



Informationen zur Biostoffverordnung

Die Biostoffverordnung dient dem Schutz der Praktikantinnen und Studierenden vor beruflichen Infektionsgefahren. Der Vollzug der Biostoffverordnung ist Aufgabe des jeweiligen Arbeitgebers. Die Praktikant(inn)en und Studierenden haben aber die Verpflichtung zu Beginn des Praktikums ihren Impfausweis der Einrichtung vorzulegen. Diese ergreift dann die erforderlichen Maßnahmen. Das beigefügte Merkblatt dient der Information.

Merkblatt zur Biostoffverordnung bei der Beschäftigung von Schülern, Studenten, Praktikanten in der vorschulischen Kinderbetreuung

Anwendungsbereich der Biostoffverordnung (BioStoffV)

Die Regelungen der BioStoffV sollen Beschäftigte vor beruflichen Infektionsgefahren beim Umgang mit so genannten biologischen Arbeitsstoffen schützen. Beschäftigte im Sinne dieser Verordnung sind nicht nur gegen Entgelt tätige Arbeitnehmer, sondern auch Praktikanten jeglicher Art, Schüler, Studenten, Auszubildende, unabhängig davon, ob sie mit oder ohne Bezahlung tätig sind. Als biologische Arbeitsstoffe bezeichnet man alle Mikroorganismen, wie z. B. Viren oder Bakterien, aber auch Pilze, die beim Menschen Infektionen oder sensibilisierende oder toxische Wirkungen hervorrufen können.

Zu den von der BioStoffV erfassten Tätigkeiten zählt auch der berufliche Umgang mit Menschen, wenn dabei einer oder mehrere der oben genannten biologischen Arbeitsstoffe freigesetzt werden kann und Beschäftigte damit direkt in Kontakt kommen können. Im Anhang IV der BioStoffV ist geregelt, dass u. a. auch der regelmäßige direkte Kontakt zu Kindern in Einrichtungen zur vorschulischen Kinderbetreuung eine Tätigkeit mit entsprechender Gefährdung darstellt, da die Erkrankungshäufigkeit an den sog. Kinderkrankheiten im Vorschulalter deutlich höher ist.

Hiervon werden auch alle Tätigkeiten in Kindergärten, Kinderkrippen und sonstigen Einrichtungen erfasst, wo Kinder im Vorschulalter betreut werden und Beschäftigte einen direkten und regelmäßigen Kontakt zu den Vorschulkindern haben. Durch den Kontakt zu den Kindern, z. B. beim gemeinsamen Spielen oder bei sonstiger Beschäftigung, können u. a. die so genannten Kinderkrankheiten übertragen werden, die bei Erwachsenen ohne Immunität einen deutlich schwereren Verlauf haben können wie bei Kindern. Bei Betreuungstätigkeiten ist ein regelmäßiger Kontakt nicht gegeben, sofern diese nur vorübergehend stattfinden.

Pflichten des Arbeitgebers

Neben den für alle Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen geltenden Pflichten des Arbeitgebers, wie Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen, Unterweisung der Beschäftigten anhand einer Betriebsanweisung und Bereitstellung erforderlicher Schutzausrüstung, ist bei Tätigkeiten, die im Anhang IV der BioStoffV aufgeführt sind, noch zusätzlich die Veranlassung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen verpflichtend. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber ohne entsprechende Untersuchung niemanden in diesen Bereichen beschäftigen darf. Dies gilt für alle Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht und Alter. Eine durchgeführte arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung ist hier also Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeiten. Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach BioStoffV dürfen nur durch einen Facharzt für Arbeitsmedizin oder einen Arzt mit der Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin durchgeführt werden (Siehe Hinweise zum Bestandschutz von Ermächtigungen unter:

www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/arbeitsmedizin/ermaechtigungsverfahren.htm.

