

Unterlagen zu Grund- und Menschenrechte

Unterlagen zum ICN-Kodex

▼ Gliederungsübersicht

A. Besprechung der Hausaufgabe

B. Arbeitsschutzgesetz

1. Beteiligte am Arbeitsschutz in Deutschland

2. Verantwortung des Unternehmers

3. Pflichten der Versicherten

4. Pflichten der Versicherten

5. Bestellen von Sicherheitsfachkraft (SiFa) und Betriebsarzt (BA)

6. Fachkraft für Arbeitssicherheit (§ 6 ASiG)

7. Betriebsarzt

8. Sicherheitsbeauftragter (§ 22 SGB VII)

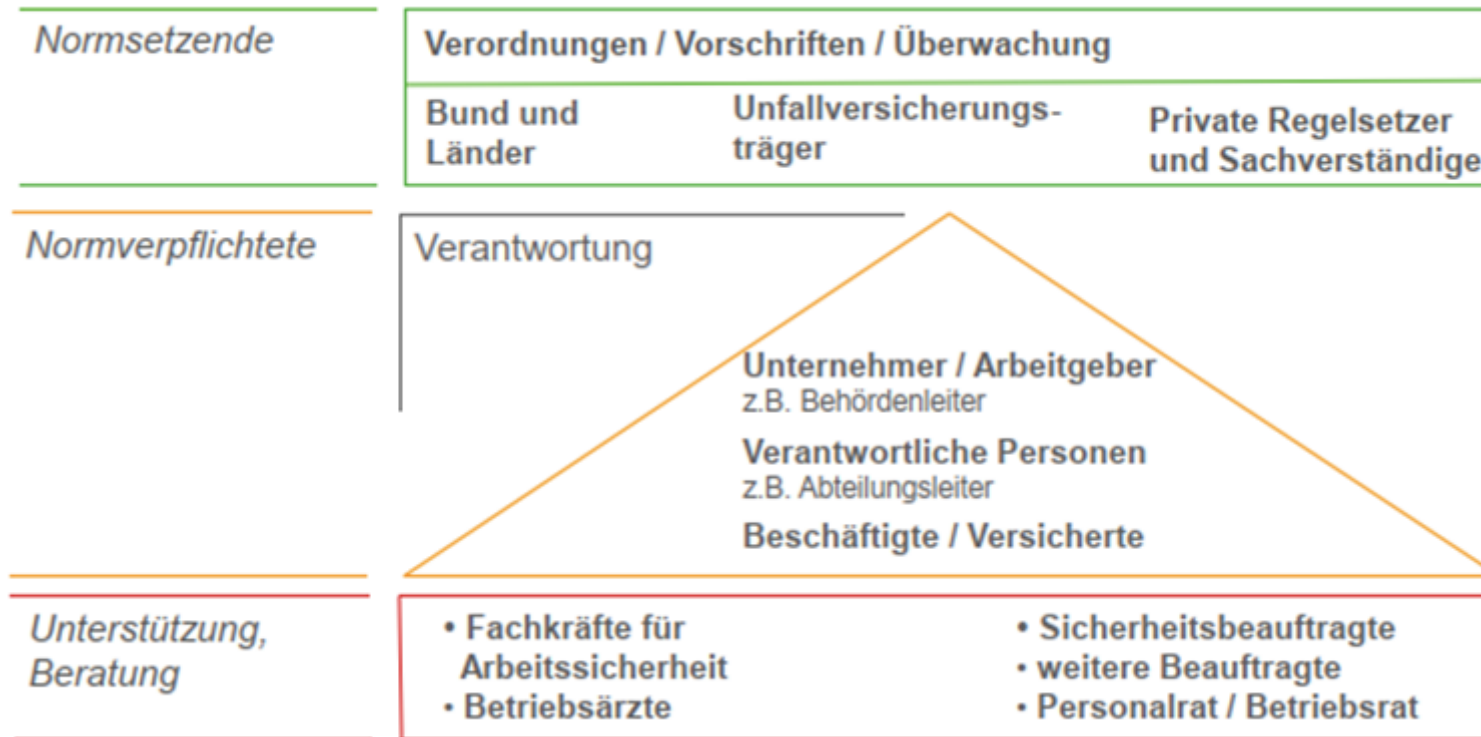
9. Betriebsrat/Personalrat

10. Arbeitsschutzausschuss

- C. Arbeitszeit für Jugendliche
- D. Arbeitszeit für Erwachsene
- E. Mutterschutz
- F. Mobbing am Arbeitsplatz
- G. Burnout
- H. Medizinproduktegesetz
- I. Medikamente
- J. Arzneimittelgesetz (AMG)
- K. Medikationsprozess und Arzneimitteltherapiesicherheit
- L. Medizinprodukterecht-Durchführungsgesetz (MPDG)
- M. Medizinprodukteberater
- N. Erster Einsatz eines aktiven Medizinproduktes
- O. Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV)
- P. Betäubungsmittelgesetz
- Q. Infektionsschutzgesetz

▼ B. Arbeitsschutzgesetz

1. Beteiligte am Arbeitsschutz in Deutschland



2. Verantwortung des Unternehmers

Der Arbeitgeber/Unternehmer ist unmittelbar rechtlich verantwortlich für die Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit

§ 618 BGB (Pflicht zu Schutzmaßnahmen)

§§ 3,4 ArbSchG (Grundpflichten des Arbeitgebers, allg. Grundsätze)

§ 2 DGUV Vorschrift 1 (Grundpflichten des Unternehmers)

1. Beachten der Grundpflichten (§ 3 ArbSchG)
2. Beachten der allg. Grundsätze (§ 4 ArbSchG)
3. Beurteilen der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) (§ 5 ArbSchG)
4. Dokumentation (§ 6 ArbSchG)
5. Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe und sonstigen Notfallmaßnahmen (§ 10 ArbSchG)
6. Arbeitsmedizinische Vorsorge (§ 11 ArbSchG)
7. Unterweisung der Beschäftigten (§ 12 ArbSchG)
8. Bestellen von Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt und Sicherheitsbeauftragten (§ 1 ASiG, § 22 SGB VII)
9. Befähigung für Tätigkeiten (§ 7 DGUV Vorschrift 1)

3. Pflichten der Versicherten

Die Beschäftigten / Versicherten müssen die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe unterstützen

§§ 15, 16 ArbSchG, §§ 15 bis 18 DGUV Vorschrift 1

4. Pflichten der Versicherten sind u.a.

- Befolgen der Anweisungen des Arbeitgebers/Unternehmers
- Sich selbst und andere durch den Konsum von Drogen, Alkohol und Medikamente nicht zu gefährden
- Benutzen der Persönlichen Schutzausrüstung (PSA)
- Beseitigung von Mängeln- selbst bzw. wenn nicht möglich unverzüglich melden
- Beachten von Zutritts- und Aufenthaltsverboten
- Erkennenbar sicherheitswidrige Anweisungen nicht befolgen

