

Mutterschutz

bei der Arbeit mit Kindern

in der EKHN

Was Arbeitgeber und werdende und stillende Mütter wissen müssen

Mutterschutz bei der Arbeit mit Kindern in Einrichtungen der EKHN

1. Arbeitsplatzbeurteilung

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen werdender oder stillender Mütter umgehend hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen Gefährdung zu beurteilen. Die Beurteilung ist für jede einzelne Tätigkeit vorzunehmen, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe oder physikalische Faktoren gefährdet werden können. Die Vorschriften finden auch dann Anwendung, wenn werdende Mütter nur geringfügig beschäftigt sind.

Zweck der Beurteilung ist es, Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie Auswirkungen auf Schwangerschaft und Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.

Der Arbeitgeber hat die werdende oder stillende Mutter, die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und ggf. die Mitarbeitervertretung über das Ergebnis der Beurteilung zu unterrichten. Die Folgerungen aus der Beurteilung sind entsprechend § 3 MuSchRiV zu treffen, **d.h. ggf. hat der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot auszusprechen oder den Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen zu verändern. Dabei erhält er Hilfe-stellung durch den behandelnden Arzt / die behandelnde Ärztin, den BAD und in Zweifelsfällen die Aufsichtsbehörde.** Es wird empfohlen, den Betriebsarzt des nächst gelegenen B·A·D-Zentrums und die Sicherheitsfachkraft bereits bei der Beurteilung zu beteiligen.

Bei der Beschäftigung werdender oder stillender Mütter sind das

- **Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG -)**
und die
- **Mutterschutzrichtlinienverordnung (- MuSchRiV -)**

zu beachten.

2. Mitteilungspflicht nach § 5 MuSchG

Der Arbeitgeber hat nach Bekanntgabe der Schwangerschaft durch die werdende Mutter unverzüglich die zuständige Abteilung für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik des Regierungspräsidiums zu benachrichtigen, an die auch das Ergebnis der Arbeitsplatzbeurteilung weiterzuleiten ist. Ein diesbezügliches Formblatt liegt als **Anlage 1** bei.

3. Beschäftigungsverbote für werdende Mütter und nach der Entbindung

Gemäß § 3 Abs. 1 und § 6 Abs. 1 MuSchG dürfen werdende Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung und Wöchnerinnen acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. In der ersten Schutzfrist kann die Frau auf ihren Wunsch beschäftigt werden. Sie kann diese Erklärung jederzeit widerrufen. Für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen, bei Frühgeburten zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte.

4. Individuelle Beschäftigungsverbote

Bei einem individuellen Beschäftigungsverbot entsprechend § 1 Abs. 1 des MuSchG dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Befund Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind durch die Fortdauer der Tätigkeit gefährdet sind. Im Falle des Vorliegens eines entsprechenden ärztlichen Attestes kann die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt werden. Die Ärztin/der Arzt trifft aufgrund der medizinischen Bewertung die Entscheidung, ob ein individuelles Beschäftigungsverbot oder eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

5. Arbeitsplatzwechsel / Freistellung

Ist die Umgebung der Arbeitsbedingungen oder ggf. der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel zu treffen. Ist ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Auch der Wunsch der werdenden Mutter, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortzusetzen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote. Nach § 11 Mutterschutzgesetz ist der schwangeren Arbeitnehmerin im Falle eines Beschäftigungsverbotes vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren. Auf die Erstattungsbedingungen der Umlagekassen der gesetzlichen Krankenkassen wird hingewiesen (gilt nur für Kleinbetriebe).

6. Mehrarbeit / Nachtruhe / Sonn- und Feiertagsarbeit

Mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden/Tag, in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen dürfen werdende und stillende Mütter nicht beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 MuSchG). In begründeten Einzelfällen kann die zuständige Abteilung für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik des Regierungspräsidiums Ausnahmen von diesen Verboten zulassen (§ 8 Abs. 6 MuSchG).

7. Heben und Tragen

Schwere körperliche Arbeit ist für werdende Mütter nach § 4 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes nicht gestattet. Sie dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen sie regelmäßig (d. h. mehr als zwei- bis dreimal pro Stunde) Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich (weniger als zweimal pro Stunde) Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand unter ergonomisch günstiger Haltung heben oder bewegen müssen. Beim Heben bzw. Tragen von Kindern kann es leicht zur Überschreitung dieser Gewichtsgrenzen kommen.

8. Häufiges Strecken und Beugen

Mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen müssen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen, dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden (§ 4 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG).

9. Arbeitsunterbrechung

Werdende Mütter, die im Stehen oder Gehen beschäftigt werden, müssen jederzeit die Möglichkeit haben, sich auf einer geeigneten Sitzgelegenheit (z.B. Erwachsenenstuhl) kurzfristig auszuruhen.

10. Liegemöglichkeit

Zum Ausruhen während der Pause und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit ist es der schwangeren Mitarbeiterin zu ermöglichen, sich auf einer Liege in einem geeigneten Raum, z.B. im Büro, Besprechungszimmer, auszuruhen (§ 31 Arbeitsstättenverordnung).

11. Infektionsgefährdung

Ein Beschäftigungsverbot bei Infektionsgefährdung ist abhängig vom jeweiligen Immunstatus (auf natürliche Weise oder durch Impfung erworbene Abwehrkräfte) der werdenden und stillenden Mütter sowie vom Arbeitsplatz, sofern mit den Tätigkeiten eine erhöhte Infektionsgefährdung verbunden ist. Bei den Kirchengemeinden besteht grundsätzlich immer eine erhöhte Gefährdung durch Krankheitserreger bei der Betreuung von Kindern im Vorschulalter. Bei älteren Kindern kann diese im Einzelfall bestehen.

Der Umgang mit Kleinkindern, z.B. in Kindergärten und –horten, kann dazu führen, dass bei den Betreuerinnen ca. doppelt so häufig wie bei der Durchschnittsbevölkerung Infektionen auftreten. Dies wurde durch Studien belegt.

