

Infektionsschutz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten

Stand: Dezember 2010

Inhalt

1	Vorwort.....	1
2	Infektionsgefährdung in Kindertagesstätten	2
3	Maßnahmen zum Schutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	2
3.1	Gefährdungsbeurteilung.....	2
3.2	Unterweisung.....	3
3.3	Betriebsanweisung.....	3
3.4	Arbeitsmedizinische Vorsorge	3
4	Maßnahmen zum Schutz schwangerer Mitarbeiterinnen und ihrer Kinder (Mutterschutz).....	5
4.1	Gefährdungsbeurteilung für schwangere Beschäftigte.....	5
4.2	Generelle und individuelle Beschäftigungsverbote	6
5	Immunitätsprüfung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus arbeitsrechtlicher Sicht	7
6	Weitere Informationen	8

1 Vorwort

Diese Information ist eine Handlungshilfe für Verantwortliche in der evangelischen Kirche zum Infektionsschutz in Kindertagesstätten. Da einige Infektionskrankheiten Schwangere und ungeborene Kinder besonders gefährden, werden neben arbeitsmedizinischen auch Regelungen zum Schutz werdender Mütter bei der Arbeit (Mutterschutz) dargelegt. Zwischen der EKD und der B·A·D GmbH besteht für die arbeitsmedizinische Betreuung ein Pauschalvertrag, der von den evangelischen Landeskirchen anteilig bezahlt wird. Im Vertrag enthalten sind alle notwendigen arbeitsmedizinischen Beratungen, Untersuchungen und Impfungen. Diese Leistungen sind im Betreuungskatalog¹ beschrieben. Ab 01.01.2011 sind auch die Kosten für Impfstoffe im Pauschalvertrag enthalten.

Arbeitsrechtlichen Aspekten im Zusammenhang mit dem Thema Infektionsschutz, Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der zeitweisen Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten ist das letzte Kapitel gewidmet.

¹ Den Betreuungskatalog erhalten Sie zum Herunterladen unter: <http://www.ekd.de/efas/447.html>

2 Infektionsgefährdung in Kindertagesstätten

Der Gesetzgeber hat dem Arbeitgeber in einer Reihe von Vorschriften Vorgaben für den Schutz der Beschäftigten vor Infektionen gemacht:

- Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung – BioStoffVO)
- Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)
- Artikel 1 der Mutterschutzrichtlinienverordnung – MuSchRiV -

Die verschiedenen Rechtsvorschriften fordern vom Arbeitgeber insbesondere Folgendes:

Gefährdungen der Beschäftigten müssen ermittelt und beurteilt werden. Gegebenenfalls müssen Schutzmaßnahmen ergriffen und deren Wirksamkeit überprüft werden (Gefährdungsbeurteilung).

Die Beschäftigten müssen über mögliche Gefahren informiert werden und sie müssen Anweisungen erhalten, wie sie sich davor schützen können (Unterweisung).

Vom Arbeitgeber festgelegte Schutzmaßnahmen und Verhaltensanweisungen müssen in Betriebsanweisungen festgelegt und bekanntgegeben werden.

Schutzmaßnahmen (z. B. das Tragen von Schutzhandschuhen) müssen durchgesetzt werden.

Bezüglich der Infektionsgefährdung bei der vorschulischen Kinderbetreuung müssen den Beschäftigten Vorsorgeuntersuchungen, arbeitsmedizinische Beratungen und ggf. Impfungen angeboten werden (Arbeitsmedizinische Vorsorge).

Alle Kosten, die sich aus diesen Maßnahmen ergeben, muss der Arbeitgeber tragen.

Durch den engen Kontakt mit Kindern und das gehäufte Aufkommen von Kinderkrankheiten besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der vorschulischen Kinderbetreuung eine gegenüber der Allgemeinbevölkerung erhöhte Infektionsgefahr. Vorrangig handelt es sich um Infektionen mit Masern-, Mumps-, Röteln-, Windpocken-, Keuchhusten- und Hepatitis A-Erregern (letztere v. a. beim regelmäßigen Windelwechseln).

Für schwangere Mitarbeiterinnen sind zusätzlich Erreger für Ringelröteln und Zytomegalie von Bedeutung, weil sie die Gesundheit der werdenden Mutter und des ungeborenen Lebens besonders beeinträchtigen können. Da in Kindertagesstätten in der Mehrzahl Frauen im gebärfähigen Alter tätig sind, müssen in jeder Kindertagesstätte Schutzmaßnahmen auch gegen diese Krankheiten ergriffen werden.