5. Bestellen von Sicherheitsfachkraft (SiFa) und Betriebsarzt (BA)

Der Arbeitgeber / Unternehmer hat nach Maßgabe des Arbeitssicherheitsgesetzes und der hierzu erlassenen Unfallverhütungsvorschriften Fachkräfte für Arbeitssicherheit (SiFa) und Betriebsärzte (BA) zu bestellen und deren Zusammenarbeit zu fördern

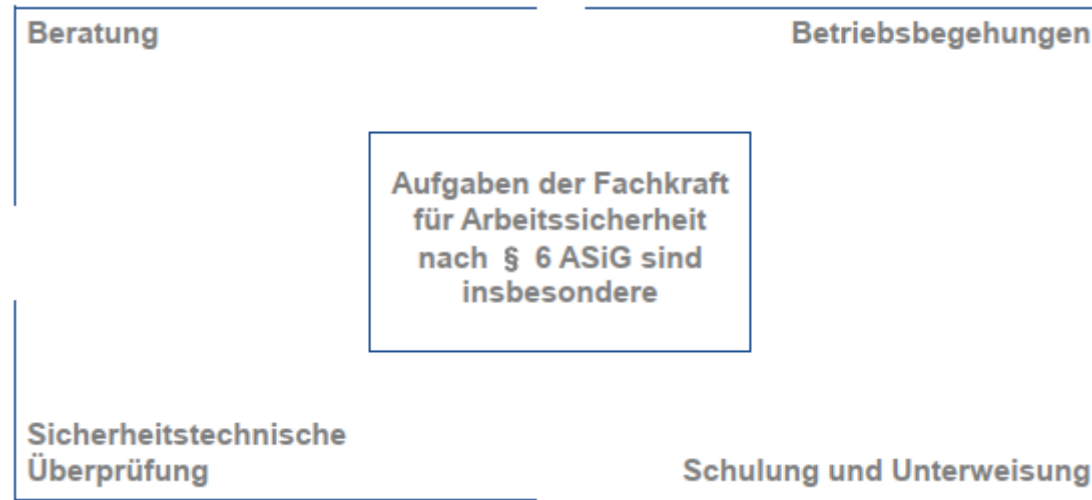
§§ 2, 5 ASiG, § 19 DGUV Vorschrift 1

6. Fachkraft für Arbeitssicherheit (§ 6 ASiG)

1.Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen

2.Sie ist in der Ausübung ihrer sicherheitstechnischen Fachkunde an Anweisungen nicht gebunden

3. Sie ist dem Leiter des Betriebes direkt unterstellt



6. Fachkraft für Arbeitssicherheit (§ 6 ArbStättG)

Beratung bei

- Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen
- Beschaffung und Einführung von Arbeitsmitteln
- Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln
- Beurteilung und Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen
- Der Erstellung von Betriebsanweisungen

Sicherheitstechnische Überprüfung

- Von Anlagen, etc. vor der ersten Inbetriebnahme

Betriebsbegehungen

- Feststellen von Mängeln
- Maßnahmen zur Abhilfe vorschlagen
- Auf die Benutzung von Körperschuttmitteln achten
- Die Durchführung von Arbeitsschutzbestimmungen überwachen
- Durchführung von Unfalluntersuchungen

Schulung und Unterweisung

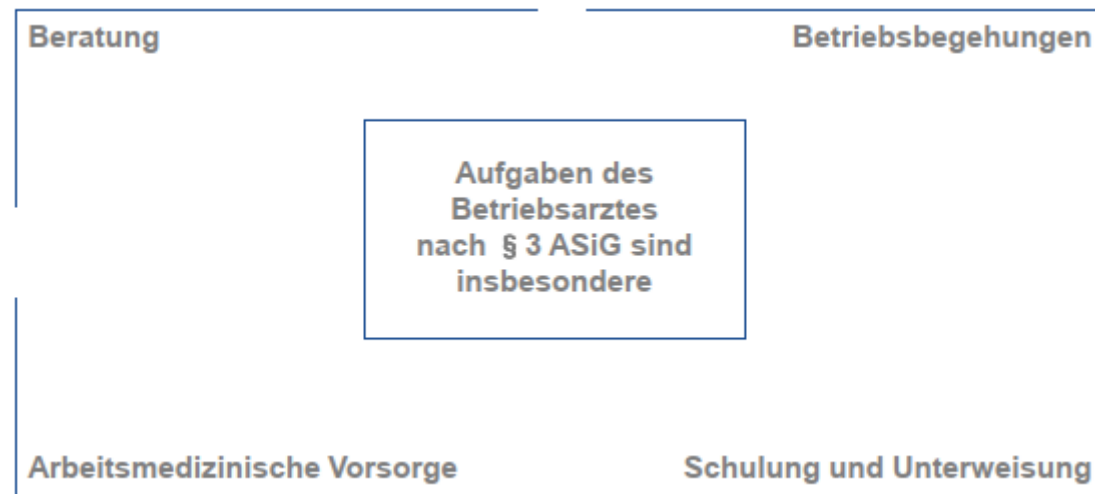
- Unterstützung des Unternehmers bei den jährlichen Unterweisungen
- Mitwirkung bei SiBe-Schulungen

7. Betriebsarzt

1. Der Betriebsarzt hat die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen.

2. Er ist in der Ausübung seiner arbeitsmedizinischen Fachkunde an Anweisungen nicht gebunden und nur seinem ärztlichen Gewissen unterworfen. Er hat die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten.

3. Er ist dem Leiter des Betriebes direkt unterstellt

**Beratung bei**

- Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen
- Beschaffung und Einführung von Arbeitsmitteln
- Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln
- Beurteilung und Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen
- Der Erstellung von Betriebsanweisungen

Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorge

- Erstvorsorge und Wiederholung
- Untersuchungsergebnisse erfassen und auswerten

Durchführung des Arbeitsschutzes und Unfallverhütung beobachten

- Regelmäßige Begehung der Arbeitsstätten, festgestellte Mängel dem Arbeitgeber mitteilen (oder verantwortlicher Person)
- Untersuchungen durchführen

Schulung und Unterweisung

- Mitwirkung bei Schulungen
- Anleiten der Mitarbeiter zur Vermeidung von Unfällen und auf Gesundheitsgefahren hinweisen
- Mitwirkung bei der Schulung zur ersten Hilfe

