

# EFAS-Newsletter

Nr. 2010/08

*Wenn man als Werkzeug nur einen Hammer hat,  
sieht jedes Problem wie ein Nagel aus.*

*(A. Maslow)*

## **Themenübersicht:**

1. Umgang mit Stress  
Handlungshilfe für Beschäftigte
2. Informationen für (werdende) Mütter  
Broschüre zum Mutterschutzgesetz
3. Betriebliche Wiedereingliederung  
Leitfaden für Personalverantwortliche
4. Helfer in der Not  
Hinweise und Handlungshilfen zu Feuerlöschern und Rauchmeldern
5. Sicherheitscheck für Schutzschuhe  
Informationen für Verbraucherinnen und Verbraucher
6. Der Durchgangsarzt  
Wann braucht man ihn und wo findet man ihn?
7. Neues zur Impfung gegen Masern und Röteln  
Beitrag der BAD GmbH

## 1. Umgang mit Stress

### Handlungshilfe für Beschäftigte

Die Zahl der psychischen Erkrankungen nimmt seit Jahren beständig zu. Weil die Menschen meist einen Großteil ihres Tages bei der Arbeit verbringen, ist es naheliegend, dass auch das Arbeitsleben darauf einen Einfluss haben kann.

Die Frage, wie Arbeit die persönliche Lebenszufriedenheit und die Gesundheit beeinflusst, lässt sich immer nur am Einzelfall beantworten. Denn die Antwort auf diese Frage hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, die teils von der Persönlichkeit und den Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten geprägt werden, teils von Arbeitsinhalten und konkreten Arbeitsbedingungen.

Die Handlungshilfe für Beschäftigte erklärt, was Beschäftigte tun können, um die Ursachen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz erkennen und ausräumen zu können. Sie bietet Informationen und Ratschläge für zehn wichtige Bereiche des täglichen Lebens sowie die Bereiche, an denen der Betrieb ansetzen kann, um (psychische) Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Motivation zu fördern.

Diese Handlungshilfe können Sie als pdf-Datei (2,3 MB) oder Druckversion im **Newsarchiv** (Juli 2010) auf der Internetseite des BKK Bundesverbandes „Mensch und Arbeit im Einklang“ unter [www.move-europe.de](http://www.move-europe.de) erhalten.

Die EFAS bietet auf Ihrer Internetseite [www.efas-online.de](http://www.efas-online.de) unter dem Pfad Informationen > Basiswissen > **Psychische Belastungen** neben allgemeinen Informationen auch einen **Selbstcheck zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz** (130 kB) an.



## 2. Informationen für (werdende) Mütter

### Broschüre zum Mutterschutzgesetz

Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, die (werdende) Mutter und ihr Kind vor Gefahren, 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 enthält hierzu besondere Vorschriften. Dazu zählt die Arbeitsplatzgestaltung, der Kündigungsschutz oder Beschäftigungsverbote unter Weiterzahlung des Arbeitsentgelts außerhalb der Mutterschutzfristen. Außerdem enthält es Regelungen zu finanzieller Unterstützung in Form des Mutterschaftsgeldes und des Zuschusses des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen.

Die Broschüre "Mutterschutzgesetz - Leitfaden zum Mutterschutz" erläutert die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes und informiert über die wesentlichen Aspekte des Mutterschutzes. Sie enthält auch den Text des Mutterschutzgesetzes, Auszüge aus der Reichsversicherungsordnung sowie die Mutterschutzrichtlinienverordnung. Außerdem werden Tipps gegeben, welche Stellen und Einrichtungen Rat und Auskunft bei Fragen zum Mutterschutz geben können.



Diesen Leitfaden können Sie als pdf-Datei (1,1 MB) oder Druckversion mit dem Suchbegriff „Mutterschutz“ unter Service, ➤ **Publikationen** auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)) erhalten.

### 3. Betriebliche Wiedereingliederung

#### Leitfaden für Personalverantwortliche

Die Wiedereingliederung und langfristige Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach langer Fehlzeit in den Arbeitsprozess gehören zu den anspruchsvollsten Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Der dauerhafte Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist für die betroffenen Mitarbeiter/innen von existenzieller Bedeutung.

