

**Rundbrief zur BioStoffVO**  
**(für Mitgliedsgruppen, die dem Sammelvertrag mit der**  
**Firma evers Arbeitsschutz GmbH angeschlossen sind)**

**Die Biostoffverordnung - BioStoffV**  
**Pflichten für Arbeitgeber bei Gefahren durch biologische Arbeitsstoffe**

Ende 2004 wurde durch die Verabschiedung im Bundesrat die „Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“ geändert und an geltendes EU-Recht angepasst. Daraus ergeben sich Pflichten, speziell auch für Arbeitgeber, deren Beschäftigte mit Kindern im Vorschulalter arbeiten. Bereits mit unserem Rundbrief vom 01. Juli 2005 informierten wir über die erforderlichen Maßnahmen im Rahmen der BioStoffVO im Zusammenhang mit Mutterschutz.

Über Verpflichtungen, die sich darüber hinaus ergeben, wurden unsere Mitgliedseinrichtungen weiterhin auf einer Veranstaltung am 25. Januar 2006 durch die für uns zuständige Arbeitsmedizinerin Frau Dr. Weigelt von der Firma evers informiert. Mit diesem Rundbrief verschicken wir noch einmal ein Merkblatt, auf dem die wichtigsten Informationen zusammengefasst sind, sowie einen Belehrungstext samt Protokoll zur Dokumentation (siehe Anlage III), unabhängig davon, ob wir diese weit reichenden Regelungen für sinnvoll halten.

Wir wissen, dass der Bereich Arbeitsmedizinische Vorsorge, nämlich die Feststellung des Immunstatus und das Angebot evtl. erforderlicher Impfungen, erhebliche Probleme bereitet, muss der Träger doch für die Kosten aufkommen. Zwar ist für solche Ausgaben bei Einrichtungen, die nach dem GTK (Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder) gefördert werden, die Personalnebenkostenpauschale vorgesehen - aber die reicht schon jetzt vorne und hinten nicht.

Wir müssen es daher den einzelnen Trägern überlassen, wie sie letztlich diese Vorschriften erfüllen. Von anderen Spitzenverbänden und deren Trägern wissen wir, dass sie zum größten Teil die Untersuchungen nach der G 42 aus Kostengründen noch nicht haben vornehmen lassen, aber bei Neueinstellungen auf die Vorlage der Feststellung des Immunschutzes und eventueller Impfung bestehen. Damit nutzen sie den Druck des Arbeitsmarktes, um Kosten, die eigentlich sie selbst tragen müssten, auf die ArbeitnehmerInnen abzuwälzen. Wenn daraus folgt, dass MitarbeiterInnen, die keinen Immunschutz bzw. keine Impfung haben, aus diesem Grunde nicht eingestellt würden, wäre das ein Verstoß gegen das Grundgesetz.

Wir empfehlen auf jeden Fall unseren Mitgliedern, zumindest bei Neueinstellungen (auch bei BerufspraktikantInnen) eine Feststellung des Immunschutzes und das Angebot erforderlicher Impfungen zu veranlassen. Zu diesem Zeitpunkt kann man versuchen, manche Impfungen (z.B. gegen Röteln oder Keuchhusten) noch über den Hausarzt bzw. über die Frauenärztin vornehmen und damit von der Krankenkasse finanzieren zu lassen.

Sicher wird es zu diesem leidigen Thema noch viel Klärungsbedarf geben. Wir stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Sollte es Einrichtungen geben, die sich zu einer Sammel-Untersuchung zur Feststellung des Immunschutzes entscheiden und dann Impfungen auch gesammelt anbieten wollen, können diese sich bei uns melden. Wir übernehmen die Koordination und Terminabsprache mit der Firma evers Arbeitsschutz GmbH.

- **Gefährdungsbeurteilung**
- **Schutzmaßnahmen**
- **Unterweisung**
- **Anzeige- und Mitteilungspflicht**
- **Arbeitsmedizinische Vorsorge**
- **Arbeitsmedizinische Beratung**

### **Gefährdungsbeurteilung**

In der Gefährdungsbeurteilung sollen mögliche Gefährdungen, die sich aus der Arbeit in diesem Betrieb ergeben, ermittelt und dokumentiert werden, um daraus entsprechende Schutzmaßnahmen abzuleiten. Bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung soll die fachkundige Beratung von Fachkräften für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit in Anspruch genommen werden. Wir sind zu diesem Thema im Gespräch mit anderen Dachverbänden für Elterninitiativen, die bereits solche Gefährdungsbeurteilungen erarbeitet haben und hoffen, dass diese von unseren Mitgliedsgruppen übernommen werden können. Wir werden sie dann zur Verfügung stellen.