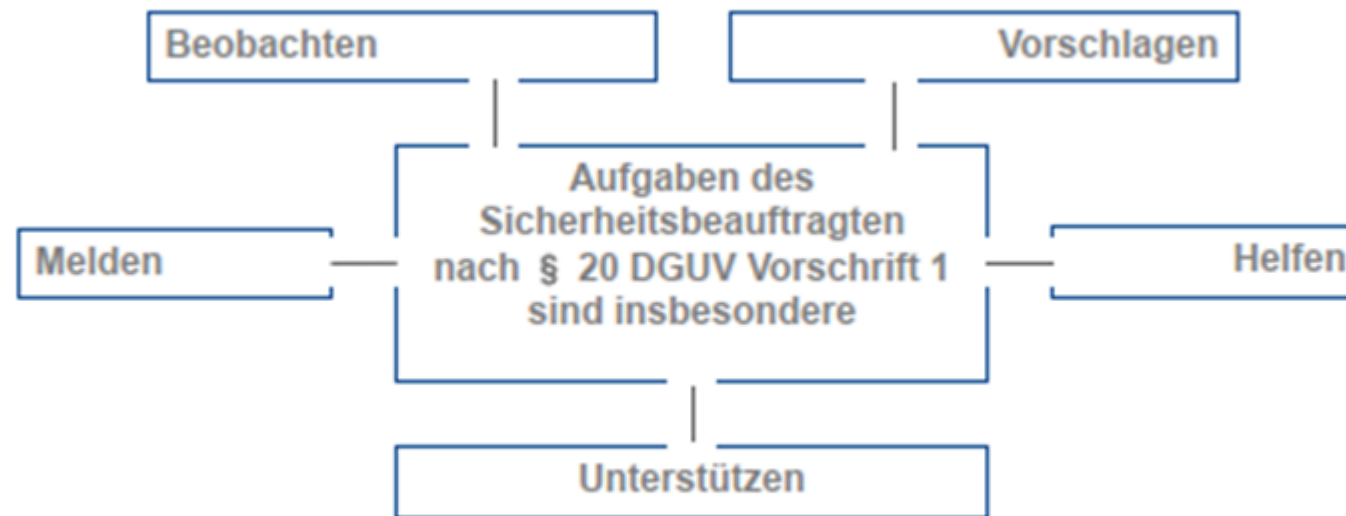
8. Sicherheitsbeauftragter (§ 22 SGB VII)

-Der Sicherheitsbeauftragte hat den Unternehmen bei der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen.

-Insb. durch

-Achten auf Vorhandensein und ordnungsgemäße Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und PSA

-Aufmerksam machen auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten



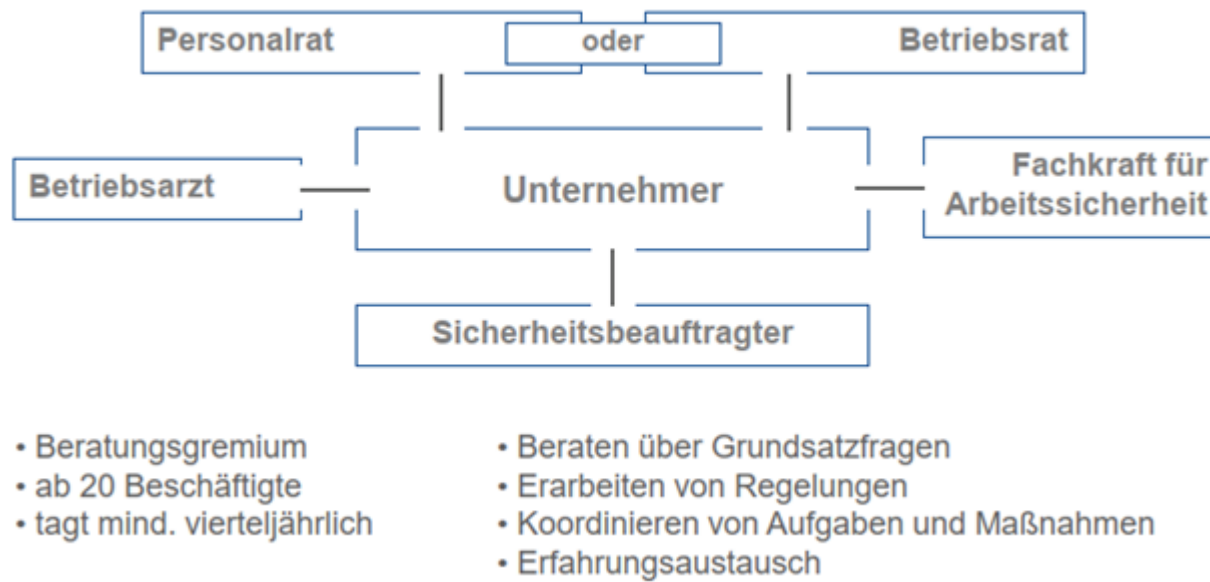
Der Sicherheitsbeauftragte hat weder Aufsichtsfunktion noch Weisungsbefugnis und trägt keine Verantwortung!

9. Betriebsrat/Personalrat

Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen

§ 89 Abs. 1 BetrVG, Art. 79 Abs. 1 BayPVG

10. Arbeitsschutzausschuss



▼ C. Arbeitszeit für Jugendliche

-Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) soll Kinder und Jugendliche vor schädlicher Arbeit schützen

Kind

-Kind: Jede Person jünger als 15 Jahre

-Beschäftigungsverbot, aber Ausnahmen

-Schülerpraktikum in der Vollzeitschulpflicht oder richterliche Weisungen

-Beschäftigungs- und Arbeitstherapie

-Bei Kinder über 13 Jahre mit Einwilligung der Personensorgeberechtigten, sofern Beschäftigung leicht + für Kinder geeignet, z.B. Nachhilfeunterricht, Tierbetreuung, Botengänge

-Ferienarbeit (max. vier Wochen pro KJ, während der Schulferien)

Leicht für Kinder geeignet, wenn:

1.Die Sicherheit und Gesundheit der Kinder nicht beeinträchtigt wird

2.Die Entwicklung keinen Schaden nimmt

3.Schulbesuche oder berufswahlvorbereinde Maßnahmen nicht nachteilig beeinflusst werden und

4.Fähigkeit, sich im Unterricht aktiv zu beteiligen, nicht darunter leiden

Jugendlicher

-Alle Menschen zwischen 15 und noch nicht 18 Jahre

-Max. Wochenarbeitszeit 40 Std.