Diese Infektionsgefährdung ist gerade bei Kontakt mit erkrankten Kindern gegeben. Besonders problematisch für werdende Mütter sind hierbei Tröpfcheninfektionen mit den in **Anlage 2** genannten Erregern. Aber auch augenscheinlich gesunde Kinder können Infektionserreger ausscheiden. Dies ist verstärkt im Frühstadium von Infektionskrankheiten der Fall. Eine besondere Infektionsgefährdung besteht bei engem Körperkontakt mit Kindern, Kontakt mit Körperflüssigkeiten wie z.B. Speichel oder Urin /Zytomegalie – Infektion) oder Blut (Hepatitis B – Infektion). Blutkontakt kann bei Verletzungen, die von den Betreuerinnen im Notfall versorgt werden müssen, entstehen.

In Säuglings- und Kleinkinderpflegeeinrichtungen sowie in der Behindertenbetreuung ergeben sich zusätzliche Gefährdungssituationen, die denen bei der Kinderkrankenpflege entsprechen.

Eine möglichst frühzeitige Prävention von Infektionskrankheiten ist der beste Schutz für die Mutter und das ungeborene Kind sowie unter Kosten- und Organisationsaspekten die günstigste Lösung für den Arbeitgeber. Bei erhöhter Infektionsgefährdung schreibt die Biostoffverordnung in Anhang IV für gefährdete Arbeitnehmerinnen eine verpflichtende arbeitsmedizinische Vorsorge und ein Angebot prophylaktischer Impfungen durch den Arbeitgeber vor. Kommt es bei einer Beschäftigten ohne ausreichende Immunität zu einer Schwangerschaft, so ist die Freistellung dieser Mitarbeiterin von allen risikobehafteten Tätigkeiten die einzig mögliche Alternative. Derartige nach dem Gesetz zwingende Beschäftigungsverbote verursachen dem Arbeitgeber neben organisatorischen Problemen vermeidbare Kosten.

Empfehlung zum Vorgehen

a) bei Einstellung von MitarbeiterInnen

Um das Infektionsrisiko abschätzen und gegebenenfalls mögliche Maßnahmen ergreifen zu können wird empfohlen, bereits vor Aufnahme der Arbeit im Interesse der Arbeitnehmerinnen wie des Arbeitgebers die Immunitätslage gegenüber folgenden Krankheitserregern festzustellen (Kontrolle des Impfausweises bzw. Titerbestimmung).

- **Röteln (Titerbestimmung)**
- **Masern (Impfausweiskontrolle)**
- **Mumps (Impfausweiskontrolle)**
- **Windpocken (Titerbestimmung)**
- **Hepatitis A (fakultativ)* (Titerbestimmung)**
- **Hepatitis B (fakultativ)* (Titerbestimmung)**

- nur bei in der jeweiligen Einrichtung bestehender besonderer Risikolage

Eine derartige Untersuchung wird bei den arbeitsmedizinischen Zentren der B·A·D- GmbH im Rahmen einer Einstellungsuntersuchung durchgeführt. Da Einstellungsuntersuchungen und Untersuchungen nach dem Mutterschutzgesetz in dem zwischen EKD und B·A·D GmbH geschlossenen Vertrag nicht enthalten sind, entstehen den Anstellungsträgern (nur für Impfstoffe) für diese Untersuchungen Kosten.

Bei

- **Ringelröteln** und
- **Zytomegalie**

kann zwar ebenfalls eine Titerbestimmung durchgeführt werden, eine Impfung ist jedoch nicht möglich. Deshalb sollte hinsichtlich dieser beiden Erkrankungen beraten werden, vor allem dahingehend, dass sofort nach Bekanntwerden einer Schwangerschaft eine Titerbestimmung auch im Hinblick auf diese beiden Erkrankungen erfolgt.

b) vor Eintritt einer Schwangerschaft

Aus den oben genannten Gründen der Prävention wird den Arbeitgebern empfohlen, regelmäßig arbeitsmedizinische Beratungen und – im Einzelfall – Untersuchungen der Mitarbeiterinnen in Kinder betreuenden Einrichtungen in Anspruch zu nehmen. Diese werden angeboten und durchgeführt von den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten der B·A·D GmbH. Diese Leistungen sind in einem Pauschalvertrag zwischen EKD und B·A·D GmbH vereinbart. Für ihre Inanspruchnahme entstehen den Anstellungsträgern keine gesonderten Kosten.

Bei nicht ausreichender Immunität empfiehlt sich – soweit dies unter Berücksichtigung anderer medizinischer Aspekte möglich ist - eine vorgeschriebene Impfung vor Eintritt einer Schwangerschaft.

Von Impfungen während der Schwangerschaft muss generell abgeraten werden.

c) nach Eintritt einer Schwangerschaft

Nach Mitteilung der Schwangerschaft durch die Mitarbeiterin wird den Arbeitgebern empfohlen, den Immunstatus hinsichtlich der oben genannten Infektionserkrankungen feststellen zu lassen. Eine derartige Untersuchung wird bei den arbeitsmedizinischen Zentren der B·A·D GmbH durchgeführt. Da Untersuchungen nach dem Mutterschutzgesetz in dem zwischen EKD und BAD GmbH geschlossenen Vertrag nicht enthalten sind, entstehen den Anstellungsträgern für diese Untersuchungen Kosten.

Schwangere Mitarbeiterinnen ohne ausreichende Immunität müssen während des möglichen Schädigungszeitraumes für das ungeborene Kind von der Arbeit freigestellt werden. Die als Anlage 2 vorliegende „Tabelle der wichtigsten Infektionen in der Schwangerschaft“ stellt die Grundlage für Beschäftigungsverbote bei Infektionsgefährdung dar.

Außerdem sollte sich die Schwangere wegen der Frage einer Prophylaxe und Überwachung mit ihrem behandelnden Gynäkologen beraten.

d) Persönliche Schutzmaßnahmen bei Schwangerschaft

Mitarbeiterinnen in der Kinderbetreuung sollten unabhängig von ihrer Immunitätslage während der Schwangerschaft besondere Schutzmaßnahmen treffen.

Vor den Mahlzeiten sind die Hände gründlich zu reinigen und ist Hautcreme aufzutragen.