Angesichts des demographischen Wandels ist der Erhalt der Arbeitsfähigkeit bewährter und erfahrener Leistungsträger bis zum Rentenalter auch von wirtschaftlicher Bedeutung. Vor dem Hintergrund des Sozialgesetzbuches IX hat dieses Thema einen hohen Stellenwert erhalten, weil Unternehmen nun auch gesetzlich zu Eingliederungsmanagement verpflichtet sind.

Arbeitgeber, die die Initiative ergreifen und die betriebliche Wiedereingliederung aktiv gestalten, gewinnen nicht nur erfahrene und motivierte Mitarbeiter/innen zurück, sondern beeinflussen damit auch das Betriebsklima und die Motivation aller Beschäftigten positiv.

Der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) hat im Mai 2010 den Leitfaden "Wiedereingliederung" veröffentlicht. Dieser Leitfaden gibt u. a. Personalverantwortlichen Beispiele und Antworten zu allen wichtigen Aspekten und Fragen des ganzheitlichen Eingliederungsmanagements: Wer übernimmt in dem Prozess welche Rolle? Was sind die rechtlichen Grundlagen der Wiedereingliederung? Wie gestaltet sich die Vernetzung mit außerbetrieblichen Leistungsträgern? Wer zahlt wie lange den Lohn? Wer sind die wichtigen und richtigen Ansprechpartner? Außerdem enthält die Publikation ein Glossar aller relevanten Begriffe im Zusammenhang mit dem Thema Wiedereingliederung.

Diesen VDBW Leitfaden können Sie als pdf-Datei (556 KB) unter dem Pfad Verband > Services > **Download** auf der Internetseite des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. ([www.vdbw-online.de](http://www.vdbw-online.de)) herunterladen. Die Publikation kann auch als Druckversion über die Geschäftsstelle des VDBW bestellt werden.

Falls erforderlich sollte beim betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement (BEM) der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin hinzugezogen werden, um zu beurteilen, welche Hilfsmittel oder sonstige Maßnahmen nötig sind und ob und in welcher Form eine stufenweise Wiedereingliederung notwendig ist. Arbeitsmedizinische Untersuchungen und Beratungen erfolgen im Rahmen des Vertrages zwischen EKD und BAD GmbH. Bei Beteiligung des/der Betriebsarzt/-ärztin an sämtlichen BEM-Gesprächen mit dem/der Erkrankten werden die Kosten extra berechnet.

Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre/n Betriebsarzt/-ärztin oder an den koordinierenden Arbeitsmediziner in der EKD, Herrn Dr. Peter Gülden (BAD GmbH, Hannover). Dr. Gülden ist bei der EFAS unter der Telefonnummer (0511) 27 96 -634 zu erreichen (Sprechzeiten: dienstags von 13 bis 16 Uhr und freitags von 10 bis 12 Uhr).



## 4. Helfer in der Not

### Hinweise und Handlungshilfen zu Feuerlöschern und Rauchmeldern

Wer einen Feuerlöscher besitzt, kann Entstehungsbrände schnell und effektiv bekämpfen. Da die Wirkung der Lösch- und Treibmittel mit der Zeit jedoch abnimmt, bietet der Feuerlöscher nur dann zuverlässigen Schutz, wenn er regelmäßig einer Funktionskontrolle unterzogen wird.

In Arbeitsstätten müssen die Feuerlöscher mindestens alle zwei Jahre gewartet werden. Bei hohen Brandrisiken oder starker Beanspruchung durch Umwelteinflüsse können kürzere Wartungsintervalle erforderlich sein. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Funktionsfähigkeit der Geräte im Ernstfall gewährleistet ist.

Die Prüfung sollte durch eine dafür qualifizierte, sachkundige Person z. B. eines Brandschutz-Fachbetriebes erfolgen.

Eine gewissenhafte Prüfung zeichnet sich durch die

- Kontrolle der Beschaffenheit des Löschmittels,
- Prüfung des Innendruckes bzw. der Druckpatrone,
- Begutachtung sämtlicher Dichtungen und des Stahlmantels auf Beschädigungen und Materialermüdung aus.



Festgestellte Mängel sollten umgehend fachgerecht behoben werden. Damit ist sichergestellt, dass das Gerät wieder 100-prozentig einsatztauglich ist.

Die Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH ([www.wgkd.de](http://www.wgkd.de)) hat für kirchliche Einrichtungen u. a. einen **Rahmenvertrag für Feuerlöschgeräte** abgeschlossen. Im Rahmen dieser Vereinbarung sind neben der Beschaffung von Feuerlöschgeräten auch spezielle Konditionen für die Wartung der Geräte vorgesehen.

