

## Merkblatt

# Infektionsschutz für Mitarbeiter/innen in Kindertagesstätten

## Umsetzung der Biostoffverordnung

### Inhalt

1	Infektionsgefährdung in Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder, Rechtslage.....	1
2	Umsetzung von Regelungen zum Infektionsschutz in Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder in der Evangelischen Kirche - Handlungsempfehlungen .....	2
2.1	Mitarbeiter und nicht-schwangere Mitarbeiterinnen .....	3
2.1.1	Durchführung einer allgemeinen Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsarztes und der Ortskraft/Fachkraft für Arbeitssicherheit (ist für alle Arbeitsplätze vorgeschrieben) .....	3
2.1.2	Unterweisung, Erstellung einer arbeitsbereichs- und stoffbezogenen Betriebsanweisung durch den Arbeitgeber (Aushang) .....	3
2.1.3	Durchführung einer speziellen Vorsorgeuntersuchung unter Berücksichtigung der Biostoffverordnung .....	3
2.2	Schwangere Mitarbeiterinnen, Umlageverfahren U 2.....	6
3	Immunitätsprüfung aus arbeitsrechtlicher Sicht, evtl. fehlende Akzeptanz bei Mitarbeitern/innen	7

### 1 Infektionsgefährdung in Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder, Rechtslage

Durch den engen Kontakt mit Kindern und das gehäufte Vorkommen von Kinderkrankheiten besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kinderbetreuungseinrichtungen eine erhöhte Infektionsgefahr. Vorrangig handelt es sich um die folgenden Erkrankungen: Masern, Mumps, Röteln, Ringelröteln, Windpocken, Zytomegalie, Hepatitis A (v. a. beim Windeln-Wechseln).

Dieser Gefährdung gilt es, durch Aufklärungs- und Präventionsmaßnahmen und durch Impfangebote entgegenzuwirken.

Bei der Bewertung der Gefährdungssituation ist von besonderer Bedeutung, dass in den genannten Einrichtungen vorwiegend Frauen im gebärfähigen Alter beschäftigt werden. Im Falle einer Infektion/Erkrankung besteht eine potentielle Gefährdung der Mutter und des ungeborenen Lebens.

Weiterhin verlaufen so genannte Kinderkrankheiten bei Erwachsenen in der Regel risiko- und komplikationsreicher.

Der Gesetzgeber hat sich in den folgenden Vorschriften mit der Problematik auseinandergesetzt und dem Arbeitgeber detaillierte Vorgaben für den Infektionsschutz gemacht:

- Mutterschutzgesetz
- Mutterschutzrichtlinienverordnung
- Arbeitsschutzgesetz
- Infektionsschutzgesetz
- Biostoffverordnung

Die verschiedenen Rechtsvorschriften fordern vom Arbeitgeber die folgenden Maßnahmen:

- die Gefährungsbeurteilung
- die Unterweisung
- die Betriebsanweisung (arbeitsbereichs- und stoffbezogen)
- die Ermittlung und Durchsetzung von Präventionsmaßnahmen (z. B. Tragen von Schutzhandschuhen)
- die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen

Die Regelungen des Mutterschutzgesetzes und der Mutterschutzrichtlinienverordnung betreffen Schwangere; die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes, des Infektionsschutzgesetzes und der Biostoffverordnung gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Können Gefährdungen für Schwangere nicht durch geeignete Maßnahmen abgewendet werden, kann es nach den Mutterschutzvorschriften zu einem Beschäftigungsverbot kommen.

## **2 Umsetzung von Regelungen zum Infektionsschutz in Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder in der Evangelischen Kirche - Handlungsempfehlungen**

Durch die sachgemäße Umsetzung der Biostoffverordnung in Kombination mit den Vorgaben der Unfallversicherungsträger (insbesondere Vorsorgeuntersuchungen, Unfallverhütungsvorschriften) kann der überwiegende Anteil der Mutterschutzproblematik gelöst werden!

Grundsätzlich gilt es,

- Mitarbeiter/innen vor Infektionsgefahren am Arbeitsplatz zu schützen (Beratung, Impfung)

und

- Beschäftigungsverbote von Mitarbeiterinnen im Rahmen des Mutterschutzes in Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder zu verhindern.

