

Information

03/2011

des Evangelischen Oberkirchenrat – Arbeitsschutz–
und der Evangelischen Fachstelle
für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsschutz Arbeitsmedizinische Betreuung

A. Einführung **Seite 02**

B. Aktualisierter arbeitsmedizinischer Betreuungskatalog Seite 03 bis 16

- Arbeitsmedizin in der Kirche
- Typische Belastungen und arbeitsmedizinische Betreuung
im kirchlichen Arbeitsalltag
- 2.1 Kirchengemeinden, Friedhöfe und Forst
- 2.2 Verwaltung
- 2.3 Kindertagesstätten
- 2.4 Diakoniestationen und Pflegeheime
- Anhang:
 - . Umfang und Untersuchungsabstände von arbeitsmedizinischen
Vorsorgeuntersuchungen
 - . Gesetze, Verordnungen und berufsgenossenschaftliche Vorschriften

C. Häufig gestellte Fragen **Seite 17 bis 20**

1. Wer wird betreut?
2. Wie erhält man diese Betreuung?
3. Was kostet diese Betreuung den Rechtsträger / die Einrichtung?
4. Gibt es vorgeschriebene Intervalle
z.B. für Vor-Ort-Begehungen und -Beratungen
5. Welche Arbeitsmedizinerinnen oder welcher
Arbeitsmediziner sind zuständig?
6. Wo findet man mehr?
7. An wen kann man sich wenden?

D. Die Vorsorgekartei **Seite 22 bis 23**

Muster Vorsorgekartei

A. Einführung

Die EKD hat über die Erfüllung der arbeitsmedizinischen Betreuung in der evangelischen Kirche mit der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (BAD GmbH) im Jahr 1998 einen Betreuungsvertrag geschlossen. Bestandteil dieses Vertrages ist ein Katalog über die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgemaßnahmen und arbeitsmedizinisch notwendigen Leistungen, die seitens der BAD GmbH für die zu betreuenden Einrichtungen zu erbringen sind. Die im Jahr 2009 in Kraft getretene Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) machte eine Anpassung des Betreuungskataloges erforderlich.

Grundlegende Veränderungen sind:

- Sämtliche Leistungen zum Mutterschutz (Beratung und Untersuchung der Schwangeren, Kontrolle ihres Immunstatus) sowie alle notwendigen serologischen Kontrollen wurden in den Betreuungsvertrag aufgenommen. Entsprechende Leistungen werden den einzelnen Rechtsträgern nicht mehr in Rechnung gestellt.
- Die Kosten für Impfstoffe, die durch ausschließlich arbeitsmedizinisch indizierte Impfungen entstehen, sind ebenfalls Bestandteil des Betreuungsvertrages und werden den einzelnen Rechtsträgern nun nicht mehr in Rechnung gestellt.

Anlässlich des aktualisierten Betreuungskataloges bzw. des Betreuungsumfanges möchten wir die Gelegenheit nutzen, nochmals auf die im Zusammenhang mit der arbeitsmedizinischen Betreuung häufig gestellten Fragen einzugehen sowie die aktuellen regional zuständigen BAD Zentren mitzuteilen.

B. Der aktualisierte Betreuungskatalog / -umfang

Arbeitsmedizinische Betreuung und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), in der Evangelische Landeskirche in Baden

Inhaltsverzeichnis

- 1.** Arbeitsmedizin in der Kirche
- 2.** Typische Belastungen und arbeitsmedizinische Betreuung im kirchlichen Arbeitsalltag
 - 2.1** Kirchengemeinden, Friedhöfe und Forst
 - 2.2** Verwaltung
 - 2.3** Kindertagesstätten
 - 2.4** Diakoniestationen und Pflegeheime

Anhang:

- . Umfang und Untersuchungsabstände von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
- . Gesetze, Verordnungen und berufsgenossenschaftliche Vorschriften

Verfasserin und Verfasser:

Dr. Dorrit Falcke EFAS und Dr. med. Peter Gülden B·A·D-Zentrum Hannover

Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Otto-Brenner-Str. 9, 30159 Hannover, Telefon: 0511-2796 640 Fax: 0511-2796 630

Internet: www.efas-online.de

B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH,

Hauptgeschäftstelle Herbert-Rabius-Str. 1, 53225 Bonn, Telefon: 0228-40072-21

Fax: 0228-40072-25, Internet: www.bad-gmbh.de

Stand: Dezember 2010

1. Arbeitsmedizin in der Kirche

Auch in der Arbeitswelt der Kirche (z. B. Kirchengemeinden, Friedhöfe, Kindertagesstätten, Pflegeheime) existieren vielfältige Einflüsse und Belastungen, die die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefährden. Hierzu zählen beispielsweise Lärm, ungünstig gestaltete Arbeitsplätze, psychisch belastende Arbeitsbedingungen und Infektionskrankheiten. Um die möglichen gesundheitsgefährdenden Belastungen zu erkennen, ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes oder der Tätigkeit zu erstellen und entsprechende Maßnahmen zur Verringerung der Belastungen zu veranlassen. Dabei wird er durch die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Kordinatorinnen/Koordinatoren und Ortskräfte) unterstützt.

Für die arbeitsmedizinische Betreuung besteht seit 1998 ein Betreuungsvertrag zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH.

Dieser Vertrag gilt für alle evangelischen Kirchengemeinden und deren unselbständige Einrichtungen sowie die Verwaltungen, Einrichtungen und Werke der Gliedkirchen der EKD, sofern diese keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzen (z. B. GmbH oder eingetragener Verein). Mit diesem Vertrag sind die arbeitsmedizinische Betreuung aller Mitarbeitenden, die vorgeschriebenen Vorsorgemaßnahmen und die arbeitsmedizinisch notwendigen Leistungen pauschal abgedeckt. Den Einrichtungen entstehen lediglich Kosten für veranlasste Untersuchungen, die im Arbeitsschutz nicht vorgeschrieben sind.

Primäres Ziel der betriebsärztlichen Arbeit ist es, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.

Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine individuelle Aufklärung über die Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit beraten. Darüber hinaus werden ihnen bei festgestellter Gefährdung Vorsorgeuntersuchungen angeboten. Die individuelle Beratung und Untersuchung sollen der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter helfen, gesundheitliche Belastungen zu minimieren und mögliche Schäden frühzeitig zu erkennen (z. B. können ungünstige Körperhaltungen zu Nacken- oder Rückenbeschwerden führen). Die Betriebsärztin und der Betriebsarzt unterliegen selbstverständlich der ärztlichen Schweigepflicht. Sie dürfen medizinische Befunde nicht weitergeben und auch keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung überprüfen.