3 Maßnahmen zum Schutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.1 Gefährdungsbeurteilung

Bei der Gefährdungsbeurteilung sollte sich der Arbeitgeber von der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt und der Ortskraft für Arbeitssicherheit beraten lassen. Neben allgemeinen Gefährdungen, z. B. durch Arbeitstechniken, Geräte oder Arbeitsstoffe, ist auch die Infektionsgefährdung zu berücksichtigen. Diese Infektionsgefährdung wird in Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt bewertet.

Wird eine Gefährdung festgestellt, sind Präventionsmaßnahmen zu ergreifen. Die Gefährdungsbeurteilung ist zu dokumentieren und aktuell zu halten.

In Bezug auf Infektionsrisiken sind folgende Schutzmaßnahmen möglich:

- Die Beschäftigten werden von der Betriebsärztin/von dem Betriebsarzt auf ihren Immunschutz hin untersucht und entsprechend beraten (Vorsorgeuntersuchung).
- Den Beschäftigten werden Schutzimpfungen für die unter 3.4 aufgelisteten Krankheiten angeboten, wenn sie noch keinen ausreichenden Immunschutz besitzen.
- Zum Schutz vor Krankheitserregern werden Hygieneregeln erlassen, die z. B. vorschreiben, dass bei bestimmten Tätigkeiten Schutzhandschuhe und Schutzkleidung getragen werden.

Die B·A·D GmbH soll die Kindertagesstätten in regelmäßigen Abständen (in einem Intervall von vier Jahren) besuchen. Dabei kann die Gefährdungsbeurteilung fortgeschrieben und weiterentwickelt werden. So können neu aufgetretene Gefahren erkannt werden. Diese Individual-Betreuung ist für die Einrichtungen unentgeltlich.

3.2 Unterweisung

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit und danach regelmäßig (jährlich) über die arbeitsplatzbezogenen Gefährdungen aufzuklären. Hierzu zählen z. B. der Hinweis auf die Risiken fehlender Immunität gegenüber Infektionskrankheiten, der Hinweis auf das Tragen von Schutzkleidung oder auf mögliche Vorsorgeuntersuchungen. Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt unterstützt den Arbeitgeber in den Inhalten der Unterweisung.

3.3 Betriebsanweisung

Die besonderen Infektionsgefährdungen der Arbeitsplätze sind in Kurzform (bezogen auf die Arbeitsbereiche und die möglichen Krankheitserreger) mit Verhaltenshinweisen auszuhängen (*Betriebsanweisung*). Ein Muster für eine Betriebsanweisung „Infektionsschutz“ ist bei der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz erhältlich.

3.4 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Nach der ArbmedVV muss vor Aufnahme der Tätigkeit in Kindertagesstätten eine Vorsorgeuntersuchung durchgeführt werden. Es wird zwischen Pflicht- und Angebotsuntersuchung unterschieden.

Der Arbeitgeber muss eine Pflichtuntersuchung veranlassen, weil er seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur dann beschäftigen oder ihnen andere Tätigkeiten übertragen darf, wenn aus arbeitsmedizinischer Sicht keine gesundheitlichen Bedenken geäußert werden (Tätigkeitsvoraussetzung). Bei biologischen Arbeitsstoffen (z. B. Viren, Bakterien), bei denen eine Schutzimpfung möglich ist (impfpräventabel), muss der Arbeitgeber nach entsprechender Beratung ein Impfangebot unterbreiten. Bei dieser Untersuchung wird u. a. der Immunstatus der Beschäftigten erhoben. Bei ausreichendem Immunschutz sind Nachuntersuchungen nur dann erforderlich, wenn keine dauerhafte Immunität gegen den Erreger besteht. Die Nachuntersuchungszeiten werden von der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt festgelegt. Das Ergebnis muss der Arbeitgeber in der Vorsorgekartei dokumentieren.

Der Arbeitgeber muss eine Angebotsuntersuchung ermöglichen, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter an einer Infektion erkrankt sind, die auf den Kontakt mit den entsprechenden Erregern zurückzuführen ist. Über das Ergebnis erhält der Arbeitgeber jedoch keine Auskunft, da die Durchführung dieser Untersuchung keine Tätigkeitsvoraussetzung darstellt. Eine Vorsorgekartei ist nicht zu führen.