Folgende Maßnahmen sind durchzuführen:

## **2.1 Mitarbeiter und nicht-schwangere Mitarbeiterinnen**

### ***2.1.1 Durchführung einer allgemeinen Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsarztes und der Ortskraft/Fachkraft für Arbeitssicherheit (ist für alle Arbeitsplätze vorgeschrieben)***

Eine Infektionsgefährdung ist neben allgemeinen Gefährdungen (z. B. durch bestimmte Arbeitstechniken, Geräte) besonders zu berücksichtigen. Gleichartige Arbeitsplätze können zusammengefasst werden. Im Rahmen allgemeiner Betreuungstätigkeiten in Kindertagesstätten ist von einer Gefährdung durch die o. a. Erkrankungen auszugehen. Bei der Pflege noch nicht sauberer Kleinkinder kann sich eine Hepatitis A - Gefährdung ergeben<sup>1</sup>.

Wird eine Gefährdung festgestellt, sind geeignete Präventionsmaßnahmen (z. B. Hautschutz) zu ergreifen. Die Gefährdungsbeurteilung ist zu dokumentieren und die sich daraus ergebenden Vorsorgeuntersuchungen sind in der Vorsorgekartei zu erfassen.

Wir weisen darauf hin, dass nach dem Betreuungsvertrag mit der BAD GmbH (Betreuungskonzept) Kirchengemeinden mit Einrichtungen für die Kinderbetreuung in einem Intervall von vier Jahren durch eine/n Arbeitsmediziner/in besucht wird. Diese Individual-Betreuung ist für die Einrichtung unentgeltlich.

### ***2.1.2 Unterweisung, Erstellung einer arbeitsbereichs- und stoffbezogenen Betriebsanweisung durch den Arbeitgeber (Aushang)***

Die Beschäftigten sind vor der Aufnahme der Tätigkeit über die arbeitsplatzbezogenen Gefährdungen aufzuklären<sup>2</sup> (*Unterweisung*<sup>3</sup>). Diese Unterweisung sollte in angemessenen Zeitabständen wiederholt werden.

Sie beinhaltet auch einen arbeitsmedizinischen Teil: Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter soll auf die Risiken z. B. einer fehlenden Immunität gegenüber Infektionskrankheiten und auf Vorsorgeuntersuchungen hingewiesen werden.

Die besonderen Gefährdungen der Arbeitsplätze sind in Kurzform (bezogen auf die Arbeitsbereiche und die verwendeten Stoffe - z. B. Chemikalien oder Krankheitserreger) mit Verhaltenshinweisen auszuhängen<sup>4</sup> (*Betriebsanweisung*).

### ***2.1.3 Durchführung einer speziellen Vorsorgeuntersuchung unter Berücksichtigung der Biostoffverordnung***

Nach der Biostoffverordnung (§§ 15, 15 a, Anhang IV) ist vor Aufnahme der Tätigkeit eine Vorsorgeuntersuchung durchzuführen. Bisher war es gängige und anerkannte Praxis, den berufsgenossenschaftlichen Grundsatz 42 (G 42, Infektionsgefährdung) auch für die Biostoffverordnung anzuwenden und den Untersuchungsumfang daran auszurichten. Da die geänderte Biostoffverordnung unter anderem das Ziel verfolgt, Impfungen zu fördern, kann in Bereichen mit impfpräventablen Infektionsgefährdungen von diesem Standard abgewichen werden (z. B. Kindergärten). Unser arbeitsmedizinischer Dienstleister, die BAD-GmbH,

---

<sup>1</sup> Die Gefährdungssituation ist in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt zu bewerten.

<sup>2</sup> möglichst in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt, jedoch auch durch jede andere sachkundige Person.

<sup>3</sup> Muster für notwendige Unterweisungsunterlagen hält die BAD GmbH vor.

<sup>4</sup> Beispiele sind bei der EFAS bzw. der BAD GmbH erhältlich

bietet dementsprechend eine Vorsorgeuntersuchung nach Biostoffverordnung mit einem ärztlichen Beratungsgespräch, der Ermittlung des Impfstatus (z. B. anhand des Impfpasses, jedoch in der Regel ohne Durchführung einer Serologie<sup>5</sup>) und - soweit erforderlich - eine Impfung an. Künftig wird diese spezielle Untersuchungsform als „**Untersuchung nach Biostoffverordnung für Kitas**“ angeboten. Die Untersuchung ist für die einzelne Einrichtung kostenfrei, da sie Bestandteil des pauschalen arbeitsmedizinischen Betreuungsvertrags mit der BAD GmbH ist. Für Impfungen (Impfstoff, evtl. serologische Untersuchungen) entstehen in der Regel Kosten (s. u.).