### **Schutzmaßnahmen**

Entsprechend der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung ist zu prüfen, welche Schutzmaßnahmen ergriffen werden können (z.B. das Tragen von Einmalhandschuhen beim Wickeln oder ein Beschäftigungsverbot für eine schwangere Mitarbeiterin bei fehlendem Immunschutz).

### **Unterweisung**

Im Rahmen einer Belehrung müssen **alle** pädagogischen MitarbeiterInnen über die auftretenden Gefahren und mögliche Schutzmaßnahmen informiert werden und dies durch ihre Unterschrift bestätigen.

Die Belehrung erfolgt umgehend (bezogen auf die bereits Beschäftigten), bzw. vor der Einstellung (bezogen auf neue MitarbeiterInnen). Der Belehrungstext und das Protokoll (zur Dokumentation per Unterschrift) haben wir diesem Merkblatt beigelegt (Anlage III).

### **Anzeige- und Meldepflicht**

Krankheits- und Todesfälle, die auf den Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen zurückzuführen sind, sind umgehend dem Amt für Arbeitsschutz zu melden.

Das heißt im Klartext: Wenn **eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter** an einer Kinderkrankheit wie z.B. Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln oder Windpocken erkrankt (beim Umgang mit Kleinkindern trifft das auch für Hepatitis A zu), und der Verdacht besteht, dass die Ansteckung in der Kita erfolgt ist, muss eine Meldung beim Amt für Arbeitsschutz erfolgen.

## **Arbeitsmedizinische Vorsorge**

Nach der neuen Gesetzeslage ist es nun vorgeschrieben, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelmäßig Kontakt zu Kindern haben, nach der Grundsatzuntersuchung G 42 zu untersuchen und ihnen bei nicht ausreichendem Immunschutz eine Impfung anzubieten. Das betrifft die Krankheiten **Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln und Windpocken**. MitarbeiterInnen, die bei der Pflege von Kleinkindern Kontakt mit Stuhl haben, sollen gegen **Hepatitis A** geimpft werden. Die Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

Diese Verpflichtung bezieht sich auf **alle MitarbeiterInnen**, unabhängig von Alter und Geschlecht und auf **jede neu einzustellende pädagogische Kraft**.

Wir haben ein Angebot machen lassen. Die Kosten für eine solche betriebsärztliche Untersuchung nach der G 42 könnte die Firma evers für ca. 52 EUR pro Person anbieten, wenn es sich um eine „Sammeluntersuchung“ für einen großen Teil unserer Mitgliedsgruppen handelt. Hinzu kämen ca. 65 EUR Laborkosten pro Person, beide Preise zuzüglich MwSt. Die Kosten für eventuell erforderliche Impfungen liegen bei ca. 20 EUR (Keuchhusten), ca. 40 EUR (Masern, Mumps, Röteln), ca. 47 EUR (Hepatitis A) und 60 EUR (Windpocken), alle Preise zuzüglich MwSt und pro Impfdosis. Bis auf Keuchhusten, wo maximal eine Impfung erforderlich ist, die dann alle zehn Jahre aufgefrischt werden muss, sind bei Windpocken immer zwei Impfungen, bei den anderen unter Umständen bis zu zwei Impfungen erforderlich. Allerdings sind bei ca. 95% der Bevölkerung Antikörper gegen Windpocken vorhanden.

Wenn MitarbeiterInnen Impfungen ablehnen, muss der Arbeitgeber sich das von ihnen schriftlich mitteilen lassen.

Die Ablehnung des Impfangebotes ist alleine kein Grund, gesundheitliche Bedenken gegen das Ausüben dieser Tätigkeit auszusprechen.

## **Arbeitsmedizinische Beratung**

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass für alle Beschäftigten eine allgemeine arbeitsmedizinische Beratung durchgeführt wird. Die Beratung ist durch eine Fachkraft für Arbeitsmedizin durchzuführen.