Von besonderer Bedeutung ist die Unterstützung betrieblicher (Wieder-)eingliederungsmaßnahmen für längerfristig Erkrankte; die Untersuchung der Mitarbeitenden ist hierbei Vertragsbestandteil.

Für die Beratung/Untersuchung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten (z. B. „Biostoffe Kinderbetreuung“) sind serologische Blutuntersuchungen bezüglich Masern, Mumps, Röteln, Zytomegalie und Ringelröteln sowie Keuchhusten nicht erforderlich. Sie sind deshalb nicht über den EKD-Pauschalvertrag abzurechnen. Die übrigen **arbeitsmedizinisch notwendigen** serologischen Blutuntersuchungen sind Vertragsbestandteil. Das Gleiche gilt für alle **arbeitsmedizinisch notwendigen** Impfungen (inklusive der Impfstoffkosten).

Ein weiterer Aspekt der betriebsärztlichen Tätigkeit ist die Beratung des Arbeitgebers und der Mitarbeiterinnen im Rahmen des Mutterschutzes. Neuerdings sind auch die notwendigen Immunitätsbestimmungen im Vertrag enthalten. Somit sind alle erforderlichen Leistungen (Beratung, Untersuchung und die Immunitätskontrolle der schwangeren Mitarbeiterin) Vertragsbestandteil.

Mit Einführung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) werden **Vorsorgeuntersuchungen** aufgeteilt in:

Pflichtuntersuchungen

- Die Teilnahme an der Untersuchung ist die Voraussetzung dafür, dass die Tätigkeit ausgeführt werden darf.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten das Untersuchungsergebnis und ggf. eine Impfempfehlung.
- Der Arbeitgeber erhält nur die Mitteilung, ob bestimmte gesundheitliche Bedenken bestehen, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nur unter bestimmten Voraussetzungen die Tätigkeit ausüben kann oder ob keinerlei Bedenken bestehen.
- Der Arbeitgeber muss über Pflichtuntersuchungen eine Vorsorgekartei führen, in der der Name des beauftragten Arztes/Ärztin, das Ergebnis und das Datum der nächsten Untersuchung festgehalten werden.

Angebotsuntersuchungen

- Eine Pflicht zur Teilnahme besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten das Untersuchungsergebnis.
- Der Arbeitgeber erhält nur eine Bescheinigung, dass die Untersuchung durchgeführt wurde.
- In einigen Fällen ist es für die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sinnvoll einer Weitergabe des Ergebnisses an den Arbeitgeber zuzustimmen (z. B. H 9, Tätigkeit mit Baumarbeiten).

Zusätzlich gibt es

Allgemeine Untersuchungen

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich auf eigenen Wunsch beraten lassen, wenn sie einen Zusammenhang gesundheitlicher Beschwerden oder einer Erkrankung mit der Tätigkeit am Arbeitsplatz vermuten.
- Beratung und/oder Untersuchung von Langzeiterkrankten oder von Schwerbehinderten zur Ein- und Wiedereingliederung

Die für das Personal verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten ihr zuständiges B.A.D Zentrum kennen (unterstützen kann hier die zuständige Ortskraft für Arbeitssicherheit, der Koordinator für Arbeitsschutz in der Landeskirche –Intranet Treffpunkt Arbeitsschutz oder www.ekiba.de– und die EFAS – www.efas-online.de–). Über die BAD-Homepage (www.bad-gmbh.de) ist das nächstgelegene BAD-Zentrum feststellbar (PLZ-Suche); es beantwortet direkt die Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten durch einen Aushang über ihre zuständigen Ansprechpartner/innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz informiert werden.

2. Typische Belastungen und arbeitsmedizinische Betreuung im kirchlichen Arbeitsalltag

2.1 Kirchengemeinden, Friedhöfe und Forst

Mögliche gesundheitliche Gefährdungen

Belastungen und Beschwerden der **Wirbelsäule** können bei den Küstern/innen, Mitarbeitenden auf dem Friedhof, Reinigungskräften und beim Büropersonal auftreten. **Hautbelastungen** durch den Umgang mit Wasser und Verschmutzungen bestehen bei Reinigungskräften und bei Mitarbeitenden im Friedhofsbereich. Auch Schimmelpilzbelastungen können in Einrichtungen und Kirchen Beratungsbedarf zur Gesundheitsgefährdung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auslösen.

Allgemeine betriebsärztliche Beratung und Betreuung

Begehungen und Beratungen zur Gestaltung der (Bildschirm-) Arbeitsplätze und zum organisatorischen Arbeitsschutz (z. B. Erste Hilfe, Unterweisungen) sind alle 6 Jahre vorgesehen. Begehungen von Friedhöfen mit kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ca. alle 3 Jahre durchzuführen.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Bei durchschnittlich mehr als 2 Stunden täglicher Arbeit am Bildschirm ist eine **Angebotsuntersuchung** zur Sehfähigkeit der Augen anzubieten.

Bei Arbeiten mit direktem Kontakt mit Wasser oder Tragen von Gummihandschuhen („Feuchtarbeit“) kann es vermehrt zu Hauterkrankungen kommen. Deshalb sind den Mitarbeitenden in Abhängigkeit von der Dauer der Feuchtarbeit **Angebots-** oder **Pflichtuntersuchungen** zu unterbreiten (siehe Tabelle). Dies betrifft besonders die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Reinigungs- und Gartenbereich.

Mitarbeitenden im Friedhofsbereich, die gefährliche Baumarbeiten (z. B. Besteigen von Bäumen, Arbeiten mit der Motorsäge) durchführen, muss eine besondere Untersuchung (**H 9** „Baumarbeiten“) angeboten werden.