Bislang ist zur praktischen Umsetzung der Biostoffverordnung noch keine „Technische Regel für biologische Arbeitsstoffe“ (TRBA) für die Umsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorge vom zuständigen Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe (ABAS, § 17 Biostoffverordnung) erlassen worden.<sup>6</sup> Es obliegt somit dem einzelnen Unternehmen, seine Präventionsmaßnahmen - orientiert am Normzweck - zu gestalten.

Selbstverständlich ist im Rahmen der Untersuchung auf die 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

hinzuweisen.

Ziel muss es sein, Mitarbeiter/innen bei fehlendem Immunschutz zu einer Impfung zu bewegen.

Die Untersuchung nach der Biostoffverordnung für Kindertagesstätten ist - soweit noch nicht z. B. im Rahmen der Untersuchung nach G 42 geschehen - auch für bereits beschäftigte Mitarbeiter/innen durchzuführen. Sollte die BAD GmbH nachweislich kurzfristig keine ausreichenden Untersuchungskapazitäten zur Verfügung stellen können, ist gemeinsam mit ihr ein Maßnahmenkonzept zur Durchführung der Untersuchungen in einem angemessenen Zeitraum (in der Regel bis zu einem Jahr) zu entwickeln<sup>7</sup>.

Der Immunstatus ist im Rahmen der Vorsorgeuntersuchungen für die folgenden Erkrankungen zu erheben: Masern, Mumps, Röteln, Windpocken, Keuchhusten, Hepatitis A (bei engem Umgang mit nicht-sauberen Kleinkindern).

#### **zu Masern, Mumps, Röteln (MMR):**

- bei dokumentierten Impfungen: kein Handlungsbedarf, da lebenslange Immunität

---

<sup>5</sup> Ermittlung von Antikörpern gegen Krankheitserreger im Blut

<sup>6</sup> Nach Auskunft der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ist frühestens Ende 2006 mit einem Beschluss zu rechnen.

<sup>7</sup> sollte es hierbei Umsetzungsprobleme geben, wir um Information des Kirchenamts der EKD bzw. der EFAS gebeten (Tel.: 0511-16792-0)

- bei fehlenden Impfungen bzw. unklarem Impfstatus: einmalige Impfung
- bei Frauen im gebärfähigen Alter ist eine Überprüfung des Impferfolges bezüglich Röteln empfehlenswert.
- **Kosten:** *Der Impfvorgang ist durch den Pauschalvertrag mit der BAD GmbH abgegolten; für den Impfstoff muss der Arbeitgeber aufkommen.*

#### zu Windpocken:

- Bei Mitarbeiter/innen, die länger als 10 Jahre in einer Gemeinschaftseinrichtung für Kinder in engem Kontakt mit an Windpocken erkrankten Kindern gestanden haben, ist eine Immunität gegen Windpocken anzunehmen<sup>8</sup>. Eine Serologie/Impfung erübrigt sich<sup>9</sup>.
- dokumentierten Impfungen: kein Handlungsbedarf, da lebenslange Immunität
- bei fehlender Impfung bzw. unklarem Impfstatus: Serologie und bei fehlender Immunität zweimalige Impfung.
- **Kosten:** *Der Impfvorgang ist durch den Pauschalvertrag mit der BAD GmbH abgegolten; für den Impfstoff muss der Arbeitgeber aufkommen. Im Einzelfall nach ärztlichem Urteil erforderliche Serologien sind ebenfalls durch den Pauschalvertrag abgedeckt.*

#### zu Keuchhusten:

- Die Möglichkeit, sich in der Gemeinschaftseinrichtung für Kinder anzustecken, ist tendenziell gering, da mittlerweile viele Kinder geimpft sind.
- Besteht keine dokumentierte oder erinnerte Impfung, ist ein Impfangebot alle 10 Jahre adäquat.
- **Kosten:** *Der Impfvorgang ist durch den Pauschalvertrag mit der BAD GmbH abgegolten; für den Impfstoff muss der Arbeitgeber aufkommen.*

