

EFAS-Newsletter

Nr. 2012/01

*Erfahrungen vererben sich nicht –
jeder muss sie allein machen.*

Kurt Tucholsky

Themenübersicht:

1. Ersthelfer/innen in Kirchengemeinden
EFAS verlängert Aktionszeitraum
2. Auftragsformulare zur Arbeitsmedizin
EFAS stellt Arbeitshilfen zur Abfrage von Vertragsleistungen der BAD bereit
3. Probleme an Innenraumarbeitsplätzen
Hilfe durch neues Internetportal des Instituts für Arbeitsschutz (IFA)
4. Neues Produktsicherheitsgesetz seit 01.12.2011
Neue Regelungen schaffen mehr Transparenz für Verbraucher/innen
5. Unterschätzte Gefahr: Reinigungs- und Desinfektionsmittel
Geringere Unfallgefahren und Umweltbelastung durch umsichtig verwendete Produkte
6. Mutterschutz im Betrieb
Beitrag der BAD GmbH

1. Ersthelfer/innen in Kirchengemeinden

EFAS verlängert Aktionszeitraum

Im Oktober 2010 hat die EFAS das **Faltblatt „Sie können helfen“** herausgegeben. Es informiert über die Erste-Hilfe-Ausbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der evangelischen Kirche. Es richtet sich in erster Linie an Mitarbeitende und Ehrenamtliche in Kirchengemeinden und möchte diese motivieren, sich als Ersthelfer zur Verfügung zu stellen und ausbilden zu lassen. Als Belohnung für die Personen, die an einer aktuellen Aus- oder Fortbildung für Ersthelfer teilgenommen haben und sich für ihre Kirchengemeinde als Ersthelfer zur Verfügung stellten, verschenkte die EFAS kleine Verbandtaschen für Unterwegs.

Diese Aktion wird bis Ende 2012 verlängert. Senden Sie uns einfach eine Kopie der Teilnahmebescheinigung (auch als Fax). Mit dieser Aktion verbindet die EFAS das Ziel, möglichst viele Ersthelfer in Kirchengemeinden auszubilden, damit eine funktionierende Erste Hilfe sicher gestellt werden kann.



2. Auftragsformulare zur Arbeitsmedizin

EFAS stellt Arbeitshilfen zur Abfrage von Vertragsleistungen der BAD bereit

Gemäß der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen anbieten. Hierzu zählen Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen. Der Betreuungskatalog zum Pauschalvertrag mit der BAD GmbH listet diese Leistungen auf und erläutert sie.

Zum 01.01.2012 werden einheitliche Auftragsformulare für die ärztlichen Untersuchungen für alle Landeskirchen eingeführt. Sie sollen den Verantwortlichen in den einzelnen Einrichtungen behilflich sein, die erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge für ihre Mitarbeitenden zu erkennen und diese Untersuchungsleistungen dann dem Dienstleister in Auftrag zu geben. Für die Ärztinnen und Ärzte der BAD GmbH wird es durch die detaillierten Angaben ersichtlich, welche Tätigkeiten von den Mitarbeitenden ausgeübt und welche Untersuchungen dem entsprechend notwendig werden.

Die Formulare zu den Untersuchungsaufträgen orientieren sich hinsichtlich der Auflistung der arbeitsmedizinischen Untersuchungen am o.g. arbeitsmedizinischen Betreuungskatalog und wurden für folgende Arbeitsbereiche erstellt:

- Kirchengemeinden, Friedhöfe und Forst
- Verwaltungen
- Kindertagesstätten
- Diakoniestationen/stationäre Altenpflege

Alle Formulare haben den gleichen Aufbau: Der Name des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin und seine/ihre Tätigkeit werden als erstes aufgeführt. Anschließend werden die einzelnen Tätigkeiten, die sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergeben, aufgelistet. Hierbei wird zwischen Vertragsleistungen und kostenpflichtigen Zusatzleistungen unterschieden. Die Auftraggeber können mit Hilfe des arbeitsmedizinischen Betreuungskataloges das Auftragsformular ausfüllen. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Arbeitgeber ihre Beauftragung. Am Ende des Schreibens stehen der Name der Einrichtung sowie ein Ansprechpartner/Ansprechpartnerin für eventuelle Rückfragen.

Mit Hilfe dieser Formulare soll für alle Beteiligten, auch für die Mitarbeitenden, Transparenz und Verständnis für die arbeitsmedizinische Vorsorge geschaffen werden.