Durch unseren Kollektivvertrag mit der Firma evers ist gewährleistet, dass in regelmäßigen Abständen medizinische Beratung durch Veranstaltungen und Informationsschriften stattfindet. Darüber hinaus haben alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit, die **Hotline der Firma evers # 0531 3544435** in Anspruch zu nehmen und sich dort in konkreten, auch arbeitsmedizinischen Fragen persönlich beraten zu lassen.

Erinnern möchten wir in diesem Zusammenhang auch noch einmal an die **Pflichten des Arbeitgebers unmittelbar nach Kenntnisnahme der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin:**

- Amt für Arbeitsschutz informieren
- Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes erstellen
- Immunschutz feststellen lassen
- Beschäftigungsverbot aussprechen, bis Untersuchungsergebnis vorliegt
- Evtl. weiteres Beschäftigungsverbot je nach Untersuchungsergebnis und Alter der Kinder aussprechen (siehe Rundbrief vom 01. Juli 2005 zum Thema Mutterschutz im Zusammenhang mit der BioStoffV)

## **Belehrung des pädagogischen Personals gemäß § 12 BioStoffV**

Der berufliche Umgang mit Kindern im Vorschulalter birgt für die Beschäftigten besondere Gefahren, da manche Krankheiten hier wesentlich häufiger vorkommen und deren Verlauf bei einer Erkrankung im Erwachsenenalter meist schwerer ist als bei einer Erkrankung im Kindesalter.

Deshalb sind Arbeitgeber in diesem Bereich aufgefordert, ihren Beschäftigten für folgende Erkrankungen die Feststellung des Immunschutzes und eine Impfung anzubieten.

### **Keuchhusten (Pertussis)**

Die Infektion erfolgt durch Tröpfcheninfektion bei engem Kontakt. Auch gegen Keuchhusten geimpfte Kinder können für einige Tage nach Keuchhusten-Kontakt vorübergehend den Erreger übertragen. Die Ansteckungsrate beträgt bei nicht geimpften Personen 25 – 50 %. In Staub oder Kleidung kann der Erreger bis zu 5 Tage überleben. Wegen der begrenzten Dauer der Immunität sowohl nach der Impfung (ca. 10 Jahre) als auch nach natürlicher Infektion (15 – 20 Jahre) können sich Erwachsene neu infizieren.

### **Masern (Morbilli)**

Die Übertragung erfolgt durch Tröpfcheninfektion bei direktem Kontakt. Das Virus hat eine große Ansteckungskraft und erfasst bei fehlender Immunität rasch ganze Bevölkerungsgruppen. Bedingt durch Komplikationen gelten die Masern weltweit als eine der Hauptursachen für Todesfälle im Kindesalter.

### **Mumps (Parotitis epidemica, Ziegenpeter)**

Mumps wird durch Tröpfcheninfektion übertragen. Mindestens 30 – 40 % verlaufen ohne die typischen Symptome.

### **Röteln (Rubella, Rubeola)**

Die Übertragung erfolgt durch Tröpfcheninfektion. Eine Infektion in der Schwangerschaft kann sich auf das Kind übertragen und zu schweren Schäden führen.

### **Windpocken (Varizellen)**

Die Übertragung erfolgt über die Luft und virushaltige Tröpfchen. – „fliegende Infektion“. Das Virus ist sehr ansteckend.

### **Hepatitis A (infektiöse Leberentzündung)**

Hepatitis A wird durch Schmierinfektion (verunreinigtes Wasser, Lebensmittel, Stuhl) übertragen. Das Virus verursacht eine Leberentzündung, welche in der Regel folgenlos ausheilt. Eine Schmierinfektion kann durch konsequente Hygienemaßnahmen (Handschuhe, Desinfektion) verhindert werden.

Mit der nachfolgenden Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie die vorstehenden Ausführungen zur Kenntnis genommen haben.

Der Arbeitgeber bestätigt, dass er den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin belehrt hat und dass in seiner Einrichtung ausführliches Informationsmaterial des Robert-Koch-Institutes zu den einzelnen Erkrankungen vorhanden ist und dass er Ihnen dessen Lektüre empfohlen hat.