Die EFAS bietet auf Ihrer Internetseite [www.efas-online.de](http://www.efas-online.de) unter dem Pfad Informationen > Brandschutz > **Feuerlöscheinrichtungen** neben allgemeinen Informationen folgende Handlungshilfen an:

- **EFAS-Beschaffungshilfe "Feuerlöscher"** (pdf, 188 KB)
- **EFAS-Unterweisungshilfe "Brandschutz"** (pdf, 231 KB)
- **Vorlage Unterweisungsnachweis Brandschutz** (pdf, 115 KB)
- **EFAS-Organisationshilfe "Brandschutz- und Löschübung"** (pdf, 132 KB)



Ein Rauchwarnmelder kann ebenfalls Leben retten und verhindert – Dank schneller Entdeckung des Feuers – größere Sachschäden.

Er warnt vor der Gefahr, bevor die tödlichen Rauchgaskonzentrationen entstehen. Bei einem Brand bleiben dem Menschen lediglich 2 bis 4 Minuten, um rechtzeitig vor den giftigen Rauchgasen flüchten zu können.

Die WGKD mbH hat in ihrer **Rahmenvereinbarung** für kirchliche Einrichtungen über Feuerlöschgeräte auch spezielle Konditionen für die Beschaffung von Rauchmeldern vereinbart.

Die EFAS bietet auf Ihrer Internetseite [www.efas-online.de](http://www.efas-online.de) unter dem Pfad Informationen > Brandschutz > **Rauchmelder** neben allgemeinen Informationen auch die folgende Beschaffungshilfe an:

- **EFAS-Beschaffungshilfe "Rauchmelder"** (pdf, 129 KB)

## 5. Sicherheitscheck für Schutzschuhe

Informationen für Verbraucherinnen und Verbraucher

Unsere Füße sind sowohl im Beruf als auch im Haushalt oder in der Freizeit – wie etwa bei der Gartenarbeit, beim Heimwerken oder Renovieren – unterschiedlichsten Gefährdungen ausgesetzt, z. B. durch Stöße, Schnitte, Wärme oder Kälte. Gegen diese Gefahren bieten Schuhe einen guten Schutz. Aber leider gibt es keinen Schuh, der die Füße bei jeder Tätigkeit ausreichend schützt. Das Schuh-Angebot ist vielseitig; es gibt Schuhe mit oder ohne Zehenkappe, Modelle, die wasserdicht, antistatisch und durchtrittsicher sind. Wie findet man also den richtigen Schuh?



Quelle: UVEX GmbH

Damit man als Verbraucher/in aus dem vielseitigen Angebot an Berufsschuhen, Schutzschuhen und Sicherheitsschuhen den für den Einsatzzweck richtigen Schuh herausfinden kann, hat das Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (LIGA NRW) eine zweiseitige Information zu diesem Thema als **PDF-Download** veröffentlicht. Auf dem Handzettel ist beschrieben, worauf Verbraucher/innen beim Einkauf achten sollten. Er bietet einen Überblick über die einzelnen Schuh-Kategorien, die Zusatzanforderungen sowie die jeweiligen Kurzbezeichnungen.

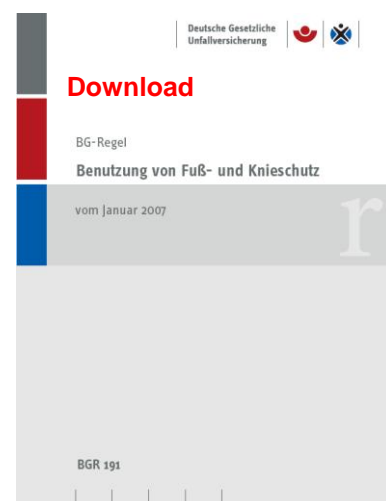
Sicherheitsschuhe sind Produkte im Sinne des Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes (GPSG). Je nach Gefährdungsbeurteilung gehören sie zur persönlichen Schutzausrüstung von Mitarbeitern/innen. Das GPSG verpflichtet u. a. die Händler, nur sicherheitstechnisch einwandfreie Produkte auf den Markt zu bringen. Daher gibt es u. a. für Händler auch einen entsprechenden Handzettel als **PDF-Download**. Der 2-seitige Flyer "Berufs-, Schutz- und Sicherheitsschuhe 'Trittsicher' - Qualität im Blick" enthält auch einen kurzen Schuh-Check, welcher auch für Verbraucher/innen interessante Informationen enthält.