Die EFAS wird die Formulare auch auf ihrer Homepage (<http://www.ekd.de/efas/655.html>) einstellen, damit sie dort einzeln, je nach Bedarf, heruntergeladen werden können.

3. Probleme an Innenraumarbeitsplätzen

Hilfe durch neues Internetportal des Instituts für Arbeitsschutz (IFA)

Innenraumarbeitsplätze finden sich in ganz unterschiedlichen Arbeitsumgebungen wie Büros, Schulen, Kindergärten, Bibliotheken oder Kraftfahrzeugen. An solchen Arbeitsplätzen werden laut Definition zwar keine Tätigkeiten mit Gefahrstoffen durchgeführt und es handelt sich auch nicht um Lärmbereiche, aber es kommt an solchen Arbeitsplätzen hin und wieder dennoch zu Beschwerden von Beschäftigten. Augenbrennen, Kratzen im Hals, verstopfte Nase oder Kopfschmerzen sind die Symptome. Oft lassen sich die Probleme nicht auf eine einzige Ursache zurückführen, sondern bedürfen einer umfassenden Analyse.

Die Faktoren, die an diesen Arbeitsplätzen zu Belastungen der Arbeitnehmer/innen führen können, sind vielfältig: Raumluftqualität, Lärm und Beleuchtung spielen eine Rolle, aber auch Fragen der Arbeitsplatzgestaltung oder psychosoziale Aspekte und vieles mehr.

Ein neues Internetportal des IFA der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) hilft, gesundheitlichen Problemen und Befindlichkeitsstörungen an Innenraumarbeitsplätzen systematisch auf den Grund zu gehen und praxistaugliche Lösungen zu finden. Es enthält alle dafür erforderlichen Informationen, beschreibt ein Konzept zur stufenweisen Ursachenermittlung, erläutert alle zu berücksichtigenden Belastungsfaktoren und enthält zahlreiche Links und Downloadangebote zu aktuellen Informationsschriften und Praxishilfen. Außerdem findet der/die Nutzer/in die Kontaktdaten fachkundiger IFA-Ansprechpartner/innen.

Ein besonders ausführlicher Bereich des Portals ist den chemischen Einwirkungen gewidmet. Neben Informationen zur Ermittlung, Messung und Beurteilung gesundheitsgefährlicher Stoffe in der Atemluft gibt es eigene Rubriken zu häufigen Problemstoffen wie Kohlendioxid, Formaldehyd, Ozon und Staub.

Der kostenlose Zugriff auf das Internetportal ist unter www.dguv.de, Webcode d115470 oder unter der Rubrik → Praxishilfen → [Innenraumarbeitsplätze](#) möglich.

4. Neues Produktsicherheitsgesetz seit 01.12.2011

Neue Regelungen schaffen mehr Transparenz für Verbraucher/innen

Seit einigen Wochen gilt in Deutschland ein neues Produktsicherheitsgesetz (ProdSG). Damit wurden die EU-Verordnung Nr. 765/2008 vom 01.01.2010 sowie weitere Beschlüsse und Richtlinien in nationales Recht umgesetzt. Das erst im Jahr 2004 erlassene Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG) wird übergangslos ersetzt.

Das neue Gesetz soll durch klarere Regelungen die Basis dafür schaffen, dass Beschäftigte und Verbraucher/innen noch besser vor gefährlichen Produkten geschützt werden. Es wird nicht mehr unterschieden zwischen Verbraucherprodukten (z.B. Spielzeug, Möbel) und technischen Arbeitsmitteln. Es findet nur noch der allgemeine Begriff „Produkt“ Anwendung. Das Gesetz nimmt den Handel, erstmals auch den Online-Handel, stärker in die Pflicht, dafür zu sorgen, dass nur sichere Produkte an die Käufer/innen gelangen. Die Marktüberwachung soll EU-weit

auf ein gleiches Niveau gebracht werden. Dazu soll eine Quote von 0,5 Stichproben auf 1000 Einwohner etabliert werden. Die entsprechenden Aufsichtsorgane und der Zoll werden die Zusammenarbeit intensivieren.

Das Produktsicherheitsgesetz weist der BAuA konkrete Aufgaben zu. Damit ist eine stärkere Information der Öffentlichkeit zu erwarten. Die BAuA erhält die Befugnis, Rückrufe auch ohne Einverständnis der betreffenden Hersteller zu veröffentlichen. Vor gefährlichen Produkten darf im Internet gewarnt werden.