#### zu Hepatitis A:

- Eine Hepatitis A-Gefährdung ist in der Regel nur bei Intensivbetreuung von Kleinkindern unter drei Jahren mit regelmäßigem, mehrmals täglichem Kontakt zu Körperausscheidungen (Windelwechsel) denkbar<sup>10</sup>. Entsprechend der speziellen Gefährdungssituation vor Ort kann nach Einschätzung des zuständigen Betriebsarztes ein Untersuchungs-/Impfangebot gemacht werden. Das Impfangebot beinhaltet zwei Impfungen<sup>11</sup>. Serologische Untersuchungen sind nur in Ausnahmefällen erforderlich<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> Bei über 90 % der Heranwachsenden besteht eine natürlich erworbene Immunität, d. h. sie sind nicht mehr erkrankungsfähig

<sup>9</sup> Einschätzung der BAD GmbH, Herr Dr. Gülden, Hannover

<sup>10</sup> Eine ausreichende Gefährdung liegt z. B. bei „weitestgehend sauberen Kindern“ ab 2,5 Jahren nicht vor.

<sup>11</sup> Bei Kombiimpfungen Hep A und B sind drei Impfungen erforderlich

<sup>12</sup> wenn Hinweise auf eine durchgemachte infektiöse Gelbsucht vorliegen.

- **Kosten:** Bei medizinischer Indikation ist der Impfvorgang sowie eine serologische Untersuchung<sup>13</sup> im Pauschalvertrag mit der BAD GmbH enthalten; für den Impfstoff muss der Arbeitgeber aufkommen.

Untersuchungs-/Impfempfehlungen für das Personal im Bereich der Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder in der EKD im Überblick:

	Untersuchung	Serologie	Impfung (bei fehlender Immunität)	Sonstiges
<b>MMR</b>	Impfpass, Gespräch mit Betriebsarzt/ärztin	nein	1 mal	
<b>Windpocken</b>	Impfpass, Gespräch mit Betriebsarzt/ärztin	wenn keine Impfung dokumentiert oder bei weniger als 10 Jahre Berufserfahrung	2 mal	wenn länger als 10 Jahre in Kinderbetreuungseinrichtung ist Immunität anzunehmen
<b>Keuchhusten</b>	Impfpass, Gespräch mit Betriebsarzt/ärztin	nein	1 mal alle 10 Jahre	Impfangebot auch, wenn Impfung länger als 10 Jahre zurück
<b>Hepatitis A</b>	nur im Ausnahmefall bei intensivem Umgang mit Windelkindern	im Ausnahmefall	2 mal	Die Hepatitis A-Impfung ist in der Regel verbunden mit der Hepatitis B-Impfung (Kombiimpfstoff)

Allgemein ist zu Impfungen festzuhalten:

Von zusätzlichen Impfungen bei bereits bestehendem Impfschutz geht laut STIKO<sup>14</sup> kein besonderes Risiko aus. **Serologische Kontrollen zur Überprüfung des Impfschutzes sind nur in Ausnahmefällen angezeigt.**<sup>15</sup>

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

## 2.2 Schwangere Mitarbeiterinnen, Umlageverfahren U 2

Im Falle einer Schwangerschaft ist erneut eine auf den speziellen Arbeitsplatz der Mitarbeiterin bezogene Gefährdungsbeurteilung mit einer Untersuchung (Immunitätskontrolle) durchzuführen. Die Kosten für diese Untersuchung (und die serologischen Tests) trägt der Arbeitgeber. **Sind die unter 2.1 genannten Maßnahmen erfolgreich durchgeführt worden, besteht Infektionsschutz und somit (mit Blick auf die genannten Erkrankungen) kein weiterer Handlungsbedarf.** Selbstverständlich sind die sonstigen Präventionsmaßnahmen (kein schweres Heben und Tragen etc.) sind zu berücksichtigen.