Die Handzettel können Sie von der Internetseite des Landesinstitutes für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen unter [www.liga.nrw.de](http://www.liga.nrw.de) herunterladen (→ Aktuelle Meldungen: 21.05.2010).

Die Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH ([www.wgkd.de](http://www.wgkd.de)) hat für kirchliche Einrichtungen u. a. einen **Rahmenvertrag für Arbeitsschutzausrüstung** abgeschlossen. Mitarbeiter/innen im kirchlichen Dienst, die einer der den Gesellschaftern der WGKD angeschlossenen Einrichtungen angehören, haben die Möglichkeit, über Ihre Einrichtung persönliche Arbeitsschutzausrüstung zu Sonderkonditionen zu bestellen.

Für Personen, die orthopädische Einlagen tragen müssen, sind normale Sicherheits-, Schutz- oder Berufsschuhe nicht geeignet. Wenn kein Anspruch auf orthopädisches Schuhwerk besteht und Schuhe für lose Einlagen benötigt werden, bieten mehrere Schuhhersteller zertifizierte Schuhe zusammen mit entsprechenden Einlagen an, die orthopädisch individuell anzupassen sind. Die Verwendung anderer, als die vom Schuhhersteller angebotenen Schuheinlagen ist unzulässig, weil der Schuh gegenüber dem geprüften Baumuster verändert wird. Beispielsweise könnte durch solche Einlagen die erforderliche Resthöhe unter der Zehenkappe oder die elektrische Leitfähigkeit beeinträchtigt werden.

Benötigt der/die Versicherte orthopädische Schuhe und ist er/sie auf das Tragen von Sicherheits-, Schutz- oder Berufsschuhe angewiesen, so müssen diese Schuhe auch orthopädisch gestaltet sein. Da derartige Schuhe individuell angepasst werden müssen (Einzelanfertigungen), entstehen z. B. gegenüber üblichen Sicherheitsschuhen erhöhte Kosten. Die BGR



191 „Benutzung von Fuß- und Knieschutz“ enthält eine Übersicht über die Regelung der Kostenübernahme für orthopädischen Fußschutz. Darin sind die Voraussetzungen für die Kostenübernahme und die jeweils gültigen Rechtsgrundlagen für verschiedene Kostenträger zusammengestellt.

Die BGR 191 enthält darüber hinaus im Anhang 1 Hilfestellungen zur Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung sowie in Anhang 2 Hinweise zur Auswahl des richtigen Sicherheits-, Schutz- oder Berufsschuhes.

Die BGR 191 können Sie als pdf-Datei (443 kB) von den Internet-Seiten der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) herunterladen: [www.dguv.de](http://www.dguv.de), **Webcode d25061** (PSA-Regelwerke) eingeben.

## 6. Der Durchgangsarzt

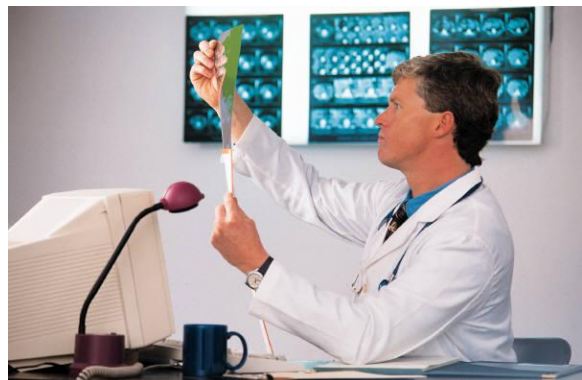
Wann braucht man ihn und wo findet man ihn?

Hinweis an die Leserinnen und Leser:

Damit eine bessere Lesbarkeit dieses Beitrags gewährleistet ist, wurde im Text die männliche Form gewählt. Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dabei die weibliche Form immer mitgedacht ist.

Wer sich bei einem Arbeitsunfall ernsthaft verletzt, hat Anspruch auf ein besonderes Heilverfahren. Dieses wird nicht von den Krankenkassen, sondern von der gesetzlichen Unfallversicherung übernommen. Denn bei Arbeitsunfällen geht es darum, die Arbeitskraft und Gesundheit des verunglückten Versicherten „mit allen geeigneten Mitteln“ wiederherzustellen, während die Maßnahmen der gesetzlichen Krankenversicherung lediglich „ausreichend, zweckmäßig und wirtschaftlich“ sein müssen und „das Maß des Notwendigen nicht überschreiten dürfen“.