Bei Kontakt mit Körperflüssigkeiten sollten Handschuhe mit ausreichender Dichtigkeit (AQL-Wert „accepted quality level“ < 1,5) getragen werden, z.B. bei Reinigungstätigkeiten, Windelwechsel und Toilettenhilfe. Eine Liste geeigneter Handschuhe kann bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege bezogen werden.

Bei den Schutzmaßnahmen ist die Unfallverhütungsvorschrift „Gesundheitsdienst“ (BGV C8) der Berufsgenossenschaften zu beachten.

Anlagen:

- 1. Mitteilung über die Beschäftigung werdender Mütter gem. § 5 Abs. 1 und Auskünfte gem. § 19 Abs. 1 Mutterschutzgesetz**
- 2. Beschäftigungsverbote bei Infektionsgefährdung: Tabelle der wichtigsten Infektionen in der Schwangerschaft**

Quellen:


Staatliche Ämter für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik in Hessen: Mutterschutz bei Infektionsgefährdung

Staatliche Gewerbeaufsicht Baden-Württemberg: Werdende Mütter bei der Tagesbetreuung von Kindern (Merkblatt)

Evangelisches Dekanat Darmstadt-Stadt: Vollzug des Mutterschutzgesetzes

Staatliche Ämter für Arbeitsschutz in Rheinland-Pfalz

Kontakt:

Oberkirchenrätin Dr. Petra Knötzele
Referat Personalrecht
 **06151 / 405-422**
Mail: petra.knoetzele@ekhn-kv.de

Arbeitgeber (vollständige Anschrift)	Ort, Datum
Zuständige Aufsichtsbehörde für den Mutterschutz	<p style="text-align: center;">Mitteilung über die Beschäftigung einer werdenden Mutter gem. § 5 Abs. 1 und Auskünfte gem. § 19 Abs. 1 Mutterschutzgesetz</p> <p>Hinweis: Zur Beantwortung der Fragen unter Abschnitt II. sind Sie aufgrund § 19 Abs. 1 MuSchG verpflichtet, wenn Sie hierzu besondere Aufforderung erhalten haben. Im Rahmen der Mitteilung nach § 5 Abs. 1 MuSchG ist die Beantwortung der Fragen unter Abschnitt II. freiwillig. Die Beantwortung erspart zusätzliche Rückfragen.</p>

Ansprechpartner im Betrieb

Name: _____ Funktion: _____

Telefon: _____

I. Angaben aufgrund § 5 Abs. 1 Mutterschutzgesetz

Vor- und Zuname der werdenden Mutter: _____

Voraussichtlicher Entbindungstermin: _____

II. Angaben zum bisherigen Arbeitsplatz aufgrund § 19 Abs. 1 Mutterschutzgesetz

Vor Bekanntwerden der Schwangerschaft beschäftigt als (Beruf, Tätigkeit)		Das Arbeitsverhältnis ist <input type="checkbox"/> unbefristet <input type="checkbox"/> befristet bis
Beschäftigungsort (Zweigstelle, Filiale, Abteilung)		Heimarbeit <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Arbeitszeit

Wöchentliche Arbeitszeit	Stunden	Akkordarbeit Akkord-/Stücklohn, Gruppenakkord etc. <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Tägliche Arbeitszeit	Stunden	
Gleitzeit	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Fließarbeit mit vorgeschriebenen Arbeitstempo <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Sonntagsarbeit	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Arbeitszeit vor 6.00 Uhr oder nach 20.00 Uhr	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	

Gefährdungsbeurteilung der bisherigen beruflichen Tätigkeit nach § 5 Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit § 1 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz:

a) Musste die Beschäftigte regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht von Hand heben, bewegen oder befördern?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
b) Musste die Beschäftigte gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht von Hand heben, bewegen oder befördern?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
c) War die Beschäftigte extremer Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt? Falls ja, bitte nähere Angaben:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
d) War die Beschäftigte Lärm über 80 dB(A) oder impulsartigen Geräuschen ausgesetzt? Falls ja, bitte nähere Angaben (Dauerschallpegel, Impulsärm):	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
e) War die Beschäftigte ionisierender Strahlung ausgesetzt (z. B. Röntgenstrahlen)? Falls ja, bitte nähere Angaben, ob sie im Kontrollbereich beschäftigt wird:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

f) Konnte die Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz durch Gefahrstoffe gefährdet werden? Falls ja, bitte nähere Angaben:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
g) Konnte die Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz durch biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2 – 4, z. B. Bakterien, Viren, Pilze, Parasiten, gefährdet werden? Falls ja, bitte nähere Angaben:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
h) War die Beschäftigte mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder dauernd hocken oder sich gebückt halten muss?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
i) War die Beschäftigte erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr, auszugleiten, zu fallen, abzustürzen oder Kontakt mit aggressiven/agitierten Personen ausgesetzt? Falls ja, bitte nähere Angaben:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Zusätzliche Angaben bei Beschäftigung im Gesundheitswesen

j) Hatte die Beschäftigte Umgang mit Zytostatika?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
k) Hatte die Beschäftigte Umgang mit indizierten Personen bzw. mit potentiell infektiösem Material, z. B. Blut, Körpersekreten, Untersuchungsgut, Wäsche, Verbandsmaterial? Falls ja, bitte nähere Angaben:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
l) Assistierte die Beschäftigte bei Operationen, Punktionen oder Injektionen oder führte diese selbst aus?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Zusätzliche Angaben beim beruflichen Umgang mit Kindern

m) Die Beschäftigte hatte Umgang mit Kindern <input type="checkbox"/> < 3 Jahre <input type="checkbox"/> 3 - 6 Jahre <input type="checkbox"/> 6 - 10 Jahre <input type="checkbox"/> > 10 Jahre	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
n) Ist die Überprüfung der Immunität erfolgt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

III. Liegt eine betriebsärztliche Stellungnahme vor?

ja nein

IV. Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung

Aufgrund der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung (siehe II.) erfolgte

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. keine Änderung der Arbeitsbedingungen | <input type="checkbox"/> keine Änderung Arbeitszeit |
| <input type="checkbox"/> 2. eine Änderung der Arbeitsbedingungen* | <input type="checkbox"/> eine Änderung der Arbeitszeit* |
| <input type="checkbox"/> 3. eine Umsetzung* | <input type="checkbox"/> Durchschnittsverdienst nach § 11 Abs. 1 MuSchG |
| <input type="checkbox"/> 4. eine teilweise Freistellung von der Arbeit* | |
| <input type="checkbox"/> 5. eine völlige Freistellung von der Arbeit* (Beschäftigungsverbot nach § 4 MuSchG) | |

*) Konkrete Angaben unter V.)

