (z.B. vom Hausarzt oder Frauenarzt) und relevante Untersuchungsergebnisse (Impftiter etc.) sollen mitgebracht werden!**

**Eine arbeitsmedizinische Beurteilung muss bescheinigt werden.**

Auf der Bescheinigung muss vom Betriebsarzt eine der folgenden Beurteilungen gekennzeichnet oder angegeben werden:

- keine gesundheitlichen Bedenken
- keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen
- befristete gesundheitliche Bedenken
- dauernde gesundheitliche Bedenken

Im Normalfall werden „keine gesundheitlichen Bedenken“ ausgesprochen. Liegt zum Zeitpunkt der Untersuchung eine Schwangerschaft vor, muss der Betriebsarzt die Mitarbeiterin auf die eventuell (bei Risiko oder Erkrankungsfall in der Einrichtung und fehlender Immunität) auf die vorgeschriebenen Freistellungen bzw. Beschäftigungsverbote hinweisen.

**Müssen immer Impfungen und Blutentnahmen durchgeführt werden?**

Wenn bei den fünf impfpräventablen Erkrankungen (Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln und Windpocken) von Immunität auszugehen ist, kann auf Blutentnahme (nur in Ausnahmefällen – siehe oben) und Impfung verzichtet werden. Es besteht keine Impfpflicht in Deutschland. Jeder kann eine empfohlene Impfung ablehnen (Schweigepflicht!). Die Ablehnung führt nicht zu „gesundheitlichen Bedenken“. Bitte beachten Sie bei Auftreten einer Schwangerschaft die gesetzlichen Beschäftigungsverbote!

**Fehlende Immunität und bestehende Schwangerschaft**

- Bei **Masern, Mumps** und **Windpocken**: Beschäftigungsverbot für die gesamte Schwangerschaft.
- Bei **Röteln** und **Ringelröteln**: Beschäftigungsverbot bis zur 20. Schwangerschaftswoche.
- Bei **Keuchhusten** und **Hepatitis A**: Befristetes Beschäftigungsverbot bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung bis drei Wochen nach dem letzten Erkrankungsfall.
- Bei **Scharlach** und **Influenza**: Beschäftigungsverbot befristet beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung bis eine Woche nach dem letzten Erkrankungsfall.
- Bei **Cytomegalie**: Beschäftigung nur mit über 3 Jahre alten Kindern unter Meidung eines engen Körperkontakts und Meiden eines Kontakts mit Ausscheidungen (besonders Urin, Speichel und Tränenflüssigkeit).
- Gegen **Hepatitis B** ist grundsätzlich eine Impfung während der Schwangerschaft möglich. In jedem Fall muss bei fehlender Impfung/Immunität jeder Blutkontakt gemieden werden – je nach der Gefährdungsbeurteilung ggf. auch Beschäftigungsverbot
- [Dieser Absatz wurde fast wortwörtlich der Broschüre „Mutterschutz – vorschulische Kinderbetreuung“ der Gewerbeaufsicht Niedersachsen entnommen.]

**Beschäftigungsverbote, Arbeitsunfähigkeit und Ausgleichszahlungen**

- Bei ärztlichem Beschäftigungsverbot (§ 3,1 MuSchG) erfolgt eine 100%ige Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber.
- Bei weiteren Beschäftigungsverboten (§ 4 MuSchG – siehe oben) erfolgt eine 100%ige Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber kann die vollständige Kostenerstattung in beiden Fällen (U2-Verfahren, Aufwendungsausgleichsgesetz AAG) bei der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse beantragen.

- Bei Arbeitsunfähigkeit erfolgt die 100%ige Lohnfortzahlung für sechs Wochen durch den Arbeitgeber, danach erhält die Mitarbeiterin Krankengeld.

Der Arbeitgeber kann im Rahmen des U1-Verfahrens satzungsfest 50 bis 85%ige Kostenerstattung erhalten. [Dieser Abschnitt wurde sinngemäß dem Artikel von PD Dr. med. Paul-J. Jansing entnommen – siehe unten.]

**Aktualität**

Bitte beachten Sie, dass es noch keine bundeseinheitlichen Ausführungsbestimmungen gibt. Die entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen unterliegen einem ständigen Wandel. Sie müssen sich nach den neusten Erkenntnissen der Virologie und Epidemiologie richten.

**Quellen und Literaturangaben**

*Dr. med. Karlheinz Jordan* (BsAfB-Mitglied aus 33824 Werther) Info für Kindergärtnerinnen – dieser Text diente als Grundlage für den erheblich abgeänderten und erweiterten Text dieses Infos.

*Dr. med. Heino Slupinski* (Gewerbemedizinaldirektor - Gewerbeaufsichtsamt Hannover) – Referat auf dem 2. bundesweiten Betriebsärztetag Januar 2006 in Hannover: „Neue“ Biostoffverordnung – Auswirkungen auf das Mutterschutzrecht in der Praxis.

*Broschüre der Gewerbeaufsicht in Niedersachsen* (Ratgeber Mutterschutz – Vorschulische Kinderbetreuung) [www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de](http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de) (Aufgaben/Themen > Arbeitsschutz > Mutterschutz > Ratgeber Mutterschutz)

*Priv.-Doz. Dr. med. Paul-J. Jansing* (Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW) – „Mutterschutz und Lohnfortzahlung: Auswirkungen von Arbeitsunfähigkeit und mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten für betroffene Frauen und Arbeitgeber“ erschienen in der Praktischen Arbeitsmedizin (Jansing, P.-J.: Mutterschutz ... ISSN 1861-6704 Prakt. Arb.med. 2006; 6: 33-34)

*Dr. med. Uwe Ricken* (Autor, BsAfB-Vorsitzender) u.a. diverse Diskussionsbeiträge im [www.arbeitsmedizinforum.de](http://www.arbeitsmedizinforum.de) (Arbeitsmedizinforum > Kindergärtnerinnen und arbeitsmed. Pflichtuntersuchungen).

Empfehlungen des ABAS zu Impfungen gegen Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln und Windpocken im Rahmen von Vorsorgeunters. nach Anhang IV der BioStoffV (28.11.2006)

© Dr. med. Uwe Ricken; Jeder darf dieses Dokument kopieren, vervielfältigen und verteilen – Änderungen sind nicht erlaubt. Bitte vergewissern Sie sich, dass Sie eine aktuelle Version haben.

<sup>1</sup> [www.gesundheitsamt-bw.de](http://www.gesundheitsamt-bw.de) (02.12.2007).