Vertragsleistungen für Kirchengemeinden, Friedhöfe und Forst

Leistungen	Bemerkungen
Begehung und Beratung des Arbeitgebers zum Gesundheitsschutz (bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen, Maßnahmen wie das Tragen von Schutzhandschuhen und die Anwendung von Hautschutz empfehlen, geeignete Arbeitsmittel vorschlagen, Erste Hilfe organisieren u. ä.) Beratung des Arbeitgebers über Maßnahmen bei Langzeiterkrankten und Schwerbehinderten	i.d.R. Intervall 3 Jahre (Friedhof, Forst) und 6 Jahre (Kirchengemeinde) z. B. zur betriebliche Wiedereingliederung
Pflichtuntersuchungen Arbeiten mit Infektionsgefahr (Borreliose durch Zeckenbiss bei Forstarbeiten, Frühsommer-Meningo-Encephalitis (FSME) durch Zeckenbiss in FSME-Gebieten (Süddeutschland)) Arbeiten mit Lärm $L_{ex8h} \geq 85d(BA)$ (Werkstätten, Forst) Feuchtarbeit > 4 Std./Tag Arbeitsaufenthalt im Ausland	Beratung, ggf. Impfangebot bzgl. FSME Lärmpegel gemessen über 8 Std. notwendige Impfungen müssen angeboten werden
Angebotsuntersuchungen Sehfähigkeit zur Bildschirmarbeit Arbeiten mit Lärm $L_{ex8h} \geq 80d(BA)$ (Werkstätten, Forst) Arbeiten mit Exposition durch Vibrationen (z. B. Heckenscheren, Geräte in der Grünpflege) Feuchtarbeit > 2 Std./Tag	Lärmpegel gemessen über 8 Std. siehe Anhang
Allgemeine Untersuchungen Untersuchungen bei Beschwerden im Zusammenhang mit der Tätigkeit Beratung und/oder Untersuchung des Langzeiterkrankten oder des Schwerbehinderten	 z. B. Empfehlung von Rehabilitationsmaßnahmen, stufenweise (z. B. stundenweise) Wiedereingliederung
Vorsorgeuntersuchungen nach den Grundsätzen der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften, z. B. Baumarbeiten (H 9)	nach den Forderungen der Gartenbau-BG
Mutterschutzberatung und/oder Mutterschutzuntersuchung (je nach Gefährdungsbeurteilung mit Immunitätskontrolle)	Beratung des Arbeitgebers und der Mitarbeiterin, ggf. betriebsärztliche Empfehlung aussprechen
Jugendarbeitsschutzuntersuchungen	bis 18. Lebensjahr, mit Untersuchungsberechtigungsschein
Untersuchung auf Fahreignung aus besonderem Anlass	z. B. forstwirtschaftliche Fahrtätigkeit, nach Krankheit

Nicht im Vertrag aufgenommen:	Bemerkungen
Untersuchungen für Ehrenamtliche, Praktikanten/innen (z. B. Anerkennungsjahr) und Betreute (z. B. Jugendwerkstatt)	keine Beschäftigten im Sinne des Vertrages
Impfungen ohne arbeitsrechtlichem Hintergrund: Tetanus-Diphtherie, Grippe u.a.	
Einstellungsuntersuchung (der Umfang ist vom Arbeitgeber festzulegen)	z. B. ärztliche Untersuchung, Blut- und Urinuntersuchung
Sozialmedizinische oder beamtenrechtliche Untersuchung oder Begutachtungen bezüglich Erwerbsfähigkeit	z. B. ärztliche Untersuchung, Blut- und Urinuntersuchung, Sehtest, EKG

2.2 Verwaltung

Mögliche gesundheitliche Gefährdungen

Im Vordergrund stehen Belastungen, die durch die Arbeit am Bildschirmgerät entstehen können. Hierzu zählen u.a. Fehlhaltungen, Rückenschmerzen, Verspannungen und Sehbeschwerden. Weitergehende Gefährdungen können in Druckereien (evtl. Lärm, Lösemittel), bei Reinigungsarbeiten („Feuchtarbeit“), in Archiven (Staub, Schimmelpilzbelastungen) und Küchen („Feuchtarbeit“) auftreten.

Allgemeine betriebsärztliche Betreuung

Im Rahmen der alle 3 Jahre vorgesehenen Begehung stehen arbeitsmedizinische Beratungen zur Ergonomie des Bildschirmarbeitsplatzes im Vordergrund. Bei entsprechenden Arbeitsplätzen wird zu den möglichen Belastungen beraten und evtl. notwendige Vorsorgeuntersuchungen festgelegt.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Der Arbeitgeber hat alle fünf Jahre (bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 40 Jahre alle drei Jahre) eine **Angebotsuntersuchung zur Sehfähigkeit** anzubieten.

In Werkstätten ist ggf. eine **Angebotsuntersuchung** „Arbeiten mit Lärm“ erforderlich.

Vertragsleistungen für Verwaltungen

Leistungen	Bemerkungen
Begehung und Beratung des Arbeitgebers zum Gesundheitsschutz (bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen, Maßnahmen wie das Tragen von Schutzhandschuhen und die Anwendung von Hautschutz empfehlen, geeignete Arbeitsmittel vorschlagen, Erste Hilfe organisieren u. ä.) Beratung des Arbeitgebers über Maßnahmen bei Langzeiterkrankten und Schwerbehinderten	in der Regel Intervall 3 Jahre z. B. zur betrieblichen Wiedereingliederung
Pflichtuntersuchungen Feuchtarbeit > 4 Std./Tag Arbeiten mit Lärm $L_{ex8h} \geq 85d(BA)$ (Werkstätten) Arbeitsaufenthalt im Ausland	 Lärmpegel gemessen über 8 Std. notwendige Impfungen müssen angeboten werden
Angebotsuntersuchung Sehfähigkeit zur Bildschirmarbeit Feuchtarbeit > 2 Std./Tag Arbeiten mit Lärm $L_{ex8h} \geq 80d(BA)$ (Werkstätten)	
Allgemeine Untersuchungen Untersuchungen bei Beschwerden im Zusammenhang mit der Tätigkeit Beratung und/oder Untersuchung von Langzeiterkrankten oder von Schwerbehinderten	 z. B. Empfehlung von Rehabilitationsmaßnahmen, stufenweise (z. B. stundenweise) Wiedereingliederung
Mutterschutzberatung und/oder Mutterschutzuntersuchung (je nach Gefährdungsbeurteilung mit Immunitätskontrolle)	Beratung des Arbeitgebers und der Mitarbeiterin, ggf. betriebsärztliche Empfehlung aussprechen
Jugendarbeitsschutzuntersuchungen	bis 18. Lebensjahr, mit Untersuchungsberechtigungsschein

Nicht im Vertrag aufgenommen:	Bemerkungen
Untersuchungen für Ehrenamtliche, Praktikanten/innen (z. B. Anerkennungsjahr) und Betreute (z. B. Jugendwerkstatt)	keine Beschäftigten im Sinne des Vertrages
Impfungen ohne arbeitsrechtlichem Hintergrund: Tetanus-Diphtherie, Grippe u.a.	
Einstellungsuntersuchung (der Umfang ist vom Arbeitgeber festzulegen)	z. B. ärztliche Untersuchung, Blut- und Urinuntersuchung
Sozialmedizinische oder beamtenrechtliche Untersuchung oder Begutachtungen bezüglich Erwerbsfähigkeit	z. B. ärztliche Untersuchung, Blut- und Urinuntersuchung, Sehtest, EKG

2.3 Kindertagesstätten

Mögliche gesundheitliche Gefährdungen

Aus Sicht der Arbeitsmedizin bestehen in Kindertagesstätten für Erzieherinnen und Erzieher Gefährdungen und Belastungen insbesondere durch Infektionskrankheiten (z.B. sog. Kinderkrankheiten), durch das Sitzen auf zu kleinen Stühlen und evtl. durch die Einwirkung von Lärm. Beim Küchenpersonal und bei Reinigungskräften können Hautbelastungen durch den Umgang mit Wasser (sog. „Feuchtarbeit“) auftreten. Bei engem Kontakt zu den Kindern bestehen auch beim Küchenpersonal und bei den Reinigungskräften zusätzliche Infektionsgefährdungen.