Probleme können die nicht durch Impfung abwendbaren Risiken Ringelröteln und Zytomegalie darstellen. Im Falle fehlender Immunität muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen veranlassen und die werdende Mutter mit Tätigkeiten beschäftigen, bei denen sie den Infektionsrisiken nicht ausgesetzt ist. Nur 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 Falle nach § 11 MuSchG Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

<sup>13</sup> nur in Ausnahmefällen mit entsprechender Gefährdung

<sup>14</sup> Ständige Impfkommission des Robert-Koch-Instituts

<sup>15</sup> Epidemiologisches Bulletin Nr. 30 (2005) S. 269 - Stichwort "Fehlende Impfdokumentation"

Alle Arbeitgeber sind, unabhängig von der Anzahl ihrer Beschäftigten, ab 2006 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz zur Umlage U 2 (Erstattung der Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen) an die zuständige Krankenkasse verpflichtet. Im Gegenzug erstattet die Krankenkasse Vergütungsleistungen, die dem Arbeitgeber z. B. im Rahmen von Beschäftigungsverboten entstehen.

### **3 Immunitätsprüfung aus arbeitsrechtlicher Sicht, evtl. fehlende Akzeptanz bei Mitarbeitern/innen**

Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob Immunität gegen Erkrankungen, gegen die es einen Impfstoff gibt, Voraussetzung für eine Einstellung sein kann. Fragen im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs zur gesundheitlichen Eignung sind nach herrschender Meinung nur in beschränktem Rahmen möglich: Es muss ein berechtigtes Interesse an der Information bestehen. Da späterhin die Ablehnung einer Impfung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter allein kein Grund ist, dass der Betriebsarzt/die Betriebsärztin Bedenken gegen die Ausübung der Tätigkeit ausspricht (§ 15 Abs. Biostoffverordnung), ist davon auszugehen, dass gegenüber dem Bewerber/der Bewerberin kein Anspruch auf die Kenntnis des Immunstatus besteht<sup>16</sup>. Auch kann die nachgewiesene Immunität nicht Einstellungsvoraussetzung sein. Die Ablehnung einer Bewerberin/eines Bewerbers (nur) aufgrund fehlendem Immunschutzes erscheint uns nicht möglich.

Dennoch wird empfohlen, während des Einstellungsverfahrens auf die vorgeschriebene Vorsorgeuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit (während derer auch der Immunstatus geprüft wird) hinzuweisen. In diesem Rahmen kann die Bewerberin/der Bewerber aufgefordert werden, ihren/seinen Immunschutz bei Bedarf (z. B. durch den Hausarzt) zu vervollständigen. Ähnliches gilt für Praktikanten/innen, für die die Krankenkassen in der Regel die Kosten für die Impfungen übernehmen. Sie sind arbeitsmedizinisch genauso zu behandeln wie reguläre Mitarbeiter/innen, fallen jedoch nicht unter den pauschalen Betreuungsvertrag mit der BAD GmbH. Sollen Schülerpraktika durchgeführt werden, liegt die Verantwortlichkeit zunächst bei der Schule ("Unternehmer" für den/die Schulpraktikant/in ist in diesem Fall der Schulhoheitsträger, zumeist die Gemeinde/Stadt). Über die Eltern kann auch die Impfung durch den Hausarzt angetrieben werden.

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass in Deutschland Impfungen freiwillig sind, da es sich um einen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit handelt. Es ist somit wichtig, Bewerber/innen und Beschäftigte von der Sinnhaftigkeit einer Impfmaßnahme zu überzeugen.

Die fehlende Bereitschaft von bereits beschäftigten Mitarbeitern/innen, sich einer Vorsorgeuntersuchung zu unterziehen, kann - da es sich um eine den Arbeitgeber und die/den Beschäftigte/n verpflichtende Untersuchung handelt - arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Im Extremfall ist - auf der Grundlage des Attests des Arztes/der Ärztin bzw. der nicht durchgeführten Untersuchung - eine Weiterbeschäftigung mit der bisherigen Tätigkeit nicht möglich. Anders verhält es sich, wenn Mitarbeiter/innen sich zwar untersuchen lassen, eine Impfung jedoch ablehnen. Diese Fälle sollten dokumentiert werden. Da keine Impfpflicht besteht, können hieraus im Grundsatz auch keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen erwachsen. Der kirchliche Arbeitgeber ist jedoch seinen Präventionspflichten in ausreichendem Umfang nachgekommen.

---

<sup>16</sup> hierzu werden auch andere Rechtsauffassungen vertreten. Die Fragestellung ist bis jetzt nicht gerichtlich beantwortet worden.