Heilverfahren im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung – die so genannten berufsgenossenschaftlichen Heilverfahren – werden von besonderen Ärzten durchgeführt, den Durchgangsarzten. Diese, kurz auch D-Ärzte genannt, sind von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung, zum Beispiel den Berufsgenossenschaften, für dieses Heilverfahren zugelassen. Es sind Fachärzte für Chirurgie oder Orthopädie und Unfallchirurgie, die neben der fachlichen Befähigung auch spezielle personelle, apparative und räumliche Voraussetzungen erfüllen. Durchgangsarzte sind zwar wenig bekannt, doch es gibt bundesweit rund 3.500 niedergelassene und Krankenhausärzte die als D-Ärzte tätig sind.



Natürlich ist nach einem Arbeits- oder Wegeunfall neben den Erste-Hilfe-Maßnahmen immer zuerst die nächstmögliche medizinische Hilfe zu rufen. Unfallverletzte sind jedoch einem Durchgangsarzt vorzustellen, wenn

- die Unfallverletzung über den Unfalltag hinaus zur Arbeitsunfähigkeit führt, oder
- die notwendige ärztliche Behandlung voraussichtlich über eine Woche andauert, oder
- Heil- und Hilfsmittel zu verordnen sind, oder
- es sich um eine Wiedererkrankung aufgrund von Unfallfolgen handelt.

...

Der Durchgangsarzt entscheidet, ob eine allgemeine Heilbehandlung beim Hausarzt ausreicht. In Fällen der allgemeinen (hausärztlichen) Behandlung überwacht er den Heilverlauf. Ansonsten entscheidet er, ob wegen Art oder Schwere der Verletzung das berufsgenossenschaftliche Heilverfahren eingeleitet wird. Ist eine besondere Heilbehandlung erforderlich, führt er diese dann regelmäßig selbst durch. Das ist sinnvoll, da D-Ärzte mit dem Ablauf und den Besonderheiten dieses Heilverfahrens vertraut sind.

Je schneller die richtigen Behandlungsmaßnahmen eingeleitet werden können, desto größer ist die Chance für eine schnelle und vollständige Rehabilitation des Verletzten. Nach einem Unfall ist deshalb die qualifizierte medizinische Versorgung der Versicherten besonders wichtig.

Doch wie findet man nach einem Arbeitsunfall einen D-Arzt? In jeder Einrichtung sollte ein **Notfall-Telefonverzeichnis** aushängen, das neben den Notrufnummern und den betrieblichen Ersthelfern auch die Telefonnummer und Anschrift eines Durchgangsarztes nennt. Durchgangsarzte sind außerdem häufig im Branchenbuch verzeichnet. Auch die Internet-Seiten der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) bieten eine **Durchgangsarzt-Suche**: [www.dguv.de](http://www.dguv.de), Webcode d2236 (Datenbanken) eingeben.

## 7. Neues zur Impfung gegen Masern und Röteln

Beitrag der BAD GmbH

Auf der Grundlage der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) haben Arbeitgeber für das pädagogische Personal in der vorschulischen Kinderbetreuung Vorsorgeuntersuchungen zum Schutz vor den Infektionserregern Masern, Mumps, Röteln, Windpocken und Keuchhusten zu veranlassen. Diese Untersuchung ist als sogenannte Pflichtuntersuchung eine Voraussetzung für die Tätigkeit. Im Rahmen dieser Untersuchung sind Impfungen bezüglich dieser Erreger den Mitarbeitern/innen auf Kosten des Arbeitgebers anzubieten.

Die Untersuchung und ggf. Impfung erfolgt durch den/die Betriebsarzt/-ärztin unter Beachtung der Empfehlungen der Ständigen Impfkommission am Robert-Koch-Institut (STIKO), der Verbreitung der Infektionen und der gesundheitlichen Risiken durch diese Infektionskrankheiten.