Allgemeine betriebsärztliche Betreuung

Etwa alle 4 Jahre werden die Einrichtungen begangen und beraten. Dabei wird der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Gefährdungen unterstützt.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Das Personal im Kindergarten, das regelmäßig direkten und körperlichen Kontakt zu vorschulischen Kindern hat, ist bezüglich Masern, Mumps, Röteln, Windpocken und Keuchhusten zu untersuchen (Befragung, Überprüfung des Impfausweises, Beratung, vereinzelt Blutuntersuchungen und evtl. Impfung). Bei besonderen Gefährdungen (z. B. regelmäßiges Windelwechseln in Krippen, sozialpädagogische Sondereinrichtung) kann es notwendig sein, den Mitarbeiter/innen eine Hepatitis A- und/oder B-Impfungen anzubieten. Bei regelmäßig direkten und körperlichen Kontakt zu den Kindern ist diese Untersuchung auch bei den Küchen- und Reinigungskräften zu veranlassen. Bezüglich „Feuchtarbeit“ wird auf den Abschnitt „Kirchengemeinden, Friedhöfe und Forst“ verwiesen.

Nach dem Mutterschutzgesetz ist bei Schwangeren in Kinderbetreuungseinrichtungen zu klären, ob Infektionsrisiken bestehen, die eine weitere Beschäftigung in der Einrichtung verbieten oder einschränken. Hierzu gehört auch die Überprüfung des Immunstatus, deren Umfang sich nach den Forderungen der staatlichen Aufsichtsbehörde richtet. Die Betriebsärztin / der Betriebsarzt erstellt mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung und der durchgeführten Antikörperkontrolle eine betriebsärztliche Empfehlung, in der Beschäftigungseinschränkungen oder -verbote dokumentiert werden.

Vertragsleistung in Kindertagesstätten

Leistungen	Bemerkungen
Begehung und Beratung des Arbeitgebers zum Gesundheitsschutz (bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen, Maßnahmen wie das Tragen von Schutzhandschuhen und die Anwendung von Hautschutz empfehlen, geeignete Arbeitsmittel vorschlagen, Erste Hilfe organisieren u. ä.) Beratung des Arbeitgebers über Maßnahmen bei Langzeiterkrankten und Schwerbehinderten	in der Regel Intervall 4 Jahre z. B. zur betrieblichen Wiedereingliederung
Pflichtuntersuchungen Arbeiten mit Infektionsgefahr, hier Untersuchung „Biostoffe Kinderbetreuung“ inkl. Impfleistung Feuchtarbeit > 4 Std./Tag	in Krippen ggf. mit Hep. A Impfangebot siehe Merkblatt „Infektionsschutz in Kindertagesstätten“
Angebotsuntersuchung Sehfähigkeit zur Bildschirmarbeit Feuchtarbeit > 2 Std./Tag	
Allgemeine Untersuchungen Untersuchungen bei Beschwerden im Zusammenhang mit der Tätigkeit Beratung und/oder Untersuchung von Langzeiterkrankten oder von Schwerbehinderten	z. B. Empfehlung von Rehabilitationsmaßnahmen, stufenweise (z. B. stundenweise) Wiedereingliederung
Mutterschutzberatung und/oder Mutterschutzuntersuchung (je nach Gefährdungsbeurteilung mit Immunitätskontrolle)	Beratung des Arbeitgebers und der Mitarbeiterin, ggf. betriebsärztliche Empfehlung aussprechen
Jugendarbeitsschutzuntersuchungen	bis 18. Lebensjahr, mit Untersuchungsberechtigungsschein

Nicht im Vertrag aufgenommen:	Bemerkungen
Untersuchungen für Ehrenamtliche, Praktikanten/innen (z. B. Anerkennungsjahr) und Betreute	keine Beschäftigten im Sinne des Vertrages
Impfungen ohne arbeitsrechtlichem Hintergrund: Tetanus-Diphtherie, Grippe u.a.	
Einstellungsuntersuchung (der Umfang ist vom Arbeitgeber festzulegen)	z. B. ärztliche Untersuchung, Blut- und Urinuntersuchung
Sozialmedizinische oder beamtenrechtliche Untersuchung	z. B. ärztliche Untersuchung, Blut- und Urinuntersuchung, Sehtest, EKG

2.4 Diakoniestationen und Pflegeheime

Mögliche gesundheitliche Gefährdungen

Bei pflegerischen Tätigkeiten bestehen Infektionsrisiken (insbes. Hepatitis B und evtl. C), Hautgefährdungen (Tragen von Handschuhen, Einwirkungen von Desinfektionsmitteln und regelmäßiger Kontakt zu Wasser) und Belastungen der Wirbelsäule.

Allgemeine betriebsärztliche Betreuung

Ein regelmäßiger Kontakt mit dem Arbeitsmediziner/der Arbeitsmedizinerin ist alle 3 Jahre vorgesehen (Beratung und Begehung).

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Wegen der Infektionsgefahr im Bereich der Pflege (regelmäßiger Kontakt mit Körperflüssigkeiten z. B. beim Blutabnehmen, Spritzen oder Wechseln von Inkontinenzmaterial) ist die Durchführung einer **Pflichtuntersuchung** („Biostoff Pflege“) Beschäftigungsvoraussetzung für die Mitarbeitenden. Der Arbeitgeber muss Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch eine Infektion mit dem Hepatitis B-Virus gefährdet sind, die Hepatitis B-Impfung kostenfrei anbieten.

Bei der Planung der Vorsorgeuntersuchungen ist die Untersuchung zur Feuchtarbeit zu berücksichtigen (Einzelheiten siehe im Abschnitt „Kirchengemeinden, Friedhöfe und Forst“).