Wie bisher speist die BAuA die Schnellwarnsysteme für den Verbraucherschutz „Rapid Exchange of Information System“ (RAPEX) und „Information- and Communication System for Market Surveillance“ (ICSMS), wodurch die Überwachungsbehörden der Länder und die in den europäischen Nachbarstaaten informiert werden. Neu ist, dass nun auch Verbraucher/innen Gefährdungen an Produkten über ICSMS melden können, z.B. wenn sie durch einen Unfall offenbar wurden.

Für die Verbraucherin bzw. den Verbraucher ist interessant, dass die Voraussetzungen für die Zuteilung eines GS-Zeichens (geprüfte Sicherheit) verschärft wurden. Es ist dadurch ein noch aussagekräftigeres Auswahlargument. Die zugelassenen GS-Prüfstellen erhalten das Recht und die Pflicht, gegen unerlaubte Verwendung dieses Prüfsiegels vorzugehen. Die Rechtsmittel schließen kostenpflichtige Abmahnungen, Unterlassungserklärungen, das Einschalten der Wettbewerbszentrale und schließlich den Gang zum Gericht ein. Die GS-Prüfstellen müssen sich über Vergehen gegenseitig informieren, damit ein Hersteller nicht nacheinander die Zeichen verschiedener GS-Prüfstellen unberechtigt verwenden kann.



Eine Erläuterung zu den Kennzeichnungen gemäß ProdSG, CE (Konformitätserklärung) und GS (Prüfsiegel) finden Sie auf der Internetseite des Prüf- und Zertifizierungssystems der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung [DGVU Test](#).

Der Gesetzestext des ProdSG, weitere Informationen und Links zu den europäischen Informationssystemen befinden sich im Internet unter der Adresse www.produksicherheitsportal.de.

5. Unterschätzte Gefahr: Reinigungs- und Desinfektionsmittel

Geringere Unfallgefahren und Umweltbelastung durch umsichtig verwendete Produkte

Reinigungsmittel sind prinzipiell chemische Produkte. Viele sind sogar gekennzeichnete Gefahrstoffe. Doch oft sind sie haushaltsüblich und die Verbraucherin bzw. der Verbraucher vermutet nicht, dass sie Gefahren mit sich bringen können. So wurden im Jahr 2009 aus der gesamten Arbeitswelt den Berufsgenossenschaften 3071 Vergiftungen als Arbeitsunfälle gemeldet, ein Großteil davon durch Reinigungs- und Desinfektionsmittel (Quelle: Bundesinstitut für Risikobewertung).

Bei der Verwendung von Reinigungs- und Desinfektionsmitteln sollte nicht nach dem Grundsatz „viel hilft viel“ gehandelt werden. Vielmehr sollte geprüft werden, welches Mittel für welchen Zweck geeignet oder erforderlich ist und die Dosierungs- und Verwendungsanleitung des Herstellers auf der Verpackung befolgt werden. Überdosierungen bringen mehrere Nachteile mit sich. Sie können sich auf die Gesundheit auswirken, sie belasten die Abwässer unnötig. Sie können Putzstreifen auf den Oberflächen hinterlassen oder diese auch angreifen. Mindestens aber greifen sie den Geldbeutel an. Um übliche Verschmutzungen in Küche, Bad und WC zu entfernen, reichen normale Reinigungsmittel. Desinfizieren ist nur in Ausnahmefällen erforderlich, z.B. wenn eine Erkrankung in einer Einrichtung gehäuft auftritt. Dabei sollte die Sprühdes-

Infektion vermieden werden. Das Aerosol wird zu leicht eingeatmet und kann auch beim Menschen schädigend wirken.

Bei der Auswahl eines Produkts kann auf die Euroblume geachtet werden. Auf Basis der EG-Verordnung 1980/2000/EG werden Konsumgüter gekennzeichnet, die sich durch besondere Umweltverträglichkeit und vergleichsweise geringe Gesundheitsbelastung auszeichnen sollen. Bei der Bewertung wird der gesamte Produktzyklus von der Herstellung bis zur Entsorgung betrachtet.

Informationen zur Aufbewahrung und Anwendung von Reinigungsmitteln finden Sie in der Berufsgenossenschaftlichen Regel BRG 209 „Umgang mit Reinigungs- und Pflegemitteln“.

Praktische Tipps für den Alltag mit Blick auf den Umweltschutz finden Sie im Faltblatt „umweltbewusst reinigen – nachhaltig und hygienisch“ vom Umweltbundesamt (UBA).

Die EFAS hat zu diesem Thema ein Faltblatt „weniger ist mehr“ im Programm. Es kann von verfassten kirchlichen Einrichtungen aus dem Bereich der EKD wie üblich kostenfrei bestellt werden.