In Bereichen mit impfpräventablen Infektionsgefährdungen, wie sie in Kindertagesstätten vorliegen, kann von dem Standard des berufsgenossenschaftlichen Grundsatzes G 42 „Infektionsgefährdung“ abgewichen werden. Die B·A·D GmbH bietet evangelischen Kindertagesstätten eine passende Vorsorgeuntersuchung mit einem ärztlichen Beratungsgespräch, der Ermittlung des Impfstatus und - soweit erforderlich - eine Impfung an. In der Regel ist die Durchführung der Ermittlung von Antikörpern gegen Krankheitserreger im Blut (Serologie) nicht erforderlich. Diese spezielle Vorsorgeuntersuchung wird im Betreuungskatalog als „Biostoffe Kinderbetreuung“ angeboten. Die Untersuchung ist für die jeweilige Einrichtung kostenfrei, da sie Bestandteil des pauschalen arbeitsmedizinischen Betreuungsvertrags mit der B·A·D GmbH ist.

Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt werden im Rahmen dieser Vorsorgeuntersuchungen auf die mögliche Gefährdung durch fehlende Immunität unter Berücksichtigung einer möglichen künftigen Schwangerschaft (besondere Problematik: sensible erste Phase ohne Kenntnis der Schwangerschaft) und der teilweise erheblichen Risiken bei Erkrankung an einer so genannten Kinderkrankheit im Erwachsenenalter hinweisen.

Ziel der Untersuchungen und Beratungen ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei fehlendem Immunschutz zu einer Impfung zu bewegen. Die Untersuchungen nach der ArbMedVV für Kindertagesstätten sind auch für bereits beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchzuführen.

Empfehlungen aus der Vorsorgeuntersuchung bei einzelnen Krankheitserregern:

Masern, Mumps, Röteln (MMR)

Bei fehlenden Impfungen bzw. unklarem Impfstatus sollte ein einmaliges Impfangebot unterbreitet werden. Bei Frauen im gebärfähigen Alter sollen zwei Impfungen dokumentiert sein.

Windpocken

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die länger als 10 Jahre in einer Kindertagesstätte und dabei im engen Kontakt mit an Windpocken erkrankten Kindern gestanden haben, ist davon auszugehen, dass sich eine Immunität gegen Windpocken entwickelt hat². Eine Serologie bzw. Impfung erübrigt sich. Bei dokumentierten Impfungen besteht kein Handlungsbedarf, da lebenslange Immunität erreicht wurde.

Bei fehlender Impfung bzw. unklarem Immunitätsstatus sollten die Antikörper bestimmt und bei fehlender Immunität eine zweimalige Impfung angeboten werden.

Keuchhusten:

Besteht keine dokumentierte Impfung, ist ein Impfangebot alle 10 Jahre zu unterbreiten. Die Bestimmung von Antikörpern zum Nachweis einer Immunität ist nicht sinnvoll³.

Der Impfstoff ist nicht als Einzelimpfstoff, sondern nur als Kombinationsimpfstoff (Tetanus, Diphtherie, Polio und Keuchhusten) lieferbar. Wenn die Krankenkassen die Impfkosten nicht übernehmen, gehen sie zu Lasten des Pauschalvertrages.

Hepatitis A:

Eine Hepatitis A-Gefährdung ist in der Regel nur bei einer Intensivbetreuung von Kleinkindern unter drei Jahren mit regelmäßigem, mehrmals täglichem Kontakt zu Körperausscheidungen (z. B. beim Windelwechseln) von Bedeutung. Bei entsprechender Gefährdung muss der Arbeitgeber eine

² Empfehlung des Robert-Koch-Instituts im Epidemiologisches Bulletin Nr. 26 (2003) S.199 – 201 (www.rki.de)

³ U. Poggensee, A. Nassauer: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin Nr. 42/8 (2007) S. 422 - 426

Untersuchung bzw. ein Impfangebot ermöglichen. Dieses Impfangebot beinhaltet zwei Impfungen. Serologische Untersuchungen sind nur in Ausnahmefällen erforderlich, z. B. vor der Impfung bei Hinweis auf eine durchgemachte infektiöse Gelbsucht.