Vertragsleistung für Diakoniestation/stationäre Altenpflege

Leistungen	Bemerkungen
Begehung und Beratung des Arbeitgebers zum Gesundheitsschutz (bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen, Maßnahmen wie das Tragen von Schutzhandschuhen und die Anwendung von Hautschutz empfehlen, geeignete Arbeitsmittel vorschlagen, Erste Hilfe organisieren u. ä.)	in der Regel Intervall 3 Jahre
Beratung des Arbeitgebers über Maßnahmen bei Langzeiterkrankten und bei Schwerbehinderten	z. B. zur betrieblichen Wiedereingliederung
Pflichtuntersuchungen Arbeiten mit Infektionsgefahr, hier Untersuchung „Biostoffe Pflege“ incl. Hepatitis B und C Antikörper und Impfleistung nach Gefährdungsbeurteilung Feuchtarbeit > 4 Std./Tag	ggf. Hepatitis A Impfangebot in der Kinderpflege
Angebotsuntersuchungen Sehfähigkeit zur Bildschirmarbeit Feuchtarbeit > 2 Std./Tag	
Allgemeine Untersuchungen Untersuchungen bei Beschwerden im Zusammenhang mit der Tätigkeit Beratung und/oder Untersuchung des Langzeiterkrankten oder des Schwerbehinderten	z. B. Empfehlung von Rehabilitationsmaßnahmen, stufenweise (z. B. stundenweise) Wiedereingliederung
Mutterschutzberatung und/oder Mutterschutzuntersuchung (je nach Gefährdungsbeurteilung mit Immunitätskontrolle)	Beratung des Arbeitgebers und der Mitarbeiterin, ggf. betriebsärztliche Empfehlung aussprechen
Jugendarbeitsschutzuntersuchungen	JArbSchG, bis 18.Lebensjahr, mit Untersuchungsberechtigungsschein
Untersuchung auf Fahreignung aus besonderem Anlass	z. B. nach Unfällen, langer Krankheit

Nicht im Vertrag aufgenommen:	Bemerkungen
Untersuchungen für Ehrenamtliche, Praktikanten/innen und Betreute	keine Beschäftigten im Sinne des Vertrages
Impfungen ohne arbeitsrechtlichem Hintergrund: Tetanus-Diphtherie, Grippe u.a.	
Einstellungsuntersuchung (der Umfang ist vom Arbeitgeber festzulegen)	z. B. ärztliche Untersuchung, Blut- und Urinuntersuchung
Sozialmedizinische oder beamtenrechtliche Untersuchung oder Begutachtungen bezüglich Erwerbsfähigkeit	z. B. ärztliche Untersuchung, Blut- und Urinuntersuchung, Sehtest, EKG

Anhang

Umfang und Untersuchungsabstände von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen

Untersuchung der Sehfähigkeit bei Arbeiten am Bildschirm

Befragung zu Beschwerden und Krankheiten, die mit der Tätigkeit in Verbindung stehen können. Screening-Untersuchung der Augen mit Sehtestgerät. Evtl. Beratung zu einer Bildschirmbrille. Untersuchungsabstände: i. d. R. 5 Jahre, ab 40. Lebensjahr 3 Jahre. Ausstellen einer Bescheinigung.

Untersuchung bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen („Biostoffe Pflege“, analog zu G 42)

Bei regelmäßigem Kontakt mit Körperflüssigkeiten (z. B. Blut, Urin, Ausscheidungen) müssen **Pflichtuntersuchungen** durchgeführt werden. Befragung zur Krankheitsvorgeschichte und der beruflichen Tätigkeiten, Impfbuch-Kontrolle, körperliche Untersuchung, Urin- und Blutuntersuchung (evtl. Hepatitis B-Serologie), Beratung, evtl. Impfung(en). Untersuchungsabstände: i. d. R. 3 Jahre. Ausstellen einer Bescheinigung.

Untersuchung bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen („Biostoffe-Kinderbetreuung“)

Die Erstuntersuchung ist eine **Pflichtuntersuchung**: Befragung zur Krankheitsvorgeschichte und der beruflichen Tätigkeiten, Impfbuch-Kontrolle, evtl. Windpocken-Serologie, Beratung insbesondere zu Impfungen, evtl. Impfung(en). Bei entsprechender Gefährdung (Betreuung eines Hep. B positiven Kindes) Erweiterung auf Hepatitis B-Serologie. In Krippen Angebot für eine Hepatitis A-Impfung. Nachuntersuchungen sind nur dann erforderlich, wenn es keine dauerhafte Immunität gegen den/die Erreger gibt. Untersuchungsabstände in Bezug auf Keuchhusten (Pertussis) in der Regel alle 10 Jahre, weil dann die Immunität gegen Keuchhusten nachlässt. Ausstellen einer Bescheinigung.

Untersuchung bei Feuchtarbeit (analog zu G 24)

In Abhängigkeit von der Dauer der Feuchtarbeit entweder **Pflicht-** (> 4 Std./Tag) oder **Angebotsuntersuchung** (> 2 Std./Tag). Befragung zur Krankheitsvorgeschichte und der beruflichen Tätigkeiten, Inspektion der relevanten Hautpartien, Beratung zum Hautschutz und zu Schutzhandschuhen. Untersuchungsabstände: i. d. R. 5 Jahre. Ausstellen einer Bescheinigung.

Untersuchung zum Führen von Fahrzeugen aus besonderem Anlass

Im Rahmen dieser **Eignungsuntersuchung** Befragung zur Krankheitsvorgeschichte und der beruflichen Tätigkeiten, körperliche Untersuchung, Urinuntersuchung, Sehtest, Überprüfung des Gesichtsfeldes (ohne Gerät), evtl. zusätzliche Leistungen bei entsprechender Notwendigkeit (z. B. Labor, Gesichtsfelduntersuchung mit Gerät), Beratung. Ausstellen einer Bescheinigung.

Untersuchung bei gefährlichen Baumarbeiten / H 9

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die gefährliche Baumarbeiten durchführen (z. B. Besteigen von Bäumen, Arbeiten mit der Motorsäge), muss eine besondere Untersuchung angeboten werden: Hierzu zählen Befragung zur Krankheitsvorgeschichte und der beruflichen Tätigkeiten, körperliche Untersuchung, Urin- und Blutuntersuchung Sehtest, Hörtest, EKG, ab dem 40. Lebensjahr Belastungs-EKG, Beratung. Untersuchungsabstände: i. d. R. 3 Jahre. Ausstellen einer Bescheinigung.