V. Konkrete Angaben zum jetzigen Arbeitsplatz bzw. zur jetzigen Arbeitszeit

Damit wurden die oben bejahten Gefährdungen ausgeschlossen

ja nein

Ist eine geeignete Liegemöglichkeit vorhanden?

ja nein

VI. Wurde ein individuelles Beschäftigungsverbot (vom behandelnden Arzt) nach § 3 MuSchG ausgesprochen?

ja nein

.....
(Datum, Unterschrift des Arbeitgebers)

in der Einrichtung nach der 20. Schwangerschaftswoche ist ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen.

RINGELRÖTTELN

Risiken während der Schwangerschaft:

Akute Infektionen während der ersten 20 Schwangerschaftswochen können zu fetalen Todesfällen wie auch zu Fällen von Hydrops fetalis bei dem Fetus führen.

Impfschutz möglich: Nein

Bei einer werdenden Mutter ohne sicheren Antikörperschutz ist bei Auftreten eines Erkrankungsfalles in der Einrichtung ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen.

MASERN

Risiken während der Schwangerschaft:

Masern in der Schwangerschaft stellen eine signifikante Ursache für Tot- und Frühgeburten dar; auch Embryopathien sind möglich.

Impfschutz möglich: Ja

Bei einer werdenden Mutter ohne Antikörperschutz ist bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen. In Einrichtungen, in denen ein sehr enger Körperkontakt zu den Kindern und Jugendlichen besteht (z. B. in Einrichtungen der Pädiatrie sowie der vorschulischen Kinderbetreuung, in Gemeinschaftseinrichtungen und Kinderheimen), gilt das Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.

MUMPS

Risiken während der Schwangerschaft:

In der Schwangerschaft kann die Erkrankung zu Spontanaborten führen.

Impfschutz möglich: Ja

Bei einer werdenden Mutter ohne Antikörperschutz gilt bei Auftreten von Mumps in der Einrichtung ein befristetes Beschäftigungsverbot. In Einrichtungen, in denen ein sehr enger Körperkontakt zu den Kindern und Jugendlichen besteht, gilt das Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.

WINDPOCKEN

Risiken während der Schwangerschaft:

Bei einer Erstinfektion während der Schwangerschaft kann das Virus Missbildungen hervorrufen, betroffen sind Haut, Auge, Skelett und Nervensystem.

Impfschutz möglich: Ja

Bei einer werdenden Mutter ohne Antikörperschutz gilt beim beruflichen Umgang mit Kindern bis zum 10. Lebensjahr ein Beschäftigungsverbot für die gesamte Schwangerschaft. Bei älteren Kindern nur noch beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung. Bei der Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist auf strikte räumliche Trennung zu achten, da sich Windpocken über die Luft verbreiten.

HEPATITIS A

Risiken während der Schwangerschaft:

Bei Schwangeren kann die HAV - Infektion wegen der Übertragbarkeit auf die Leibesfrucht zum Abort, zur Früh- sowie zur Totgeburt führen.

Impfschutz möglich: Ja

Bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung ist ein befristetes Beschäftigungsverbot für Schwangere ohne Antikörperschutz auszusprechen.

HEPATITIS B, HEPATITIS C, HIV-INFREKTION

Die Übertragung erfolgt vorwiegend parenteral (Blut, Verletzungen) und kann von der Mutter während der Schwangerschaft auf die Leibesfrucht sowie während der Geburt oder durch Stillen übertragen werden.

Körperkontakte im alltäglichen sozialen Miteinander sowie die gemeinsame Benutzung sanitärer Einrichtungen stellen kein Infektionsrisiko dar.

Impfschutz möglich: z. Z. ist lediglich ein Impfstoff für das Hepatitis B-Virus verfügbar.

Alle Tätigkeiten mit Verletzungsgefahr sowie Blutkontakt sind zu vermeiden. Je nach Gefährdungsbeurteilung bei besonderen Betreuungsaufgaben kann ein Beschäftigungsverbot gelten.

KEUCHHUSTEN:

Bei Schwangeren ist eine Provokation von Wehen durch Husten möglich; schwerer Krankheitsverlauf bei Früh- und Neugeborenen und Kindern im ersten Lebensjahr.

Impfschutz möglich: Ja

Befristetes Beschäftigungsverbot bis drei Wochen nach Auftreten des letzten Erkrankungsfalles in der Einrichtung.

SCHARLACH

Impfschutz möglich: Nein

Behandlung mit Antibiotika ist i. d. R. möglich. Befristetes Beschäftigungsverbot beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung bis eine Woche nach dem letzten Erkrankungsfall.

INFLUENZA

Impfschutz möglich: Ja, jährlich

Befristetes Beschäftigungsverbot bis eine Woche nach dem letzten Erkrankungsfall in der Einrichtung bei regionalen Epidemien größeren Ausmaßes.

ZYTOMEGALIE

Da eine Schutzimpfung zurzeit nicht möglich ist, sollten alle werdenden Mütter besonders intensiv zu den Übertragungswegen (Virusübertragung in erster Linie durch Urin auch über Speichel; Tränen und Blut) und den sich daraus resultierenden Hygienemaßnahmen beraten werden. Grundsätzlich sollten werdende Mütter vom Wickeln freigestellt werden, auch bei älteren, behinderten Kindern.