Das Gefahrstoff-Informationssystem (WinGis) der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft bietet in der umfangreichen Datenbank Arbeitshilfen zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und Gefahrstoffverzeichnissen. WinGis gibt Ersatzstoffempfehlungen und enthält eine Handshuhdatenbank.

WinGis ist auf CD kostenpflichtig bei der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft erhältlich. Unter <http://www.wingis-online.de/wingisonline/> wird ein entsprechendes Onlineangebot vorgehalten.



6. Mutterschutz im Betrieb

Beitrag der BAD GmbH

In der betriebsärztlichen Praxis kommt es immer wieder zu Fragen zum Mutterschutz. Dieser Beitrag soll helfen, die wesentlichen Aspekte zu erläutern und weitergehende Informationsquellen zu nennen. Da es im beruflichen Alltag zu besonderen Gefährdungen der (werdenden) Mutter und des ungeborenen Lebens kommen kann, gelten besondere Anforderungen an die Beschäftigung einer (werdenden) Mutter.

Der **gesetzliche Mutterschutz** hat die Aufgabe, die (werdende) Mutter und ihr Kind vor Gefährdungen, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen. Das *Mutterschutzgesetz* (MuSchG) gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das heißt auch für Heimarbeiterinnen, Hausangestellte, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende. Die *Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz* (MuSchArbV) konkretisiert den gesundheitlichen Schutz werdender und stillender Mütter vor Gefahren am Arbeitsplatz (z.B. Gefahrstoffe, Infektionserreger).

Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, *sollen* Frauen dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind (evtl. Kosten für die schriftliche Bestätigung muss der Arbeitgeber tragen).

Der Arbeitgeber muss eine werdende oder stillende Mutter während der Schwangerschaft und nach der Entbindung so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz so einrichten, dass sie vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt ist. Dazu ist eine Gefährdungsbeurteilung nach MuSchArbV durchzuführen (Formblätter zur Erstellung stellen die staatlichen Behörden zur Verfügung – Links s.u.). Unterstützung kann der Arbeitgeber der Betriebsärztin bzw. beim Betriebsarzt finden – insbesondere bei Beurteilungen von Gefahrstoffen und Infektionsgefährdungen. Nach Durchführung der Gefährdungsbeurteilung entscheidet der Arbeitgeber, ob er die werdende Mutter unverändert weiter beschäftigen kann oder ob besondere Schutzmaßnahmen erforderlich sind. Kann der Arbeitgeber den bisherigen Arbeitsplatz nicht so umgestalten, dass die gesetzlichen Beschäftigungsverbote eingehalten werden, so muss die werdende Mutter auf einen anderen geeigneten Arbeitsplatz umgesetzt werden. Ist eine Umsetzung nicht möglich, muss der Arbeitgeber die betroffene Mitarbeiterin teilweise oder völlig von der Arbeit freistellen.

Ein **Beschäftigungsverbot** – so eine Umsetzung an einen alternativen Arbeitsplatz nicht möglich ist – hat der Arbeitgeber auch auszusprechen, wenn abschließend die Gefährdung nicht beurteilt werden kann. Dies ist in der Regel bei der **Infektionsgefährdung in der vorschulischen Kinderbetreuung** der Fall, solange die Immunität bezüglich der relevanten Erreger (betriebs-)ärztlicherseits nicht bestätigt wurde. Zu beachten ist, dass die Untersuchung für die Schwangere grundsätzlich freiwillig ist und das Ergebnis der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt. Das Ergebnis wird deshalb der Schwangeren ausgehändigt – mit der Bitte um Weiterleitung an den Arbeitgeber.

Die Arbeitgeberseite ist verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde (staatliche Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter) die Schwangerschaft mitzuteilen. Die Aufsichtsbehörde kann im Zweifelsfall um Rat gefragt werden. **Generelle Beschäftigungsverbote** sieht das MuSchG beispielsweise bei regelmäßiger Handhabung von Lasten über 5 kg vor, bei Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit (Abweichungen in verschiedenen Branchen wie Gastronomie,

Schaustellung und Krankenpflege – Auflage: Einmal pro Woche muss eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt werden), bei Arbeitszeiten über 8 ½ Stunden täglich oder 90 Std. pro Doppelwoche, bei Tätigkeiten mit bestimmten Gefahrstoffen oder Infektionserregern (weitere Beschäftigungsverbote unter ¹⁾!).