Die erste Untersuchung ist vor Aufnahme der Tätigkeit durchzuführen, die zweite in der Regel nach einem Jahr, danach sind die Untersuchungen im Allgemeinen in einem 3-Jahres-Intervall durchzuführen. Die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung muss auch eine Impfberatung und ein Impfangebot des Arbeitgebers gegen Masern, Mumps, Röteln, Windpocken und Keuch-

husten beinhalten. Bei Tätigkeiten, die regelmäßigen Kontakt mit Stuhl im Rahmen der Pflege von Kleinkindern und/oder der Betreuung von behinderten Personen, wie z. B. beim Windelwechseln erfordern, ist zusätzlich noch die Impfung gegen Hepatitis A anzubieten. Dabei hat der Arzt über die zu verhütenden Krankheiten, den Nutzen der Impfungen und über mögliche Nebenwirkungen und Komplikationen aufzuklären. Lehnt die/der Beschäftigte Impfungen ab, so ist dies kein Hinderungsgrund für eine Beschäftigung, es besteht keine Impfpflicht für die Beschäftigten. Jedoch ist das Impfangebot Pflicht für den Arbeitgeber. Es wird empfohlen, eine Ablehnung des Impfangebotes zu dokumentieren. Wenn Beschäftigte bereits gegenüber einer oben aufgeführten impfpräventablen Erkrankung in ihrem Tätigkeitsbereich einen ausreichenden Immunschutz haben, muss hier keine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchgeführt werden.

Kosten

Die Kosten der Vorsorgeuntersuchungen und der Impfungen sind vom Arbeitgeber zu tragen. Für Schüler, Studenten, Auszubildende und sonstige Praktikanten, die in Einrichtungen zur vorschulischen Kinderbetreuung tätig sind, ist dies der Träger dieser Einrichtung.

Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb

Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, so sind diese Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig zu informieren. Insbesondere sind ihre Beschäftigten über die mit der Arbeit verbundenen Gefahren zu unterrichten und die Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen. Jeder Arbeitgeber muss sich vergewissern, dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der möglichen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit entsprechend unterwiesen sind.

Dies trifft z. B. für die Beschäftigung von Schülern während eines Praktikums in einem Kindergarten zu. Der eine „Arbeitgeber“ ist hier die Schule bzw. der Sachkostenträger der Schule, der andere „Arbeitgeber“ ist der aufnehmende Kindergarten. Die von den Praktikanten durchzuführenden Tätigkeiten sollten vor Aufnahme des Praktikums abgesprochen und festgelegt werden und die Schüler bzw. Praktikanten anhand der Betriebsanweisungen möglichst vor Ort vom verantwortlichen Vorgesetzten unterwiesen werden. Die Schule trägt die Verantwortung dafür, dass die Beschäftigungsvoraussetzungen, wie z. B. die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen gegeben sind.

Weitere Vorschriften

Im Falle einer Schwangerschaft sind zusätzlich die Regelungen des Mutterschutzgesetzes und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz zu beachten, da bestimmte Infektionskrankheiten die Gesundheit oder das Leben von Mutter oder Kind gefährden können. Auf der Internetseite des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz steht dazu unter der Rubrik Arbeitsschutz/ Sozialer Arbeitsschutz/ Frauen- und Mutterschutz das Merkblatt "Hinweise für Arbeitgeber, Beschäftigte und Betriebsärzte zum Vollzug der Biostoffverordnung und des Mutterschutzgesetzes in Einrichtungen zur vorschulischen Kinderbetreuung (z. B. Kinderkrippen, Kindergärten) in Bayern" zum Herunterladen zur Verfügung.

Bei Fragen zur BioStoffV oder anderen Bereichen des Arbeitsschutzes wenden Sie sich bitte an das örtlich zuständige Gewerbeaufsichtsamt bei ihrer Bezirksregierung.

Gesetzliche Grundlagen:

„Biostoffverordnung“ vom 27.01.1999, zuletzt geändert am 06.03.2007

„Arbeitsschutzgesetz“ vom 07.08.1996, zuletzt geändert am 31.10.2006

„Mutterschutzgesetz“ vom 20.06.2002, zuletzt geändert am 05.

Dezember 2006 „Mutterschutzrichtlinienverordnung“ vom 15.04.1997,