-Max. Std. pro Arbeitstag 8 (30 Min. länger möglich, wenn Tag zuvor 30 Min. kürzer gearbeitet worden ist)

-Mindestpause zwischen zwei Arbeitstagen 12 Std. (d.h. absolutes Beschäftigungsverbot)

-Zwingende fünf Tage Woche

-Samstags- und Sonntagsruhe (§§ 16, 17 JArbSchG) unter Ausnahmen nicht anwendbar z.B. bei:

- Alten- und Pflegeheimen, Krankenanstalten
- Ärztlichen Notdienst
- Außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen
- Ausgleich: Freistellung an anderen berufsschulfreien Tag
- Bei Feiertagen selbige Regelungen wie an Sonntagen
- Jugendliche dürfen nach 14 Uhr (24.12 und 31.12) nicht mehr beschäftigt werden
- Nachtarbeit
- Über 15 Jahre: generell nur zwischen 6 und 20 Uhr
- Über 16 Jahre: bei mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr
- Überstunden
- Überstunden in Ausbildungsverhältnis grundsätzlich freiwillig
- Überstunden müssen dem Ausbildungszweck dienen
- Ein Ausbilder muss anwesend sein
- Ausbildungsfremde Inhalte sind weder in der Regelzeit noch bei Überstunden zulässig
- Notfälle

- Nur zulässig, wenn keine erwachsenen Beschäftigten anwesend
- Jegliche Mehrarbeit ist in den folgenden drei Wochen auszugleichen
- Beschäftigungsverbot
- Bei Übersteigen des physischen/psychischen Leistungsvermögens (Akkordarbeit, Pflegehelfer im Erstaufnahmeteam der Unfallklinik)
- Bei denen Gefahren drohen (z.B. in Spielhallen/Erotikbranche)
- Bei möglichen Unfallgefahren/mangelnder Erfahrung (z.B. Tierpfleger Azubi und Löwengehege)
- Bei Gesundheitsgefahren mit starker Hitze/Kälte/Nässe

Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG)

§ 22 Gefährliche Arbeiten

- (1) Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden 1.mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
- 2.mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
- 3.mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, daß Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewußtseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
- 4.mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe

gefährdet wird,

5.mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,

6.mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne der Gefahrstoffverordnung ausgesetzt sind,

7.mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Biostoffverordnung ausgesetzt sind.

(2) Absatz 1 Nr. 3 bis 7 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit 1.dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist,

2.ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und

3.der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen (Absatz 1 Nr. 6) unterschritten wird.

Satz 1 findet keine Anwendung auf gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppen 3 und 4 im Sinne der Biostoffverordnung sowie auf nicht gezielte Tätigkeiten, die nach der Biostoffverordnung der Schutzstufe 3 oder 4 zuzuordnen sind.

(3) Werden Jugendliche in einem Betrieb beschäftigt, für den ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet ist, muß ihre betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung sichergestellt sein.

Jugendlicher

-Vorgaben für den Arbeitgeber

- Keine verurteilten Straftäter dürfen Jugendliche ausbilden, beschäftigen oder beaufsichtigen
- Arbeitsplatz muss entsprechend der Arbeitsstättenverordnung entsprechen
- Unterweisung und Einweisung in den Arbeitsbereich und Arbeitsmittel
- Urlaub
- Unter 16 Jahre: mindestens 30 Werktage
- Zwischen 16 und 17 Jahre 27 Werktage
- Urlaub ist in den Berufsschulferien zu geben/zu nehmen (ansonsten bei Besuch ein weiterer Urlaubstag)
- Urlaub nach sechs Monate der Berufsausbildung das erste mal möglich

▼ D. Arbeitszeit für Erwachsene

Arbeitszeitgesetz

- Begrenzt die höchstzulässige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit
- Setzt Mindestruhepausen während der Arbeitszeit und
- Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit, als auch
- Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertage fest
- Enthält Schutzvorschriften zur Nachtarbeit

- Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindlich
- Unter 18 Jahren gilt Jugendarbeitsschutzgesetz

Arbeitszeitregelungen

- Arbeitszeit ist die Zeit von Beginn bis Ende der Arbeit ohne Ruhepausen
- Grundsätzlich
- Werktägliche Arbeitszeit nicht mehr als acht Stunden
- Wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 48 Stunden im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten, wöchentlich ist die Zeitspanne von Montag bis Sonntag
- Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden täglich verlängern, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden
- Bei Nachtarbeit gilt Ausgleich auf durchschnittlich acht Stunden innerhalb eines Monats
- Verlängerung nur in Ausnahmesituationen, z.B.
- Rohstoffe oder Lebensmittel verderben, Arbeitsergebnisse drohen zu misslingen
- Bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten
- Bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Pflege, Behandlung und Betreuung von Personen /Tieren an einzelnen Tagen

-Im Einzelfall sind vertragliche Änderungen möglich, d.h. durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Ausnahmegenehmigung der zuständigen Behörde

-Sonn- und Feiertagsregelungen

-Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden (§ 9 ArbZG)

-Ausnahme: lebenswichtige Arbeiten, z.B. Rettungsassistenten, Ärzte, Pflegefachpersonal, Mitarbeiter der Feuerwehr oder Arbeiten, die nicht auf einen Werktag verschoben werden können (weitere Ausnahmen durch Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Genehmigung der Aufsichtsbehörde möglich)

-Arbeitsortprinzip

-Wohnt der Arbeitnehmer in einem anderen Bundesland, als dem, in dem er arbeitet oder der Betrieb liegt in einem anderen Bundesland als der Arbeitsort, gilt zwingend das Feiertagsrecht des Bundeslandes, in dem der Arbeitnehmer tätig ist

-Ruhepausen und -zeiten

Ruhepausen

- länger als sechs Stunden nacheinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden
- Arbeitszeit am Tag > 6 Stunden, im Voraus feststehende Ruhepausen von insgesamt mindestens 30 Minuten
- Arbeitszeit > 9 Stunden, im Voraus feststehende Ruhepausen von insgesamt 45 Minuten (§ 4 ArbZG)

- Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden
- Eine Pause unter 15 Minuten ist keine Pause im Sinne des ArbZG

Ruhezeit

- nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden bis zur Wiederaufnahme der Arbeit vorgeschrieben (§ 5 ArbZG)
- In Krankenhäuser und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege, Betreuung von Personen kann die Dauer der Ruhezeit auf zehn Stunden verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird
- Verkürzt sich die Ruhezeit für Arbeitnehmer in Krankenhäuser und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege, Betreuung von Personen dadurch, dass der Arbeitnehmer Rufbereitschaft in der Zeit der Ruhezeit in Anspruch genommen wird, so kann die verkürzte Ruhezeit zu anderen Zeiten ausgeglichen werden, wenn die Inanspruchnahme der Zeit nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit beträgt

▼ E. Mutterschutz

- Ziel: Gesundheitsschutz für stillende und schwangere Frauen gewährleisten
- Es sollen keine Nachteile im Berufsleben durch Schwangerschaft und Stillzeit entstehen
- MuSchG gilt für alle (werdende Mütter), die im Arbeitsverhältnis stehen (auch Heimarbeiterinnen, Hausangestellte, geringfügig Beschäftigte, weibliche Auszubildende)

- Es sollen keine Nachteile im Berufsleben durch Schwangerschaft und Stillzeit entstehen
- gilt auch für Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit, Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt
- Voraussetzung zur Anwendung des MuSchG Information an den Arbeitgeber
- Mitteilung an Arbeitgeber muss Schwangerschaft und voraussichtlicher Entbindungstermin mitteilen, sobald diese bekannt sind
- Mutterschutz beginnt die letzten sechs Wochen vor der Entbindung (außer mit Einwilligung der werdenden Mutter kann in dieser Zeit weiterhin beschäftigt werden)