Untersuchungs- bzw. Impfpfehlungen für die Mitarbeitenden im Bereich der Kindertagesstätten in der evangelischen Kirche im Überblick:

Erreger	Untersuchung	Serologie	Impfung (bei fehlender Immunität)	Bemerkung
MMR	Impfpass, Gespräch mit Betriebsarzt bzw. -ärztin	nein	1 mal	Frauen im gebärfähigen Alter benötigen 2 Impfungen
Windpocken	Impfpass, Gespräch mit Betriebsarzt bzw. -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 bzw. -ärztin	nein	1 mal alle 10 Jahre	Impfangebot, auch wenn Impfung länger als 10 Jahre zurück liegt
Hepatitis A	bei häufigem und regelmäßigem Umgang mit Windelkindern	im Ausnahmefall	2 mal	

Allgemein ist zu Impfungen festzuhalten:

Von zusätzlichen Impfungen bei bereits bestehendem Impfschutz geht laut Ständiger Impfkommision des Robert-Koch-Instituts (STIKO) kein besonderes Risiko aus.

Gegen die Erkrankungen Zytomegalie und Ringelröteln besteht keine Impfmöglichkeit, sie haben aber besondere Bedeutung beim Mutterschutz.

4 Maßnahmen zum Schutz schwangerer Mitarbeiterinnen und ihrer Kinder (Mutterschutz)

Eine schwangere Mitarbeiterin sollte dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft so früh wie möglich mitteilen, damit er notwendige Schutzmaßnahmen veranlassen kann. Der Arbeitgeber hat unverzüglich die zuständige Aufsichtsbehörde (in den Bundesländern unterschiedlich geregelt, z. B. Bezirksregierung oder Staatliches Amt für Arbeitsschutz) zu benachrichtigen.

4.1 Gefährdungsbeurteilung für schwangere Beschäftigte

Diese Gefährdungsbeurteilung ist für alle schwangeren (und stillenden) Mitarbeiterinnen vorgeschrieben. Die werdende Mutter und das ungeborene Leben sollen vor schädlichen Auswirkungen der Arbeit geschützt werden. Beim beruflichen Umgang mit Kindern im Vorschulalter gehört hierzu auch die Überprüfung der Immunität gegenüber Masern, Mumps, Röteln, Windpocken, Keuchhusten, Hepatitis A, Zytomegalie und Ringelröteln.

Mit Hilfe dieser speziellen Immunitätskontrolle erhält der Arbeitgeber eine betriebsärztliche Empfehlung für den Einsatz der schwangeren Mitarbeiterin. Die nicht durch eine Impfung

abwendbaren Risiken Ringelröteln und Zytomegalie werden dabei besonders berücksichtigt. Der Arbeitgeber hat im Falle einer fehlender Immunität die werdende Mutter mit Tätigkeiten zu beschäftigen, bei denen sie diesen Infektionsrisiken nicht ausgesetzt ist.

Die betriebsärztliche Empfehlung kann folgende Schutzmaßnahmen beinhalten:

Kein Umgang mit Kindern.

Ausschließlich Umgang mit Kindern im Alter von über ... Jahren.

Zeitliches Beschäftigungsverbot mit Kindern bis zur ... Schwangerschaftswoche.

Befristetes Beschäftigungsverbot beim Auftreten von besonderen Infektionskrankheiten.

Präventionsmaßnahmen wie z. B. kein schweres Heben und Tragen, keine Nachtarbeit etc. bleiben davon unberührt.

4.2 Generelle und individuelle Beschäftigungsverbote

Wenn der Arbeitgeber unter dem Einsatz aller zumutbaren Schutzmaßnahmen keine geeignete Beschäftigung anbieten kann, darf er die Schwangere freistellen (*Beschäftigungsverbot*). Die werdende Mutter hat in diesem Fall nach dem Mutterschutzgesetz Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Generelle Beschäftigungsverbote für bestimmte Tätigkeiten und Arbeiten sind in den §§ 4 und 8 des Mutterschutzgesetzes geregelt und gelten für alle werdenden und stillenden Mütter. Sie sind mit Bekanntgabe der Schwangerschaft sofort wirksam. Hierzu zählen zum Beispiel das Verbot der Nachtarbeit oder fehlende Immunität bezüglich bestimmter Erreger.

Individuelle Beschäftigungsverbote berücksichtigen den individuellen Gesundheitszustand der Schwangeren. Sie sind im § 3 des Mutterschutzgesetzes geregelt und werden in der Regel nur von einer Ärztin bzw. einem Arzt (nicht von der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt) ausgesprochen. In einem ärztlichen Attest wird bescheinigt, dass die Fortdauer der Beschäftigung für die Mutter oder das Kind gesundheitsgefährdend ist. Individuelle Beschäftigungsverbote können auch unabhängig von der konkreten Arbeit oder dem konkreten Arbeitsplatz ausgesprochen werden.