D. Hinweise und Information

Schwangere oder Stillende haben bei Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten Anrecht auf Zahlung des Arbeitsentgeltes bzw. der Bezüge. Der Arbeitgeber kann Leistungen, die er nach §§ 11 und 14 MuSchG erbringen muss, bei den zuständigen Krankenkassen geltend machen.

Weitere Information:

<http://www.sozialministerium.hessen.de>

<http://www.schulelndgesundheit.hessen.de>

Impressum:

Herausgeber: Hessisches Kultusministerium, Luisenplatz 10, 65185

Wiesbaden

Hessisches Sozialministerium, Dostojewskistr. 4,

65187 Wiesbaden

Redaktion: Anna Rommelfänger, Dr. Christian Peter

(verantwortlich)

Stand: September 2010

Hessisches Sozialministerium

Hessisches Kultusministerium



HESSEN

**Mutterschutz
für Beschäftigte
in Schulen und
in der Kinder- und
Jugendbetreuung**

Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe mit Kontakt zu Schulkindern und Jugendlichen (z.B. Lehrerinnen, Erzieherinnen, Pädagoginnen, Pflegerinnen) in Schulen, Schülertorten, Heimen, Musikschulen und Sporteinrichtungen

A. Gesetzliche Grundlagen

Für werdende oder stillende Mütter, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, hat der Gesetzgeber zahlreiche Bestimmungen erlassen, um den gesundheitlichen Schutz vor Gefahren, Überforderung und der Einwirkung von Gefahrstoffen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Regelungen zum Schutz werdender oder stillender Mütter finden sich insbesondere in folgenden gesetzlichen Vorschriften:

- Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG)
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)

Für Beamtinnen und Richterinnen gelten vergleichbare Schutzbestimmungen (Hess. Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen – HMuSchVO), für deren Einhaltung der jeweilige Dienstherr verantwortlich ist.

Die werdende Mutter soll dem Arbeitgeber/Dienstherrn ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin sobald wie möglich mitteilen. **Nur dann** kann der Arbeitgeber/Dienstherr die Vorschriften einhalten. Gegenüber Lehrerinnen nimmt das jeweils zuständige Staatliche Schulamt die Funktion des Arbeitgebers/Dienstherrn wahr. Dessen ungeachtet bleibt die jeweilige Schulleiterin/der jeweilige Schulleiter in der Verantwortung für die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen an der Schule.

B. Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn

Der Arbeitgeber hat dem zuständigen Regierungspräsidium (RP) (siehe <http://projekte.sozialnetz.de/lebaewpost/>) die Schwangerschaft der angestellten Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 MuSchG). Formblätter für die Mitteilung sind beim RP oder auf der Webseite www.arbeitschutz-hessen.de erhältlich. Für Beamtinnen besteht eine entsprechende Mitteilungspflicht nicht.

Jeder Arbeitgeber/Dienstherr ist verpflichtet, den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber/Dienstherr rechtzeitig eine sorgfältige Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen muss. Diese Beurteilung erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die werdende oder stillende Mutter durchführt, und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung. Über das Ergebnis der Beurteilung sind die werdende Arbeiterinnen/Beamtinnen und der Betriebs- oder Personalrat zu unterrichten (§§ 1, 2 MuSchArbV / § 2a HMuSchVO).

Falls die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter gefährdet sind, muss der Arbeitgeber/Dienstherr den Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen umgestalten. Ist dies nicht möglich, ist die betroffene Frau auf einen anderen, geeigneten Arbeitsplatz umzusetzen, ggf. mit einer anderen Beschäftigung zu beauftragen oder als letzte Konsequenz ganz von der Arbeit freizustellen (§§ 1, 3 u. 4 MuSchArbV / §§ 1, 2, u. 3 HMuSchVO). Ziel des Mutterschutzes ist nicht das Beschäftigungsverbot, sondern der Beschäftigungsgrad der werdenden oder stillenden Mutter bei größtmöglicher Gefährdungsreduzierung. Nur wenn die Gefährdung nicht vermieden werden kann, ist eine Freistellung gerechtfertigt.

C. Beschäftigungsverbote

Für die werdenden oder stillenden Mütter in **Schulen, Heimen und Schülernotorten für Kinder ab Beginn der Schulpflicht**, ergeben sich Tätigkeitsbeschränkungen und auch Beschäftigungsverbote. Diese gelten für alle werdenden oder stillenden Mütter, unabhängig von ihrer Berufsbezeichnung. Die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschließend.

1. **Verbot der Nachtarbeit** (§ 8 MuSchG / § 9 HMuSchVO)
In der Regel zwischen 20.00 und 06.00 Uhr.

2. **Verbot der Mehrarbeit** (§ 8 MuSchG / § 9 HMuSchVO)
Hochgrenze der Arbeitszeit:

- 8 Stunden täglich und 80 Stunden in der Doppelwoche für Minderjährige;
- 8 ½ Stunden täglich und 90 Stunden in der Doppelwoche für Volljährige.

3. **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit** (§ 8 MuSchG / § 9 HMuSchVO)

Im „Berufsgewandwesen“ (z. B. Kinder-, Lehrlings-, Erholungsheime, Wohngruppen, Internate) dürfen stillende und schwangere Angestellte an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird. Für Beamtinnen sind in begründeten Fällen Ausnahmen möglich

Die Punkte 1-3 gelten auch für Bereitschafts-, Ruf- und Notdienste.

4. **Tätigkeiten mit besonderer physischer Belastung und erhöhten Unfallrisiken** (§ 4 MuSchG / § 2 HMuSchVO)

- Werdenden Müttern darf keine schwere körperliche Arbeit wie z. B. Heben und Tragen von Lasten zugemutet werden. Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen
- regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,
 - sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
 - ein erhöhtes Unfallrisiko besteht.

Dies kann z. B. im Sport-, Physik- und Werkunterricht sowie während der Pausenaufsicht der Fall sein. Schwangere Lehrerinnen und Erzieherinnen dürfen bspw. in der Pausenaufsicht grundsätzlich nicht eingesetzt werden.