Mutterschutzfristen

- Mutterschutz endet nach acht Wochen nach der Entbindung. In dieser Zeit gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot (bei Früh- und Mehrlingsgeburten auf Antrag sind zwölf Wochen möglich)
- Bei Frühgeburten, sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen worden sind
- Bei Feststellung einer Behinderung des Kindes innerhalb von acht Wochen nach der Entbindung kann auf Antrag eine Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen beantragt werden
- Mutterschutz = Ausfallzeit und diese wird als reguläre Arbeitszeit rechtlich gesehen

Beschäftigungsverbote

- Generelles Beschäftigungsverbot bei Akkord-, Fließband-, Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit

- Individuelle Beschäftigungsverbote durch ärztliches Attest möglich

Generell verboten sind:

- Arbeiten mit schädlichen Stoffen, Strahlen oder Bedingungen (Staub, Gase, Dämpfe, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen, Lärm)

- Schwere körperliche Belastungen (Heben oder Bewegen von Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich mehr als 10 kg)

- Bewegungen, mit denen erhebliches strecken oder beugen, bzw. ständiges hocken oder bücken notwendig ist

- Geräte und Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung zur Bedienung

- Bei einer Gefahr eine Berufskrankheit durch die Schwangerschaft zu erleiden

- In Akkord zu arbeiten oder ein höheres Arbeitstempo eine höhere Auszahlung zu erzielen, oder Fließbandarbeit mit vorgeschriebener Arbeitsgeschwindigkeit

- Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr (v.a. durch Stürze)

Individuelles Beschäftigungsverbot

- Unterschiedlich, nach individuellen Gesundheitszustand der werdenden Mutter abhängig. Abklärung durch den Arzt bzw. Frauenarzt

- Keine Beschäftigung der werdenden Mutter bei Fortdauer der bisherigen Tätigkeit und einhergehende Gesundheitsgefahren
- Individuelles Beschäftigungsverbot
- Gründe für ein individuelles Beschäftigungsverbot:
 - Risikoschwangerschaft
 - Mehrlingsschwangerschaft
 - Gefahr einer Frühgeburt
 - Neigung zu Fehlgeburten
- Bei SARS-CoV-2: unverantwortliche Gefährdung (keine Arbeiten mit SARS-CoV-2-Infizierten, mit Proben im Labor oder größerer Anzahl an Ansprechpersonen mit wechselnden Personen, Mindestabstand 1,5m. Sofern nicht gewährleistet mögliche Gefährdung
- Arbeitgeber muss eine Gefährdungsbeurteilung für Schwangere vorhalten (siehe AfMu-Regel (MuSchR), Gefährdungsbeurteilung Nr. 10.1.01

Sonntags- und Nachtarbeit

- Schwangere können selbst entscheiden, ob an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden möchte, auch zwischen 20 und 22 Uhr möglich
- Wahl nur möglich, wenn Schwangere und Arbeitgeber zustimmen und der Arzt und die zuständige

Aufsichtsbehörde zustimmen

Finanzielle Leistungen (Mutterschaftsleistungen)

- Mutterschaftsgeld
- Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen
- Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfristen (Mutterschutzlohn)

Mutterschaftsgeld der gesetzl. Krankenversicherung

- Während der letzten sechs Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung und die ersten acht Wochen nach der Geburt bezahlt
- Bei Mehrlings- und Frühgeburten auf Antrag vier weitere Wochen nach Entbindung (zwölf Wochen gesamt)
- Anspruch nur freiwillig- oder pflichtversicherte Mitglieder der gesetzlichen Krankenkasse, die Anspruch auf Krankengeld haben
- Auch müssen Frauen in einem Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis stehen
- Arbeitgeber hat das Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft zulässig gekündigt oder
- das Arbeitsverhältnis beginnt erst nach dem Anfang der Schutzfrist (danach entsteht Anspruch mit Beginn des Arbeitsverhältnisses, wenn Schwangere Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse ist)
- Höhe des Mutterschutzgeldes richtet sich nach dem Nettolohn der letzten drei vollständig abgerechneten Kalendermonaten (bei wöchentlicher Abrechnung letzte 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist)

- Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag (mtl. Netto 390 Euro)

- Differenz zum tatsächlichen Nettogehalt zahlt zunächst der Arbeitgeber als Zuschuss. Diese Beträge sind nicht beitragspflichtig für die Sozialversicherung, aber Progressionsvorbehalt (Angabe bei Steuererklärung notwendig)

-Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes

- Arbeitnehmer, die nicht selbst Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse sind (privat Krankenkassenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen) erhalten Mutterschaftsgeld i.H.v. insg. Höchstens 210 Euro

Arbeitgeberzuschuss

- Arbeitgeber ist verpflichtet, bei höheren Nettogehalt von 390 Euro die Differenz zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

- Gilt auch für geringfügig Beschäftigte, falls Nettolohn höher als 390 Euro pro Monat ist

Mutterschutzlohn

- Kann bei individuellen Beschäftigungsverboten im Rahmen des Mutterschutzes oder

- Außerhalb der üblichen Mutterschutzfristen bezogen werden (meist medizinische Gründe)

Urlaubsanspruch

- Urlaubsanspruch entsteht auch während der Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher

Beschäftigungsverbote, also auch während der Mutterschutzfristen

-Kürzung des Erholungsurlaub wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist nicht zulässig

Kündigungsschutz

-Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber unzulässig

-Ordentliche Kündigung nach Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist unzulässig

Pflichten des Arbeitgebers

-Meldung der Schwangerschaft der zuständigen Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsämter, oder staatliche Arbeitsschutzämter)

-Werdende//stillende Mutter müssen entsprechend der Arbeitssicherheit so eingerichtet sein, dass keine Gefahr für werdende/stillende Mutter ausgeht

-Aufsichtsbehörde klärt im Zweifelsfall den Arbeitsplatz und -bedingungen

▼ F. Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing

-systematisches Anfeinden, Diskriminieren oder Schikanieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte

-wiederholtes herabwürdigendes, feindliches, erniedrigendes, einschüchterndes oder beleidigendes

Verhalten, das bei Opfern häufig seelische Beeinträchtigung und auch psychosomatische Beschwerden hervorrufen kann

-Mobbing am Arbeitsplatz ist kein Straftatbestand, aber einzelne Mobbinghandlungen sind strafbar (z.B. Beleidigung oder Körperverletzung)

-Problematisch: Mobbing nachweisen, d.h. für den Nachweis

-Konkrete Beschreibung des Einzelnen Geschehens

-Adäquater Kausalzusammenhang (Ereignis steht im Zusammenhang mit Mobbing)

-Verletzung von Rechtsgütern des Opfers oder Verstoß gegen konkrete arbeitsvertragliche Verpflichtungen