Die Arbeitgeber erhalten durch das Umlageverfahren U2 (Erstattung der Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen) nach dem Aufwendungsausgleichgesetz alle nach dem Mutterschutzgesetz zu zahlenden Bezüge von der für die Arbeitnehmerin zuständigen Krankenkasse ersetzt.

5 Immunitätsprüfung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus arbeitsrechtlicher Sicht

Fragen im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs zur gesundheitlichen Eignung sind nur dann zulässig, wenn ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an dieser Information besteht. Selbiges gilt auch für die Einstellungsuntersuchung: Die dem Arzt/der Ärztin zu beantwortenden Fragen können sich z. B. auf eine bestehende oder unmittelbar bevorstehende Arbeitsunfähigkeit oder auf eine Infektionserkrankung, die eine Gefahr für Dritte in sich birgt, beziehen.

Das generelle Ablehnen von Impfungen durch die Bewerberin oder den Bewerber ist kein Grund, dass eine Ärztin bzw. ein Arzt im Rahmen einer Einstellungsuntersuchung Bedenken gegen die Einstellung oder Ausübung der Tätigkeit ausspricht. Es ist deshalb davon auszugehen, dass der Arbeitgeber gegenüber der Bewerberin bzw. dem Bewerber keinen Anspruch auf die Kenntnis der Immunität hat. Ebenso kann der Nachweis über die Immunität gegenüber in Kindertagesstätten relevanten Krankheiten nicht Einstellungsvoraussetzung sein. Dennoch wird empfohlen, während des Einstellungsverfahrens auf die vorgeschriebene Pflichtuntersuchung (siehe 3.4) vor Aufnahme der Tätigkeit hinzuweisen. In dieser verpflichtenden arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung wird der Immunstatus geprüft. Fällt er negativ aus, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein Angebot, ihren oder seinen Immunschutz zu vervollständigen (Impfangebot).

Für Praktikantinnen und Praktikanten, für die die Krankenkassen in der Regel die Kosten für die Impfungen übernehmen, gilt Ähnliches. Sie sind arbeitsmedizinisch genauso zu behandeln wie reguläre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, fallen jedoch nicht unter den pauschalen Betreuungsvertrag mit der B·A·D GmbH. Sollen Schülerpraktika durchgeführt werden, liegt die Verantwortlichkeit zunächst bei der Schule: „Unternehmer“ für die Schulpraktikantin oder den Schulpraktikanten ist der Schulhoheitsträger (zumeist die Gemeinde bzw. Stadt). Auch über die Eltern kann die Impfung durch die Hausärztin/den Hausarzt angestrebt werden.

In Deutschland sind Impfungen freiwillig, da es sich um einen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit handelt. Es ist somit wichtig, Bewerberinnen und Bewerber sowie Beschäftigte von der Sinnhaftigkeit einer Impfmaßnahme zu überzeugen. Der Arbeitgeber darf Impfungen nicht erzwingen.

Die fehlende Bereitschaft von bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sich einer Pflichtuntersuchung zu unterziehen, kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Im Extremfall ist aufgrund der nicht durchgeführten Pflichtuntersuchung eine Weiterbeschäftigung mit der bisherigen Tätigkeit ausgeschlossen.

Anders verhält es sich, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich zwar untersuchen lassen, eine Impfung jedoch ablehnen. Sie können weiterhin beschäftigt werden. Diese Fälle sollten dokumentiert werden. Der kirchliche Arbeitgeber ist seinen Präventionspflichten in ausreichendem Umfang nachgekommen. Das Impfangebot an diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist jedoch regelmäßig zu erneuern.

6 Weitere Informationen

Dr. med Peter Gülden

B·A·D Zentrum Hannover

Vordere Schöneporth 14

30167 Hannover

Tel.: 0511/709060-61

Fax: 0511/709060-10

bei der Ev. Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Otto-Brenner-Str. 9

30159 Hannover

Tel. 0511/2796-634

dienstags 13-16 Uhr

freitags 9-12 Uhr

Email: bad-702@bad-gmbh.de und peter.guelden@bad-gmbh.de

Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS)

Otto-Brenner-Str. 9

30159 Hannover

Tel.: 0511/2796-640

Fax: 0511/2796-630

Email: Info@efas-online.de

Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)

Herrenhäuser Str. 12

30419 Hannover

Tel. 0511/2796-0

Fax: 0511/2796-707

Email: recht@ekd.de