5. **Röntgen- und ionisierende Strahlen, radioaktive Stoffe**

Schwangere und Stillende sind strahlenschutzrechtlich besonders geschützt. Sie dürfen Kontrollbereiche nur mit einer speziellen Erlaubnis des fachkundigen Strahlenschutzverantwortlichen oder –beauftragten betreten und sind gesondert zu unterweisen. Ihre Strahlendosis ist wöchentlich zu ermitteln und ihnen mitzuteilen. Eine innere berufliche Exposition durch Inkorporation radioaktiver Stoffe ist zu verhindern. Für das ungeborene Kind ist ein eigener Dosisgrenzwert einzuhalten. Beim Betrieb von Schurtröntgeneinrichtungen entsteht außerhalb des Geräts kein Kontrollbereich, so dass diese Einrichtungen ohne Einschränkungen betrieben werden können (§ 4 Abs. 1 MuSchG / § 2 Abs. 1 HMuSchVO i. V. m. §§ 22, 31a Abs. 4, 35 Abs. 6, 36 RÖV und §§ 37, 38, 41 Abs. 5, 43 Abs. 2, 55 Abs. 4 StrSchV).

6. Gefahrstoffe

Es besteht ein Verbot der Beschäftigung mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert oder biologische Grenzwert überschritten wird (§ 4 Abs. 1 MuSchG, § 5 Abs. 1 Nr. 1 MuSchArbV, § 2 HMuSchVO) und wenn Hautabsorption nicht ausgeschlossen werden kann.

Werdende oder stillende Mütter dürfen nur mit Gefahrstoffen (z. B. im Chemieroutine- oder Arbeitstheorie) umgehen, sofern nachgewiesen ist, dass die geltenden Grenzwerte eingehalten sind, und wenn ein Hautkontakt ausgeschlossen ist.

Beim Umgang mit krebserzeugenden, fruchtbeschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen wird zwischen werdenden und stillenden Müttern unterschieden: Werdende Mütter dürfen diesen Stoffen überhaupt nicht ausgesetzt sein; für stillende Mütter gilt, dass der Arbeitsplatzgrenzwert oder der biologische Grenzwert nicht überschritten werden darf. Hier sind besonders bei Tätigkeiten mit Farben, Lacken und Lösungsmitteln etc. Maßnahmen zu ergreifen. Hinweise auf Gefahrstoffe finden sich auf Produktverpackungen und den mitgelieferten Sicherheitsdatenblättern. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichten Arbeitsplatzgrenzwerte und biologischen Grenzwerte sind zu berücksichtigen.

7. Infektionsgefährdung

Infektionskrankheiten oder die durch sie bedingten therapeutischen Maßnahmen können sowohl für die Mutter als auch für das ungeborene Kind gefährlich sein. Insoweit muss der Arbeitgeber/Dienstherr im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die Infektionsrisiken für die Beschäftigte beurteilen, um ggf. Schutzmaßnahmen ergreifen zu können. Die Beurteilung der Immunität bzw. des Infektionsrisikos kann in der Regel auf Grund von Impfnachweis und/oder eines ärztlichen Attests über den Immunisierungsstatus erfolgen. Im Zweifelsfall oder auf Wunsch ist der arbeitsmedizinische Dienst einzuschalten. Solange das Infektionsrisiko nicht beurteilt ist, gilt ein Beschäftigungsverbot.

Die Auswirkung einer mütterlichen Infektion auf das ungeborene Kind hängt insbesondere von der Art des Erregers und vom Schwangerschaftsmonat zum Infektionszeitpunkt ab.

Für viele Infektionen mit *stetiger* bewiesenen Schädigungsfolgen für das ungeborene Kind steht ein Impfstoff zur Verfügung. Impfungen mit einem Lebendimpfstoff sind bei Schwangeren kontraindiziert. Daher empfiehlt sich bei nicht ausreichender Immunität - soweit dies aus medizinischer Sicht möglich ist - eine Impfung gemäß der Impfempfehlungen der ständigen Impfkommission (STIKO) (Webseite www.rki.de) vor Eintritt einer Schwangerschaft. Röteln-Titerkontrolle und Impfung gehören bei Frauen mit Kinderwunsch zum Vorsorgeprogramm der Frauenärzte, die Kosten übernimmt die Krankenkasse/Befähigte.

Die folgende Auflistung zeigt relevante Erreger mit den erforderlichen Maßnahmen, bei denen für Beschäftigte in Schulen, Heimen und Schülernotorten ein erhöhtes Infektionsrisiko besteht (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

RÖTELN

Risiken während der Schwangerschaft:

Je früher die Infektion stattfindet, desto schwerer und häufiger sind die Schäden. Die Infektion kann zur Fehl-, Frühgeburt oder einem angeborenen Reizsyndrom mit Defekten an Herz, Augen und Ohren führen.

Impfschutz möglich: Ja

Bei einer werdenden Mutter ohne sicheren Antikörperschutz gilt ein Beschäftigungsverbot beim beruflichen Umgang mit Kindern/Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr bis zur 20. Schwangerschaftswoche (RKI-Empfehlung). Bei Auftreten eines Erkrankungsfall-

übertragung in erster Linie durch Urin möglich auch über Speichel, Tränen und Blut) und den sich daraus ergebenden Hygienemaßnahmen beraten werden. Grundsätzlich sollten werdende Mütter vom Wickeln freigestellt werden, auch bei älteren, behinderten Kindern.

HEPATITIS A

Risiken während der Schwangerschaft:

Bei Schwangeren kann die Infektion wegen der Übertragbarkeit auf die Leibesfrucht zum Abort, zur Früh- sowie zur Totgeburt führen.

Impfschutz möglich: Ja

Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch der Infektion in der Einrichtung bei fehlendem Impfschutz/Antikörperschutz gegen Hepatitis A. Schwangere ohne Antikörperschutz müssen zur Hygiene besonders unterwiesen werden. Die Übertragung des Erregers kann weitgehend durch das konsequente Vermeiden einer fäkal-oralen Schmierinfektion, vor allem also durch das Tragen von Handschuhen bei potenziellem Kontakt mit Ausscheidungen und durch eine effektive Händehygiene, d.h. Desinfektion mit einem geeigneten Händedesinfektionsmittel, vermieden werden.