Einzelne Mobbinghandlungen

-Unberechtigte Kündigung

-Unberechtigte Versetzung

-Unberechtigte Abmahnung

-Tätlichkeiten

-Sexuelle Belästigung

-Beleidigung (§185 StGB)

-Üble Nachrede (§ 186 StGB)

- Verleumdung (§187 StGB)

- Nötigung (§ 240 StGB) Falsche Verdächtigung (§ 164 StGB)

Evtl. Mobbinghandlungen

- Soziale Isolation

- Vorenthalten von Informationen

- Kleinliche Kritik

- Intensive Kontrolle

All diese Handlungen haben einzeln keine juristische Relevanz

Sofern es öfters vorkommt, kann es allerdings Mobbing sein

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

- Arbeitgeber muss wirksam intervenieren (z.B. Weisungsrecht, Mitarbeitergespräch, Abmahnung, Versetzung oder Kündigung)

- Bei besonderen Umständen ist fristlose Kündigung des Mobbers möglich (bei erlittenen Gesundheitsschäden des Opfers)

- Bei Untätigkeit oder unwirksamer Intervention kann das Opfer auch Schadensersatz vom Arbeitgeber verlangen (Rechtskosten, Schmerzensgeld oder Therapiekosten)

-Sofern Mobbing ein Fall von Diskriminierung ist (aufgrund des Geschlechts, Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion) findet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zusätzlich Anwendung

▼ G. Burnout

Definition Burnout = „Ausbrennen“, der Zustand totaler körperlicher, geistiger und emotionaler Erschöpfung sowie verringerte Leistungsfähigkeit (*„extrem erschöpft und innerlich leer“*)

-Kein eindeutiges Krankheitsbild: Verschiedenste körperliche oder psychische Symptome können auftreten (Entwicklung über längeren Zeitraum)

-Psychische Belastungen äußern sich durch körperliche Beschwerden (keine organische Ursachen)

Mögliche Ursachen

-Ursachen können stark variieren, folgende Gemeinsamkeiten

-Starke Belastungen verschiedenster Art bzw. über lange Zeit andauernder Stress in Beruf/Familie

-Leistung wird nicht oder nur wenig anerkannt und Betroffener Stress ungünstig bewältigen kann

-Schlechtes Betriebsklima

-Unklare Hierarchien

-Schwelende Konflikte

-Mobbing

- Angst vor Arbeitsplatzverlust

- Übermäßiger Stress

Weitere Risikofaktoren:

- Starkes Verantwortungsbewusstsein

- Ausgeprägter Perfektionsdrang

- Starker Ehrgeiz

- Drang, alles managen zu wollen

Anzeichen und Symptome

- Körperliche Symptome:

- Schwindel

- Muskelverspannungen oder Kopfschmerzen

- Gleichgewichtsstörungen

- Herzklopfen

- Erhöhte Anfälligkeit für Infekte

- Magen-Darm-Beschwerden

- Schlafstörungen

Psychische Anzeichen:

- Sinkende Arbeitszufriedenheit

- Stärkere Verletzlichkeit auf Enttäuschungen/Verluste

- Anzeichen einer Depression (gedrückte Stimmung, Interessenverlust oder Freudlosigkeit)

- Sinkendes Selbstvertrauen

- Erhöhte Stressanfälligkeit

Verlauf und Therapie

- Zu Beginn

- Starke psychische Erschöpfung und deutliches Überengagement in Beruf/Familie

- Anfängliche Begeisterung für Arbeit flacht ab, wird immer weniger

- Betroffene kündigen innerlich

Weiterer Verlauf

- Gesellschaftliche, emotionale und geistige Leben tritt zunehmend in den Hintergrund, Betroffene ziehen sich weiter zurück, nehmen immer weniger aktiv am gesellschaftlichen Leben teil

- Betroffene verlieren Gefühl für eigene Bedürfnisse
- Reagieren der Betroffenen zynisch, sarkastisch oder ironisch
- Schlafstörungen, Kopfschmerzen und Muskelverspannungen treten häufiger auf
- Häufig Griff zu Medikamenten (Aufputzmittel, Schlaf- und Schmerzmittel, Beruhigungsmittel) oder Alkohol/Drogen, mögliche Gefahr der Abhängigkeit
- Im weiteren Verlauf extrem starkes Gefühl der Verzweiflung und Hoffnungslosigkeit, ggf. Suizidgefahr (keinen Sinn mehr zu leben)
- Frühzeitige individuelle Behandlung wichtig
- Erkennen und akzeptieren des Burnout-Syndroms

Prävention

- Work-Life-Balance
- Übermäßige Belastungen vermeiden (egal ob Beruf/Familie), nicht zum Dauerzustand werden lassen
- Regelmäßige Arbeitstreffen
- Mit Kollegen über berufliche Dinge austauschen, um diese besser einzuordnen
- Gemeinsame Lösungsstrategien entwickeln
- Nicht isoliert fühlen, positives Feedback erhalten/geben

- Bewusste Lebensweise
- Ausgewogene und gesunde Ernährung
- Kaffee und Alkohol in Maßen (nicht zur Stressreduktion verwenden)
- Möglichst wenig oder gar nicht rauchen
- Täglich mindestens 30 Minuten Bewegung
- Entspannung suchen /lernen
- Entspannungstechniken können helfen, dem Alltagsstress gelassener zu sehen (Atemübungen, progressive Muskelentspannung, Tai-Chi, autogenes Training)
- Regelmäßige Ruhepausen im Alltag einlegen
- Ggf. Arbeitsplatzwechsel nach persönlicher Lage
- Wahrnehmung trainieren
- Eigen- und Fremdwahrnehmung trainieren und feststellen, welche Umstände zum Burnout-Syndrom beitragen
- Aufgaben im Job an andere zu delegieren
- Weniger auf Perfektion gehen
- Nein sagen können

- Eigene Bedürfnisse/Ziele im Leben setzen
- Ausgleich zum Stress in der Freizeit suchen (z.B. Hobbies, Sport)
- Soziale Kontakte pflegen (im gesunden Maße)
- Auch im Beruf und Freundes/Familienkreis einmal nein sagen
- Bewusste Lebensweise
- Entspannung suchen /lernen

▼ H. Medikamente

- Es gilt der **Grundsatz der Anordnungs- und Verordnungspflicht durch den Arzt**, welche zu vertrauen sind (Anordnungsverantwortung und Haftung)
- Wenn Sie** aufgrund Ihrer pharmakologischen Kenntnissen und Erfahrung **erkennen**, das sich **Komplikationen ergeben, sind Sie verpflichtet, ihre Bedenken dem Arzt mitzuteilen**
- Pflegerpersonen dürfen nicht eigenmächtig in die Medikation für den Patienten eingreifen (Ausnahme: Notfallkompetenz)
- Bei ärztlich schriftlicher Anordnung sind Sie verpflichtet die Dokumentation LÜCKENLOS aufzuführen
- Es sind nur solche Personen für die Medikamentengabe für die Applikation zu vertrauen, welche auch mit den unterschiedlichen Wirkungen vertraut sind (vertrautes Pflegepersonal weiß z.B. von Allergien, etc. des Patienten)

- Die Vorbereitung/Stellen der Medikamente ist nur durch qualifizierte Pflegekräfte durchzuführen

Notfallkompetenz: Es liegt eine akute Gefährdung von Leib, Leben und Gesundheit des Patienten vor, ein Arzt ist jedoch unerreichbar oder unabhömmlich. In diesem Fall gilt für die Pflegekraft eine sog. Stellvertreterposition, die eine erforderliche Sorgfalt und Vermeidung zusätzlicher Gefährdung für den Patienten bedeutet.