Individuelle Beschäftigungsverbote, die in der besonderen Situation der Schwangeren begründet sind, können für die einzelne Mitarbeiterin von der behandelnden (Frauen-)ärztin bzw. vom behandelnden (Frauen-)Arzt ausgesprochen werden (ärztliches Zeugnis erforderlich), wenn die Arbeit die Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet. Die Ärztin bzw. der Arzt hat dabei die Abgrenzung zur Krankheit vorzunehmen. Das Zeugnis sollte möglichst genaue und allgemein verständliche Angaben enthalten; insbesondere auch darüber, ob leichtere Arbeiten oder verkürzte Arbeitszeiten zulässig bleiben. Die Formulierung sollte so gewählt werden, dass für die Arbeitgeberseite die Art und Weise und der Umfang der Gefährdung für Mutter und Kind bei der Fortdauer der Beschäftigung erkennbar ist. Bestehen begründete Zweifel an der Richtigkeit des Zeugnisses (evtl. besteht der Verdacht auf eine Erkrankung), kann eine Nachuntersuchung verlangt werden, wobei die Arbeitnehmerin das Recht auf freie Arztwahl hat und der Arbeitgeber die Kosten zu tragen hat. Grundsätzlich kann geprüft werden, ob die Aufsichtsbehörde angerufen wird.

Weitere Anforderungen an den Arbeitsplatz sind die Schaffung einer Ruhemöglichkeit (z.B. Liege in einem geeigneten Raum) und die Gewährung von Stillpausen (tägliche mind. 2 x ½ bzw. 1 x 1 Std. bei Arbeitszeiten bis 8 ½ Std., also auch bei Teilzeitarbeit – weitere Einzelheiten unter ²⁾). Die Stillzeiten sind so zu legen, dass möglichst wenig Arbeitszeit ausfällt. Im Einzelfall kann die Aufsichtsbehörde nähere Bestimmungen vorschreiben.

Der **gesetzliche Schutz der werdenden oder stillenden Mutter** umfasst

- ein **Kündigungsverbot** (von Beginn der Schwangerschaft bis max. 4 Monate nach der Entbindung - Ausnahmen siehe ¹⁾),
- **Mutterschutzfristen** (6 Wochen vor der Entbindung und bis zum Ablauf von 8 Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung) bzw. **Beschäftigungsverbote** bei den o.g. Anlässen und
- eine **Einkommenssicherung**, die während der Mutterschutzfristen aus Mutterschaftsgeld und dem Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld oder bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfristen aus Arbeitsentgelt (so genannter Mutterschutzlohn) besteht. Allen Arbeitgebern werden die Kosten einschließlich den Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung über das „**Umlageverfahren U2**“ von den gesetzlichen Krankenkassen erstattet (Antragsformulare sind bei den Krankenkassen zu beziehen). ¹⁾

Auch wenn das Mutterschutzgesetz die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt weder für die (werdende) Mutter noch für den Arbeitgeber als Ratgeber vorsieht, sollte bei Fragen, die sich auf den Arbeitsplatz beziehen, die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt einbezogen werden. Das ist im Besonderen sinnvoll, da die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt sowohl die Kompetenz zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen als auch die notwendigen ärztlichen Kenntnisse hat.

Nützliche Informationen finden sich auf den Internetseiten der Aufsichtsbehörden der Länder und auch bei der Bundesregierung:

- 1) Broschüre „Mutterschutzgesetz – Leitfaden zum Mutterschutz“ u.a. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): www.bmfsfj.de

- 2) Umfangreiche Fragensammlung des BMFSFJ:
www.familien-wegweiser.de/wegweiser/Service/fragen-und-antworten.htm
- 3) **Servicetelefon des BMFSFJ:** (0180) 1 907050* oder Fax: (030) 185554400 Montag – Donnerstag 9 – 18 Uhr; EMail: info@bmfsfj-service.bund.de (* 3,9 Cent/Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen)
- 4) Übersicht der Aufsichtsbehörden der Länder: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=31058.html
- 5) Umfangreiche Informationen und Formblätter des Landes Nordrhein-Westfalen;
<http://www.arbeitsschutz.nrw.de/Themenfelder/mutterschutz/index.php>
- 6) Umfangreiche Informationen und Formblätter des Landes Baden-Württemberg: www.rp.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1191861/index.html
- 7) Umfangreiche Informationen und Formblätter des Landes Niedersachsen:
www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=11396&article_id=52138&psmand=37
- 8) Informationen für Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland gibt es im EKD-Merkblatt „Infektionsschutz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten“ auf <http://www.ekd.de/efas/469.html>