Im Juli 2010 wurden die Impfempfehlungen der STIKO bezüglich Masern und Röteln wie folgt geändert:

### Röteln

Seit 2010 sollen neben Kindern nicht oder unvollständig geimpfte Frauen *im gebärfähigen Alter* geimpft werden (bisher sollten Frauen *mit Kinderwunsch* geimpft werden). Für diese Frauen ist eine *zweimalige Impfung (ohne Impferfolgskontrolle)* vorgesehen (bisher sollten Frauen *eine Impfung mit einer Impferfolgskontrolle* als Titerbestimmung erhalten). Nicht gebärfähige Frauen und Männer mit einer beruflichen Infektionsgefahr werden wie bisher nur einmal und ohne Impferfolgskontrolle geimpft, wenn sie nicht oder nur unvollständig geimpft sind.

Was heißt das für Sie?

Nicht geimpfte Mitarbeiterinnen im gebärfähigen Alter können zukünftig auf Kosten der Krankenkassen geimpft werden. Wird trotzdem auf Kosten des Arbeitgebers geimpft, entstehen Kosten für zwei Impfungen anstelle von einer, dafür entfallen die Kosten für die anschließende Titerkontrolle.

### Masern

Seit 2010 sollen nicht nur Kinder, sondern auch nach 1970 geborene Erwachsene, die nie oder als Kind nur einmal geimpft wurden oder einen unklaren Impfstatus haben, einmalig geimpft werden. Für diese Impfung soll vorzugsweise ein Impfstoff, der nicht nur gegen Masern, sondern auch gegen Mumps und Röteln immunisiert, verwendet werden. Damit reagiert die STIKO auf die Masernepidemien der letzten Jahre, die vor allem ältere Kinder und jüngere Erwachsene betroffen haben.

Außerdem wurde die berufliche Indikation auf die nach 1970 geborenen Erwachsenen eingeschränkt (sie galt bisher für alle). Die Begründung steht im Epidemiologischen Bulletin des Robert Koch-Institutes Nr. 33 von 2010: "Bei Personen, die vor 1970 geboren sind, ist eine natürlich erworbene Immunität anzunehmen."

Was heißt das für Sie?

Ungeimpfte Mitarbeiter/innen, die nach 1970 geboren sind, können zukünftig auf Kosten der Krankenkassen gegen Masern geimpft werden. Sie werden dabei in der Regel auch gleichzeitig gegen Mumps und Röteln geimpft.

Bei vor 1970 Geborenen hingegen ist von einer natürlichen Immunität auszugehen, so dass diesen Mitarbeitern keine Masern-Impfung mehr zu empfehlen ist.



## Aspekt Mumps

Da häufig gegen Masern, Mumps und Röteln mit einem Impfstoff geimpft wird, hier noch ein paar Ausführungen zum Thema Mumps, auch wenn bezüglich Mumps die STIKO-Impfempfehlungen 2010 unverändert geblieben ist. Die STIKO empfiehlt die Mumpsimpfung nur für Kinder und in Gemeinschaftseinrichtungen für das Vorschulalter für ungeimpftes bzw. *empfindliches* Personal.

Bezüglich Erkrankungshäufigkeit und Immunität in der Bevölkerung gibt es ein unzureichendes Datenmaterial. Somit besteht weiterhin für den Arbeitgeber die Verpflichtung den Mitarbeitern/innen, die vor 1970 geboren sind, die Impfung gegen Mumps anzubieten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei einer typischen Mumpserkrankung in der Vorgeschichte Schutz anzunehmen ist und somit eine Impfung gegen Mumps nicht erforderlich ist.

Im **Mutterschutz** sind unabhängig von den STIKO-Impfempfehlungen weiterhin die Vorgaben der staatlichen Aufsichtsbehörden zum Immunitätsnachweis (ggf. Titerbestimmungen) zu beachten.

## Zusammenfassung

Zukünftig werden die Krankenkassen verstärkt als Kostenträger für die Masern-Mumps-Röteln-Impfung auftreten. Trotzdem sollte der Arbeitgeber die Impfung in den Einrichtungen der vorschulischen Kinderbetreuung anbieten, um eine hohe Akzeptanz insbesondere für die jüngeren Mitarbeiter/innen zu erreichen. Auch bleibt die Verpflichtung zur Vorsorgeuntersuchung auf Biostoffe bei pädagogischem Personal in der vorschulischen Kinderbetreuung unverändert und der Arbeitgeber steht weiterhin in der Pflicht, die Kosten für die Impfungen in den Einrichtungen der vorschulischen Kinderbetreuung zu tragen.