HEPATITIS B, HEPATITIS C, HIV-INFektion

Hauptübertragungswege sind parenteral (Blut Verletzungen), von der Mutter während der Schwangerschaft auf die Leibesfrucht, während der Geburt oder durch Stillen. Körperkontakte im alltäglichen sozialen Miteinander sowie die gemeinsame Benutzung sanitärer Einrichtungen stellen kein Infektionsrisiko dar. Alle Tätigkeiten mit Verletzungsgefahr sowie Blutkontakt sind zu vermeiden. Z.Z. ist lediglich ein Impfstoff für das Hepatitis B-Virus verfügbar.

KEUCHHUSTEN:

Für das Ungebohrne sind zwar keine speziellen Risiken bekannt. Bei Schwangeren ist aber eine Provokation von Wehen durch Husten möglich; schwerer Krankheitsverlauf bei Früh- und Neugeborenen und Kindern im ersten Lebensjahr.

Impfschutz möglich: Ja

Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch der Infektion in der Einrichtung bis 3 Wochen nach Auftreten des letzten Erkrankungsfalls in der Einrichtung bei fehlendem Impfschutz/Antikörperschutz gegen Keuchhusten.

SCHARLACH:

Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch der Infektion in der Einrichtung bis 1 Woche nach Auftreten des letzten Erkrankungsfalls in der Einrichtung.

INFLUENZA:

Befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch der Infektion in der Einrichtung bei regionalen Epidemien bis 10 Tage nach Auftreten des letzten Erkrankungsfalls in der Einrichtung bei fehlendem Impfschutz/Antikörperschutz gegen Influenza.

D. Hinweise

Schwangere oder Stillende haben trotz Beschäftigungsbeschränkungen und -verbots Anrecht auf Zahlung des Arbeitsentgeltes gem. §§ 11 und 14 MuSchG. Zur Rückfinanzierung dieser Aufwendungen nehmen alle Arbeitgeber am UZ – Verfahren nach dem Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen teil. Danach kann der Arbeitgeber Leistungen, die er nach §§ 11 und 14

MuSchG erbringen muss, bei den zuständigen Krankenkassen geltend machen. Auskünfte erteilen die Krankenkassen. Mögliche Ansprechpartner bei offenen Fragen sind die Betriebsärztin/der Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft und die Aufsichtsbehörde.

Bei Fragen kann Ihre zuständige Arbeitsschutzbehörde Auskunft geben:

Anschrift	Telefon	Aufsichtsbezirk
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Darmstadt Rheinstr. 62 64295 Darmstadt	061571/ 12-4001	Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau und Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Frankfurt Guldestr. 114 60327 Frankfurt	069/ 2714-0	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis, Städte Frankfurt und Offenbach, Flughäfen Frankfurt
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Wiesbaden Simone-Veil-Str. 5 65197 Wiesbaden	0611/ 3309-0	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hoch-Taunus-Kreis, Stadt Wiesbaden
Regierungspräsidium Gießen Abt. Arbeitsschutz und Inneres Südanlage 17 35390 Gießen	0641/ 303-0	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Abt. Arbeitsschutz und Inneres Gymnasialstr. 4 65589 Hadamar	06433/ 86-0	Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Abt. Umwelt- und Arbeitsschutz Steinweg 6 34117 Kassel	0561/ 106-2788	Kreise Kassel und Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis, Stadt Kassel
Regierungspräsidium Kassel Abt. Umwelt- und Arbeitsschutz Hubertusweg 19 36251 Bad Hersfeld	06621/ 406 930	Kreise Fulda und Hersfeld-Rotenburg

Impressum

Herausgeber: Hessisches Sozialministerium
Dostojewskistr. 4, 65187 Wiesbaden
www.sozialministerium.hessen.de
Redaktion: Anna Rommelfänger,
Dr. Christian Peter (verantwortlich)
Stand: September 2010

Hessisches Sozialministerium



Mutterschutz
in der
vorschulischen
Kinderbetreuung

A. Gesetzliche Grundlagen

Für werdende und stillende Mütter, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, hat der Gesetzgeber zahlreiche Bestimmungen erlassen, um den gesundheitlichen Schutz vor Gefahren, Überforderung und der Einwirkung von Gefahrstoffen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Regelungen zum Schutz werdender und stillender Mütter finden sich insbesondere in folgenden gesetzlichen Vorschriften:

- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)

Die werdende Mutter soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin sobald wie möglich mitteilen (§ 5 MuSchG). Nur dann kann der Arbeitgeber die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes einhalten.

B. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat dem zuständigen Regierungspräsidium (RP, siehe Adressenliste) die Schwangerschaft der Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 MuSchG). Formblätter für die Mitteilung sind beim RP oder auf der Webseite www.arbeitschutz-hessen.de erhältlich.

Jeder Arbeitgeber ist nach § 2 MuSchG verpflichtet, den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber rechtzeitig eine sorgfältige Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen muss. Diese Beurteilung erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die werdende oder stillende Mutter durchführt, und beinhaltet Art, Ausmaß, und Dauer der Gefährdung. Über das Ergebnis der Beurteilung sind die werdende Mutter (bzw. stillende Mutter) sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und der Betriebs- oder Personalrat zu unterrichten (§§ 1, 2 MuSchArbV).

Falls die Arbeitsplatzbeurteilung ergibt, dass Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter gefährdet sind, muss der Arbeitgeber den Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen umgestalten. Ist dies nicht möglich, ist die betroffene Arbeitnehmerin auf einen anderen, geeigneten Arbeitsplatz umzusetzen oder als letzte Konsequenz ganz von der Arbeit freizustellen (§§ 1 und 3 MuSchArbV).

C. Beschäftigungsbeschränkungen und Beschäftigungsverbote

Für die Tätigkeit schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen in **Kindertreuungsrichtungen** ergeben sich Tätigkeitsbeschränkungen und auch Beschäftigungsverbote. Diese gelten für alle werdenden und stillenden Mütter, unabhängig von ihrer Berufsbezeichnung. Die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschließend.