Untersuchung und Beratung vor Auslandseinsätzen (analog zu G 35)

Hierunter fallen Auslandseinsätze in insbesondere tropische Gebiete mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen. Zu dieser **Pflichtuntersuchung** zählt die Befragung zu der Krankheitsvorgeschichte, der beruflichen Tätigkeit und dem Auslandseinsatz sowie die körperliche Untersuchung, Urin- und Blutuntersuchung. Bei Einsätzen unter drei Monaten reicht eine Beratung mit anschließender Impfung aus. Impfungen erfolgen zu Lasten des Vertrages. Untersuchungsabstände: 24 - 36 Monaten oder bei Rückkehr von einem Auslandsaufenthalt von über 1 Jahr. Ausstellen einer Bescheinigung.

Untersuchung für Lärmarbeitsplätze (analog zu G 20)

In Abhängigkeit des Beurteilungspegels (über den Tag bzw. Schicht gemittelte Lärmwerte) sind **Angebots-** oder **Pflichtuntersuchungen** durchzuführen. Hierzu zählt die Befragung zu Belastungen am Arbeitsplatz, zu Schutzmaßnahmen und zur gehörbezogenen Krankheitsvorgeschichte sowie Hörtest und Beratung zum Gehörschutz. Untersuchungsabstände in Abhängigkeit vom Beurteilungspegel alle 3 bis 5 Jahre, nach Erstuntersuchung nach einem Jahr. Ausstellen einer Bescheinigung.

Untersuchung bei Arbeiten mit Vibrationen (analog zu G 46)

In Abhängigkeit sogenannter Expositionsgrenzwerte sind **Angebots-** oder **Pflichtuntersuchungen** durchzuführen. Man unterscheidet Hand-Arm-Vibrationen (z. B. durch Schlagbohrer oder Motorsägen verursacht) und Ganzkörpervibrationen (z. B. durch das Führen von Baggern oder Landmaschinen verursacht). Befragung zu Belastungen am Arbeitsplatz, körperliche Untersuchung der relevanten Muskel- /Skelettpartien, Beratung, Schutzmaßnahmen. Untersuchungsabstände alle 5 Jahre, ab dem 40. Lebensjahr alle 3 Jahre. Ausstellen einer Bescheinigung.

Gesetze, Verordnungen und berufsgenossenschaftliche Vorschriften

ASiG	Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz) vom 12. Dezember 1973
ArbSchG	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) vom 7. August 1996
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008
BioStoffV	Verordnung über Sicherheit und Schutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung) vom 27. Januar 1999
DGUV Vorschrift 2	Unfallverhütungsvorschrift "Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit" vom 1. Januar 2011
GefStoffV	Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (Gefahrstoffverordnung) vom 23. Dezember 2004
JArbSchG	Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz) vom 12. April 1976
LärmVibrationsArbSchV	Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (Lärm und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung) vom 6. März 2007
MuSchG	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 24. Januar 1952
MuSchRiV	Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 23. April 2004
VSG 1.2	Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung und spezielle arbeitsmedizinische Vorsorge bei besonderer Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz (VSG 1.2), Unfallverhütungsvorschrift der Gartenbau- Berufsgenossenschaft vom 1. Oktober 1997

C. Häufig gestellte Fragen

1. Wer wird betreut?
2. Wie erhält man diese Betreuung?
3. Was kostet diese Betreuung den Rechtsträger / die Einrichtung?
4. Gibt es vorgeschriebene Intervalle
z.B. für Vor-Ort-Begehungen und -Beratungen
5. Welche Arbeitsmedizinerinnen oder welcher
Arbeitsmediziner sind zuständig?
6. Wo findet man mehr?
7. An wen kann man sich wenden?

1. Wer wird betreut?

Der arbeitsmedizinischen Betreuungsvertrag, der zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der B.A.D. GmbH –Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik– abgeschlossen wurde (1998), dem die Evangelische Landeskirche in Baden beigetreten ist, erfasst in dem Geltungsbereich die Kirchenbezirke, Kirchengemeinden und sonstige öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie deren Einrichtungen, sofern diese keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzen (wie z.B. e.V., GmbH, gGmbH, etc.).

2. Wie erhält man diese Betreuung?

Der Rechtsträger muss sich mit dem zuständigen B.A.D. Zentrum für eine entsprechende Terminabsprache in Verbindung setzen. Hierbei sollten die gesetzlichen arbeitsmedizinisch vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen entsprechend dem Betreuungskatalog sowie die Begehungen entsprechend der vertraglichen Vereinbarungsintervallen angefordert werden.

3. Was kostet diese Betreuung den Rechtsträger / die Einrichtung?

Für die einzelnen Rechtsträger entstehen für die Untersuchungen und Beratungen, die in dem Betreuungsvertrag/-katalog unter Vertragsleitungen angeführten Leistungen keine direkten Kosten. Auf der Grundlage eines Verrechnungsschlüssels, der durch die EKD erstellt wurde, werden die Kosten in einer Umlage durch die einzelnen Landeskirchen getragen.

Mit dem Betreuungsvertrag ist die B.A.D. GmbH verpflichtet die von dem Geltungsbereich erfassten Einrichtungen arbeitsmedizinisch zu betreuen (Siehe hierzu Punkt 2).

Aus dem Leistungskatalog des Betreuungsvertrages mit der B.A.D. GmbH können die konkreten Leistungen herausgelesen werden. Hierin sind so genannte Vertragsleistungen, deren Kosten innerhalb des Vertrages abgegolten sind sowie extra Leistungen, die nicht Vertragsbestandteil sind, deren Kosten dem Auftraggeber (Rechtsträger) in Rechnung gestellt werden, aufgeführt.

Kosten für gesetzlich vorgeschriebene Vorsorgeuntersuchungen entstehen dem Arbeitgeber (Rechtsträger) nicht. Die Belehrungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) §§ 34 und 43 sind, wie aus dem Katalog zu entnehmen, so genannte nicht Vertragsleistungen und sind daher durch den Arbeitgeber (Rechtsträger) zu tragen.

Die aktuelle Fassung dieses Betreuungsvertrages, der in dieser Informationsschrift (03/2011) dargestellt ist, ist weiter auch unter anderem über das Intranet unter dem Treffpunkt Arbeitsschutz, unter dem Punkt Arbeitsmedizin als pdf-Datei zu beziehen.

4. Gibt es vorgeschriebene Intervalle z.B. für Vor-Ort-Begehungen und -Beratungen?

Folgende Betreuungsintervalle durch Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner sind festgelegt.

- Kirchengemeinde alle 6 Jahre
- Kindertageseinrichtungen alle 4 Jahre,
- Kirchengemeinden Friedhof, Forst alle 3 Jahre
- Pflegeeinrichtungen alle 3 Jahre,
- Verwaltungseinrichtungen alle 4 Jahre.