1. Allgemeines

- Derzeit nicht geklärt, ob Medikamente für den gesamten Tag oder für eine Woche für den Patienten der Station gerichtet werden dürfen

- Zwischen Vorbereitung und der Applikation von Medikamenten ist eine Zeitspanne, in der möglicherweise der Zustand des Patienten sich Verändern kann oder das Medikament unter hygienischen Gesichtspunkten verändern kann

- Sehr **kritisch** ist die **schichtübergreifende Vorbereitung von Medikamenten**; zuständige Schicht sollte **nachkontrollieren!**

- Haftungsrechtlich bedenklich: Nachdienst bereitgestellte Medikamente für den folgenden Tag

- Die Vorbereitung/Stellen der Medikamente ist nur durch qualifizierte Pflegekräfte durchzuführen

- Situation des Patienten und Wirkung des Medikaments sind genauestens zu beobachten

- Sofern Patient selbst in der Lage ist, vorgegebene Medikamentenrahmen (früh/mittags/abends) eigenständig umzusetzen, sollte sich Pflegepersonal rückversichern, ob Selbstmedikation erfolgreich verlaufen ist

- Bei desorientierten Patienten ist die Einnahme mit Hilfestellung auszuführen und eine Überwachung der Wirkung durchzuführen

- Haftung für ordnungsgemäße Lagerung und Kontrolle: Arzt und Stationsleitung

- Arzneimittelschränke sind abzuschließen

- Verfallsdatum, Produkthinweise des Herstellers beachten

- Verfallene Arzneimittel dürfen NUR an eine Apotheke zur Vernichtung überantwortet werden!**

- Umgang mit Arzneimitteln sechs R-Regel anwenden:

- richtiges Medikament

- Richtiger Bewohner

- Richtige Konzentration

- Richtige Dosierung

- Richtige Dokumentation

- Richtiger Zeitpunkt

- Richtige Verabreichung

Fälle aus der Praxis:

„Die Mitarbeiterin einer gegenüberliegenden Station vertauscht Medikamente, fügt so einer Bewohnerin Schaden zu. Sie will damit die Festeinstellung der für die andere Station zuständigen Kollegin verhindern bzw. deren Kündigung initiieren“

„Eine Krankenschwester hat in einem Pflegeheim einer Bewohnerin unerlaubt Beruhigungsmittel gespritzt, um bei der geplanten Pflegeeinstufung des MDK eine höhere Stufe für die Frau zu erreichen.“

Anregung für die Praxis

-Aufgabe der Austeilung und arrangieren der Medikamente ist Aufgabe der Pflegefachkräfte im Sinne der Ausführung einer ärztlichen Anordnung

-Beim arrangieren von Medikamente für längeren Zeitraum sollten diese in den Blisterstreifen zur besseren Kontrolle verbleiben

-Vorbereitete Medikamententabletten sollten unter Verschluss gehalten werden

-Berücksichtigen Sie die gestuften Kriterien- und Indikationsliste der Arbeitsgemeinschaft „Medikamentensicherheit“ im Aktionsbündnis Patientensicherheit, die Kriterien sind:

-Aufklärung

-Verordnung

-Verteilung

-Verträglichkeits- und Therapieerfolgskontrolle

▼ J. Arzneimittelgesetz (AMG)

- Das Arzneimittelgesetz gilt für Human- und Tierarzneimittel
- Das Arzneimittelgesetz regelt:
- Definition des Arzneimittelbegriffs
- Anforderungen und Herstellung an Arzneimittel
- Zulassung und Registrierung von Fertigarzneimitteln
- Abgabe von Arzneimitteln
- Sicherung und Kontrolle der Qualität
- Schutz des Menschen bei klinischer Prüfung
- Erleichterte Zulassungsbedingungen
- Homöopathie
- Anthroposophische Medizin
- Phytotherapie

▼ K. Medikationsprozess und Arzneimitteltherapiesicherheit

- Eine Krankenschwester spritzt das Narkosemittel Estil statt intravenös in die Arterie. Dabei kommt es zu einer Nekrose, die zu einer Unterarmamputation führt
- Medikationsprozess ist fehlerbehaftet (bei chronischen Erkrankungen teils mehr als fünf Medikamente für die Behandlung notwendig)
- Wechselwirkungen sind daher nicht ausgeschlossen
- Selbstmedikation der Patienten kann neben unterschiedlichen Ärzten mit verschiedenen Informationsstand zur Einnahme und Dosierung von Medikamenten verschärfen
- Eigenmächtige Änderung des Patienten bei Medikamenten oder Medikationsverwechslung tragen zu höheren unerwünschten Arzneimittelwirkungen bei
- Erhöhung der Arzneimittelsicherheit durch stringenten Medikationsprozess
- Medikationsprozess ist zentraler Bestandteil der Arzneimitteltherapiesicherheit

Medikationsprozess besteht aus zehn Punkten

1. Anamnese der Arzneimittel
2. Verschreibung bzw. Verordnung des Medikaments
3. Informationen für den Patienten
4. Selbstmedikation
5. Abgabe oder Verteilung des Medikaments

6.Einnahme oder Applikation des Medikaments (Anwendung)

7.Dokumentation

8.Überwachung der Therapie

9.Abstimmung und mögliche Kommunikation der beteiligten Personen

10.Bewertung

Verteilung + Erinnerung an Einnahme + Förderung der Einnahme

-Medikationsplan stellt ordnungsgemäße Verlaufsdokumentation sicher

-Risiken im Medikationsprozess:

-Erhöhtes Arbeitsaufkommen

-Mögliche Flüchtigkeitsfehler (Unachtsamkeit/mangelnde Konzentration)

-Verwechslung durch ähnlich klingende oder ähnlich aussehende Tabletten oder Medikamentenname