1. **Verbot der Nachtarbeit** (§ 8 Abs. 1 MuSchG)
zwischen 20.00 und 06.00 Uhr.

Im „Beraterberufswesen“ (z.B. Kinder-, Lehrlings-, Erholungsheim, Wohngruppen, Internate) dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter bis 22.00 Uhr beschäftigt werden.

2. **Verbot der Mehrarbeit** (§ 8 Abs. 1 und 2 MuSchG)

Höchstgrenze der Arbeitszeit:

- 8 Stunden täglich und 80 Stunden in der Doppelwoche für Minderjährige;
- 8 ½ Stunden täglich und 90 Stunden in der Doppelwoche für Volljährige.

3. **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit** (§ 8 MuSchG)

Im „Beraterberufswesen“ (z. B. Kinder-, Lehrlings-, Erholungsheim, Wohngruppen, Internate) dürfen werdende und stillende Mütter an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird (§ 8 Abs. 4 MuSchG).

Die Punkte 1 - 3 gelten auch für Bereitschafts-, Ruf- und Notdienste.

4. **Tätigkeiten mit besonderer physischer Belastung und erhöhten Unfallrisiken** (§ 4 MuSchG)

Werdenden Müttern darf keine schwere körperliche Arbeit wie z.B. Heben und Tragen von Lasten zugemutet werden. Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen

- regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- ein Verletzungsrisiko durch Personen besteht.

5. **Infektionsgefährdung**

Aufgrund des gehäuften Auftretens von „klassischen“ Kinderkrankheiten wie Röteln, Ringelröteln, Masern, Mumps, Windpocken und anderen Infektionen bei Kindern wie z.B. die Zytemegalie besteht für Beschäftigte in diesen Einrichtungen ein gegenüber der Durchschnittsbevölkerung deutlich erhöhtes Risiko sich mit diesen Erregern zu infizieren. Die Übertragung erfolgt in der Regel durch Tröpfcheninfektion und/oder Kontakt mit anderen Körperflüssigkeiten wie Urin und Stuhl sowie (insbesondere auch bei der Betreuung kleiner Kinder) durch engen Körperkontakt.

Die Auswirkung einer mütterlichen Infektion auf das ungeborene Kind hängt insbesondere von der Art des Erregers und vom Schwangerschaftsmonat zum Infektionszeitpunkt ab.

Für viele Infektionen ist **sicher** bewiesenen Schädigungsfolgen für das ungeborene Kind steht ein Impfstoff zur Verfügung.

Da aber Impfungen mit einem Lebendimpfstoff bei Schwangeren kontraindiziert sind, empfiehlt sich bei nicht ausreichender Immunität - soweit dies unter Berücksichtigung anderer medizinischer Aspekte möglich ist - eine Impfung gemäß den Impfempfehlungen der ständigen Impfkommission (STIKO) (Webseite www.rki.de) vor Eintritt einer Schwangerschaft.

Die folgende Auflistung zeigt relevante Infektionserreger in Kinderbetreuungsrichtungen mit **bewiesenen** Risiken für das ungeborene Kind und erforderliche Maßnahmen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit). Werdende Mütter ohne Antikörperschutz, d.h. ohne Impfung nach den aktuellen Empfehlungen der STIKO oder ohne Nachweis von IgG-Antikörpern dürfen bezüglich folgender Erreger nicht oder nur eingeschränkt beschäftigt werden.

RÖTELN

Risiken während der Schwangerschaft:

Je früher die Infektion stattfindet, desto schwerer und häufiger die Schäden. Kann zur Fehl-, Frühgeburt oder einem angeborenen Rötelsyndrom mit Defekten an Herz, Augen und Ohren führen.

Impfschutz möglich: Ja

Beschäftigungsverbot bis zur 20. Schwangerschaftswoche bei fehlendem Antikörperschutz gegen Röteln.

RINGELRÖTELN

Risiken während der Schwangerschaft:

Akte Infektionen während der ersten 20 Schwangerschaftswochen können zu fetalen Todesfällen wie auch zu Fällen von Hydrops fetalis bei dem Fetus führen.

Impfschutz möglich: Nein

Beschäftigungsverbot bis zur 20. Schwangerschaftswoche bei fehlendem Antikörperschutz gegen Ringelröteln.

MASERN

Risiken während der Schwangerschaft:

Masern in der Schwangerschaft stellen eine signifikante Ursache für Tot- und Frühgeburten dar, auch Embryopathien möglich.

Impfschutz möglich: Ja

Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft bei fehlendem Impfschutz/Antikörperschutz gegen Masern.

MUMPS

Risiken während der Schwangerschaft:

In der Schwangerschaft kann die Erkrankung zu Spontanaborten führen.

Impfschutz möglich: Ja

Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft bei fehlendem Impfschutz/Antikörperschutz gegen Mumps.

WINDPOCKEN

Risiken während der Schwangerschaft:

Bei einer Erstinfektion während der Schwangerschaft kann das Virus Missbildungen hervorrufen, betroffen sind Haut, Auge, Skelett und Nervensystem.

Impfschutz möglich: Ja

Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft bei fehlendem Impfschutz/ Antikörperschutz gegen Windpocken. Bei der Umsetzung einer werdenden Mutter ohne Antikörperschutz ist auf starke räumliche Trennung zu achten, da es sich bei Windpocken um eine luftgetragene Infektion handelt.

ZYTOMEGALIE

Risiken während der Schwangerschaft:

Bei etwa 7% bis 10% der infizierten Säuglinge kommt es zu einer Erkrankung mit z. T. bleibenden Störungen (z.B. geistige Retardierung, Schwerhörigkeit bis zur Taubheit, Bewegungsstörungen), an deren Folgen etwa 10% der erkrankten Kinder versterben.

Impfschutz möglich: Nein

Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft beim beruflichen Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr bei fehlendem Antikörperschutz gegen Zytomegalie. Bei älteren Kindern kann unter Beachtung hygienischer Maßnahmen die Beschäftigung aufrecht erhalten werden. Schwangere sollen besonders intensiv zu den Übertragungswegen (Virus-