Diese Intervalle, sind nicht in Verbindung mit den gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen zu sehen. **Für die Einhaltung dieser Intervalle sind die Rechts-träger verantwortlich.** Sie sind angehalten mit den Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner entsprechende Begehungs- und Beratungstermine zu vereinbaren und nach zu verfolgen.

5. Welche Arbeitsmedizinerinnen oder welcher Arbeitsmediziner sind zuständig?

Unter Berücksichtigung regionaler Verhältnisse und Leistungsfähigkeit der B.A.D. Zentren, wurde die Evangelische Landeskirche in Baden bzw. die Rechtsträger (Kirchengemeinden und Einrichtungen) den Zentren sowie den zuständigen Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner zugewiesen.

Im Adresspiegel der Evangelischen Landeskirche in Baden können die regional zuständigen Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner ersehen werden. Im Intranet unter dem Treffpunkt Arbeitsschutz unter dem Punkt Arbeitsmedizin ist eine aktuelle Übersicht der regionalen zuständigen B.A.D. Zentren sowie der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner ebenfalls zu finden. Aber auch über die Homepage der Evangelischen Landeskirche in Baden, unter <http://www.ekiba.de/referat6/> unter Arbeitsschutz – Arbeitsmedizin. Diese Übersicht steht als Pdf-Datei zum download zur Verfügung.

6. Wo findet man mehr?

Im Intranet im Treffpunkt Arbeitsschutz und auf der Homepage der Evangelischen Landeskirche in Baden (www.ekiba.de/referat6 unter Arbeitsschutz - Arbeitsmedizin). Hier sind noch weitere Informationen zu dem Thema Arbeitsschutz zu finden, wie zum Beispiel zu der arbeitssicherheitstechnischen Betreuung durch die Ortskräfte für Arbeitssicherheit. Dort wird auch eine Vielzahl von Arbeitshilfen und weitere unterstützenden Informationen bereitgestellt.

7. An wen kann man sich wenden?

Ansprechpartner zum Arbeitsschutz in der Evangelischen Landeskirche in Baden

- der Koordinator für Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) im Evangelischen Oberkirchenrat in Karlsruhe
Referat 6, Recht und Rechnungsprüfung / Arbeitsschutz
Blumenstraße 1-7, 76133 Karlsruhe,
Telefon: 0721/ 9175 654, Fax: 0721/ 9175 25 654,
E-Mail: wolfgang.mohr@ekiba.de oder arbeitsschutz@ekiba.de.

- der koordinierende Arbeitsmediziner, im B.A.D.-Zentrum in Karlsruhe,
Herr Dr. Koch, Bannwaldallee 60, 76133 Karlsruhe,
Telefon: 0721/ 1608070, Fax: 0721/ 160807-121,
E-Mail: koch@bad103.bad-gmbh.de.

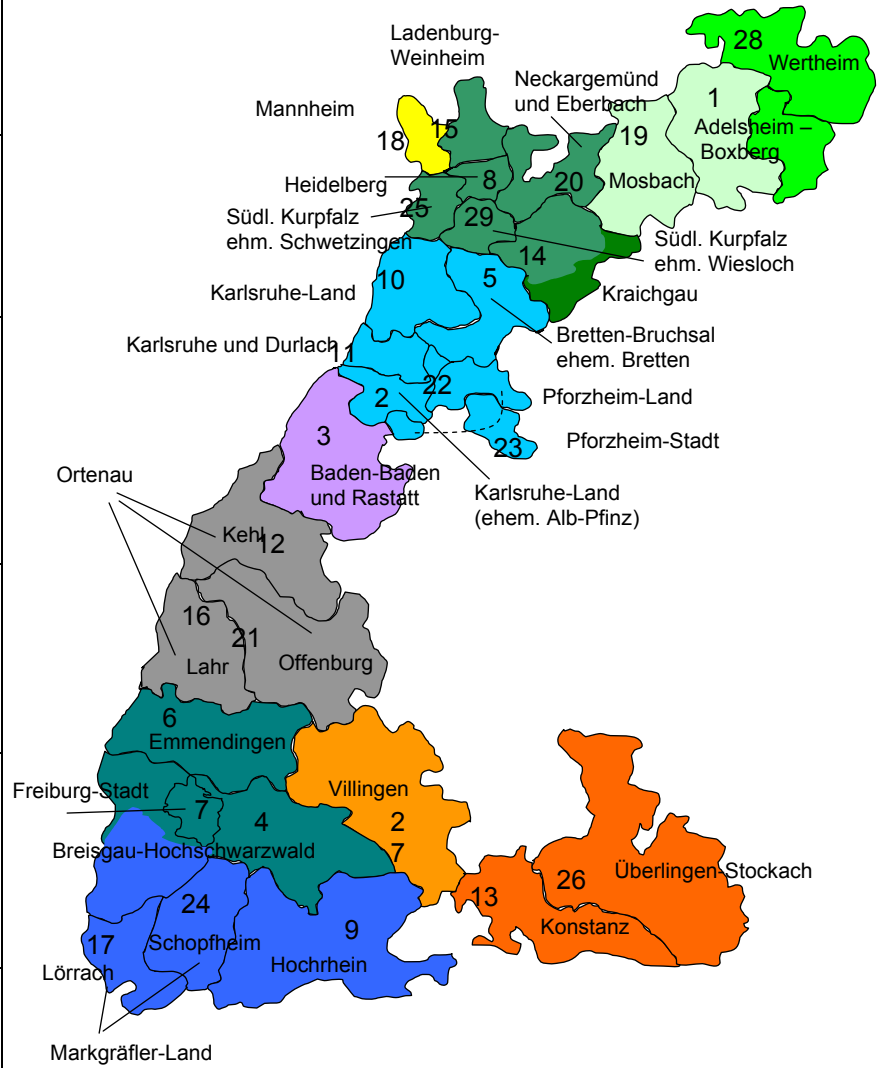
Und bei der EKD in Hannover

- Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz EFAS
Otto-Brenner-Str. 9, 30159 Hannover,
Telefon: 0511-2796 640 Fax: 0511-2796 630