-Fehlerhafte Lagerung

-Fehlerhafte Anwendung der Medikamente

Klare Rollenteilung notwendig. Zusammenarbeit mit Pflegepersonal, Beteiligung von Apotheker und Ärzte sowie Patienten und ggf. Angehörige

ghj

▼ **L. Medizinprodukte-Durchführungsgesetz (MPDG)**

- Das MPDG stellt Anforderungen an Pflegedienste
- Es regelt den Verkehr mit Medizinprodukten
- Sorgt für Sicherheit, Eignung, Leistung der Medizinprodukte
- MPDG gilt für
 - die Inbetriebnahme,
 - Das Herstellen,
 - In Verkehr bringen,
 - Aufstellen,
 - Errichten,
 - Betreiben und
 - die Anwendung von Medizinprodukten

§ 12 MPDG regelt die Verbote zum Schutz von Patienten, Anwendern und Dritten:

Verboten ist das Produkt, wenn der Verdacht besteht und selbst wenn es sachgemäß angewendet wird,

instandgehalten und seiner Zweckbestimmung entsprechend verwendet wird, die Sicherheit und die Gesundheit der Patienten, der Anwender oder Dritter unmittelbar oder mittelbar in einem Maß gefährdet, das nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaften nicht mehr vertretbar ist, oder das Datum abgelaufen ist, bis zu dem das Produkt sicher verwendet werden kann.

Gefährdungshaftung bei unsachgemäßer Behandlung von Instrumenten, Geräten oder Kathetern oder falscher Wiederaufbereitung

-Verantwortung liegt bei anordnenden oder auch durchführenden Arzt und

-Verantwortung liegt beim mitwirkenden Pflegepersonal

Wichtig

-Um Haftungsfreistellung für Sie zu erhalten, sollten Sie den Arzt schriftlich auf die Bedenken aufmerksam machen, sofern Instrumente ohne zulässiges Sterilisationsverfahren eingesetzt wird

-Auch sind defekte Geräte oder Katheter, die benutzt werden sollen, schriftlich festzuhalten

Haftung liegt dann beim Arzt und nicht mehr bei Ihnen, falls Komplikationen auftreten sollten

▼ M. Medizinprodukteberater

-Es existieren für entsprechende Produkte im Medikamentensektor sog. Medizinprodukteberater

Aufgabe des Medizinprodukteberater:

– Informieren über Medizinprodukt

- Führen eine Einweisung durch (schriftlich, telefonisch, mündlich)
- Medizinprodukteberater hat die erforderliche Sachkunde und ist im Medizinprodukt geschult
- Der Medizinprodukteberater weist auf Risiken des Produktes hin

▼ **N. Erster Einsatz eines aktiven Medizinproduktes**

- Hersteller oder beauftragte Person muss das Produkt am Betriebsort einer Funktionsprüfung unterziehen
- Es ist vor dem Betreiben eine Einweisung durchzuführen
- Bei Missachtung können Geld- oder Freiheitsstrafen ausgesprochen werden
- Daneben sind zivilrechtliche Haftungsansprüche möglich

▼ **O. Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV)**

- Die MPBetreibV regelt das Betreiben und Anwenden von
- Medizinprodukten und deren Zubehör,
- als auch In-vitro-Diagnostika und deren Zubehör

Empfehlungen und Hinweise

- Sie haben eine Beobachtungs-, Informations- und Meldepflicht
- Bei defekten Gerät und Zubehör Umgang ablehnen und bei defekten oder drohenden Schäden informieren

Sie unverzüglich ihren Vorgesetzten bzw. Arbeitgeber

-Wenn der Mangel nicht behoben wird, melden Sie es den nächst höheren Vorgesetzten

-Melden Sie es schriftlich und kopieren Sie die Meldung für ihre Unterlagen

-Eine Verweigerung mit dem Umgang von defekten Geräten und Zubehör ist kein Grund für eine Abmahnung oder Kündigung durch den Arbeitgeber

-Erheben Sie bei Kündigung Kündigungsschutzklage und weisen Sie die Meldung entsprechend schriftlich nach

▼ **P. Betäubungsmittelgesetz**

-Regelt den generellen Umgang mit Betäubungsmitteln

-Herstellung

-Inverkehrbringen

-Einfuhr + Ausfuhr von Betäubungsmitteln

-Betrieb von Drogenkonsumräumen

-Vernichtung von Betäubungsmitteln

-Dokumentation des Verkehrs

-Erteilung einer Erlaubnis

- Erfasste Stoffe und Zubereitungen von Betäubungsmitteln in Anlage I, II und III geregelt
- Anlage I: Nicht verkehrsfähige Betäubungsmittel (Handel und Abgabe verboten, z.B. LSD)
- Anlage II: verkehrsfähige, aber nicht verschreibungsfähige Betäubungsmittel (Handel erlaubt, Abgabe verboten, etwa Ausgangsstoffe wie Cocablätter)
- Anlage III: verkehrsfähige und verschreibungsfähige Betäubungsmittel (z.B. Morphin)
- Legale Drogen sind Alkohol, Nikotin, Coffein
- Verschiedene andere berauschende Substanzen aus Pflanzen (z.B. Fliegenpilz, Engelstrompeten, Stechapfel)

Gefährdungspotenzial

- Suchtpotenzial als soziale Beeinträchtigung einer Person i.V.m. einer nicht rückgängig zu machenden (irreversiblen) gesundheitlichen Beeinträchtigung/Schädigung des Körpers einer Person (somatischer/ psychosomatischer Schaden)
- Ein oder mehrmalige Anwendung
- Sämtliche Pharmaka, welche o.g. Schäden verursachen, auch neue Designerdrogen
- Zusätzlich: Gefährdung des Konsumenten durch medizinisch nicht sachgerechte Zubereitung und Verabreichung von Betäubungsmitteln
- Gefährdungspotential für Dritte, wenn Suchtkranker sein handeln am

- Im Straßenverkehr
- Beim Führen von Fahrzeugen
- Am Arbeitsplatz
- In den Elternpflichten
- Keine Kontrolle mehr über sich selbst

Beachtung im Arbeitsleben durch bestimmte Vorgaben (Arbeitsanweisung, Richtlinie zum Umgang mit Alkohol und Drogen- Thema Cannabis)

▼ **Q. Infektionsschutzgesetz**

- Regelt die gesetzlichen Pflichten zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen
- Welche Krankheiten bei Verdacht, Erkrankung oder Tod und welche labordiagnostische Erreger meldepflichtig sind
- Zweck:**
- Übertragene Krankheiten vorbeugen
- Infektionen frühzeitig erkennen
- Weiterverbreitung verhindern

-Art der Infektion unerheblich oder durch welchen Weg es erfolgen kann

–Maßnahmen: Einschränkung der Grundrechte

-Körperliche Unversehrtheit (Impfpflicht)

-Freiheit der Person (Kontaktsperre)

-Freizügigkeit (Einreise- und Zugangsverbote)

-Versammlungsfreiheit (beschränkte Teilnehmerzahl)

-Brief- und Postgeheimnis

-Unverletzlichkeit der Wohnung

-Berufliche Tätigkeitsverbote

Datenschut
zerklärung

Impressum