**Regionale Zuständigkeiten der B. A. D. - Zentren,
der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner**

in der Evangelischen Landeskirche in Baden

Arbeitsmed. Zentren	Kirchenbezirke
Zentrum Tauberbischofsheim Herr Dr. Adam Bahnhofstraße 13 97941 Tauberbischofsheim Tel: 09341/92650 Fax: / 9265-20	28 Wertheim 1 Boxberg/Adelsheim
Zentrum Mosbach Herr Dr. Weiler Knopfweg 1 74821 Mosbach Tel: 06261/893995 Fax: / 937757	1 Boxberg/Adelsheim 19 Mosbach
Zentrum Eppelheim Herr Dr. Hesse Hebelstraße 7 69214 Eppelheim Tel: 06221/67880 Fax: / 762011	20 Neckarge.-Eberbach 15 Ladenburg-Weinheim 8 Heidelberg 25, 29 Schwetzingen, Wiesloch, Südl. Kurpfalz 14 Kraichgau (Sinsheim)
Zentrum Mannheim Fr. Dr. Frauenrath-Volker Besselstraße 2 68219 Mannheim Tel: 0621/ 842573 Fax: / 8425757	18 Mannheim Prälatur Nordbaden
Zentrum Heilbronn Herr Dr. Hofmann Salzstr. 112 74076 Heilbronn Tel: 07131/6446860 Fax: / 6446870	14 Kraichgau (Eppingen-Bad Rappenau)
Zentrum Pforzheim Herr Dr. Flick Bleichstraße 56 75173 Pforzheim Tel: 07231/25961 Fax: / 25069	5 Bretten-Bruchsal 10 KA-Land 2 Alb-Pfinz 22 Pforzheim-Land 23 Pforzheim-Stadt



Arbeitsmed. Zentren	Kirchenbezirke
Zentrum Karlsruhe Herr Dr. Koch Bannwaldallee 60 76133 Karlsruhe Tel: 0721/1608070 Fax: / 160807121	Koordinierender Betriebsarzt Evang. Oberkirchenrat in Karlsruhe 11 Karlsruhe-Durlach 3 Baden-Baden Rastatt
Zentrum Offenburg Herr Dr. Wolff Weingartenstraße 19 b 77654 Offenburg Tel: 0781/37773 Fax: /	12 Kehl 21 Offenburg 16 Lahr
Zentrum Freiburg Herr Dr. Costabel Hermann-Mitsch-Str. 36a 79108 Freiburg Tel: 0761/503196 Fax: / 5031988	6 Emmendingen 4 Breisgau Hochschwarzwald (Freiburg), Prälatur Süd Baden, Fachhochschule, Fortbildungsz. 7 Freiburg-Stadt

Arbeitsmed. Zentren	Kirchenbezirke
Zentrum Lörrach Frau Dr. Liesch-Hodapp Brombacher Str. 23 79539 Lörrach Tel: 07621/47092 Fax: / 47043	4 Breisgau-Hochschwarzwald (Müllheim) 17 Lörrach 24 Schopfheim 9 Hochrhein
Zentrum Villingen-Schwenningen Herr Dr. Kusch Alte Herdstraße 10 78054 Villingen-Schwenningen Tel: 07720/8531-0	27 Villingen
Zentrum Singen Fr. Dr. Strauß Otto-Hahn-Straße 7 78224 Singen Tel: 07731/147630 Fax: / 1476319	13 Konstanz 26 Überlingen-Stockach

D. Vorsorgekartei

Was ist eine Vorsorgekartei? (Pflicht des Arbeitgebers)

Im Zentrum des Arbeitsschutzes steht die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Entsprechend der festgestellten Gefährdungen müssen dann Vorsorgeuntersuchungen nach staatlichem (Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung ArbMedVV) oder berufsgenossenschaftlichem Recht durchgeführt werden.

Für die Überwachung und fristgerechte Wiedervorstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Arbeitsmedizinerinnen oder dem Arbeitsmediziner ist nach Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) der Arbeitgeber verantwortlich und von ihm ist eine Vorsorgekartei zu führen. Sie enthält im Wesentlichen Personendaten, die Belastung/Gefährdung am Arbeitsplatz, das Datum und Ergebnis der durchgeführten Vorsorgeuntersuchung, den Namen der untersuchenden Arbeitsmedizinerin oder des Arbeitsmediziners und den nächsten vorgesehenen Termin.

Die Vorsorgekartei ist wie Personalunterlagen zu verwahren und vor Einsichtnahme durch Unbefugte zu schützen. Die Daten werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden ausgehändigt. Eine Einsichtnahme ist dem Mitarbeitenden, der Behörde des staatlichen Arbeitsschutzes und der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zu ermöglichen. Wird die Vorsorgekartei nicht geführt, so kann dies als Ordnungswidrigkeit bestraft werden.

In Kindertageseinrichtungen oder Pflegeeinrichtungen und Diakoniestationen kann die Vorsorgekartei eventuell auch vor Ort von der Leitung geführt werden. Dabei ist auf den Datenschutz zu achten. Insbesondere wenn die Personalunterlagen durch übergeordnete Verwaltungseinrichtungen wie Kirchenverwaltungsämtern oder Verwaltungs- und Serviceämtern geführt werden, sollte diese Verwaltungseinheit die Vorsorgekartei führen. Die Vorsorgekartei muss nicht in der Betriebsstätte geführt oder vorgehalten werden. Die Delegation an die Arbeitsmedizinerinnen oder den Arbeitsmediziner sieht das Gesetz nicht vor, da der Arbeitgeber die beste Übersicht über den Personalbestand hat (Einstellungen, Ausscheiden, Arbeitsplatzwechsel) und diese Kartei bei den Personalunterlagen verwahrt werden sollte bzw. wie diese zu schützen ist.

Beim Ausscheiden der Mitarbeitenden ist der entsprechende Auszug in Kopie inklusive der ärztlichen Bescheinigungen über die Vorsorgeuntersuchungen auszuhändigen. Ein Abdruck der ausgehändigten Unterlagen ist wie Personalunterlagen zu verwahren.

Die Kartei kann in Karteikartenform geführt werden (Musterexemplare siehe nach Folgende Seite). Bei größeren Einrichtungen (ab ca. 20 Beschäftigten) bietet sich beispielsweise die Verwendung einer Excel- oder Word-Datei an. Auch hier kann eine Musterdatei zur Verfügung gestellt werden.

Bei weiteren Fragen können Sie sich gern an die unter B. 7 (Seite 19) genannten Ansprechpartner wenden.



**Evangelische
Landeskirche
in Baden**

Evang. Oberkirchenrat Karlsruhe
Referat Recht und Rechnungsprüfung
– Arbeitsschutz –
Blumenstraße 1 -7
76133 Karlsruhe

Telefon (0721) 9175 654

Fax (0721) 9175 25 654

E-Mail wolfgang.mohr@ekiba.de
arbeitsschutz@ekiba.de

Intranet Treffpunkt Arbeitsschutz

[http:// www.ekiba.de/Referat6/](http://www.ekiba.de/Referat6/)