

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, Schülerhorten, Heimen, Musikschulen und Sporteinrichtungen)

Erlass vom 29. Juli 2015

Z.1 SC – 651.260.130 – 118 -

Gült. Verz. Nr. 7200

Ich bitte ab sofort um Beachtung folgender Regelungen betreffend den 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, Schülerhorten, 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, Biostoffen und ionisierender Strahlung 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 (Hessische Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte – HMuSchEltZVO), 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 und Beschäftigten an Schulen 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 (Adressenliste siehe Anlage) die Schwangerschaft der angestellten Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 MuSchG).

Formblätter für die Mitteilung sind bei den Regierungspräsidien oder auf der Web-Seite <http://www.sozialnetz.de/ca/b/cms/> 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 Mutter (bzw. stillende Mutter) sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Beamtinnen und der Betriebs- oder Personalrat zu unterrichten (§§ 1, 2 MuSchArbV / § 1 Abs. 2 HMuSchEltZVO i.V.m. §§ 1, 2 MuSchArbV).

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 Abs. 2 HMuSchEltZVO i.V.m. §§ 1, 3 u. 4 MuSchArbV).

Ziel des Mutterschutzes ist nicht das Beschäftigungsverbot, sondern der Beschäftigungserhalt der werdenden oder stillenden Mutter bei größtmöglicher Gefährdungsreduzierung.

Nur wenn die Gefährdung nicht vermieden werden kann, ist eine Freistellung gerechtfertigt.

C. Beschäftigungsbeschränkungen und Beschäftigungsverbote

Für die werdenden oder stillenden Mütter in **Schulen, Heimen und Schülerhorten für Kinder ab Beginn der Schulpflicht** ergeben sich Tätigkeitseinschränkungen und auch Beschäftigungsverbote. (vgl. § 3 bis § 8 MuSchG / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i. V. m. §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3, §§ 6, 8 MuSchG)

Diese gelten für alle werdenden oder stillenden Mütter, unabhängig von ihrer Berufsbezeichnung. Die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschließend.

1. Verbot der Nachtarbeit (§ 8 MuSchG / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i. V. m. § 8 MuSchG)

In der Regel zwischen 20.00 und 06.00 Uhr.

2. Verbot der Mehrarbeit (§ 8 MuSchG / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i. V. m. § 8 MuSchG)

Höchstgrenze der Arbeitszeit:

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

3. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 8 MuSchG / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i. V. m. § 8 MuSchG)

Im „Beherbergungswesen“ (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 / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i. V. m. § 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 erhöhtes Unfallrisiko besteht.

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

Sportunterricht muss beim Einsatz von Schwangeren so organisiert werden, dass Gefährdungssituationen weitestgehend ausgeschlossen sind und ein körperlicher Einsatz der Lehrerin, wie ihn das Mutterschutzgesetz ausschließt, nicht erforderlich wird. Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis im Sportunterricht eingesetzt werden.

Es ist dabei sicherzustellen, dass

- die eigene Beteiligung der Lehrerin an Spielen, Gymnastik und anderen sportlichen Übungen ebenso wie der Auf- und Abbau von Sportgeräten unterbleiben,
- nur solche Sportarten unterrichtet werden, bei denen auf jedes körperliche Eingreifen der Lehrerin verzichtet werden kann (z. B. Leichtathletik, Tischtennis, Gymnastik/Tanz,...). Geräteturnen darf nur durchgeführt werden, wenn hierzu erforderliche Sicherheits-/Hilfestellungen unbedenklich zuverlässigen und erprobten Schülern übertragen werden können.
- Schwimmunterricht darf nur dann erteilt werden, wenn eine zweite rettungskundige Lehrkraft beteiligt ist, die alleinverantwortlich die Aufsicht am Schwimmbckenrand übernimmt und erforderlichenfalls unter körperlichem Einsatz Hilfe leistet.

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 Strahlenexposition 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 Schulröntgen-einrichtungen entsteht außerhalb des Geräts kein Kontrollbereich, so dass diese Einrichtungen ohne Einschränkungen betrieben werden können (§ 4 Abs. 1 MuSchG / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i. V. m. § 4 MuSchG i. V. m. §§ 22, 31a Abs. 4, 35 Abs. 6, 36 RÖV und §§ 37, 38, 41 Abs. 5, 43 Abs. 2, 55 Abs. 4 StrlSchV).

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 bio-

logische Grenzwert überschritten wird (§ 4 Abs. 1 MuSchG, § 5 Abs. 1 Nr. 1 MuSchArbV / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2, Abs. 2 HMuSchEltZVO i.V.m. § 4 MuSchG, § 5 Abs. 1 Nr. 1 MuSchArbV) und wenn Hautresorption nicht ausgeschlossen werden kann.

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

Beim Umgang mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden 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 Wirtschaft und Arbeit 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.

Insofern 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.

Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber/Dienstherr.

Im Zweifelsfall oder auf Wunsch ist der arbeitsmedizinische Dienst einzuschalten.

Solange das Infektionsrisiko für unten genannte Infektionskrankheiten, die ein ständiges Beschäftigungsverbot bei fehlender Immunität nach sich ziehen, 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 *sicher* 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 Impfpfehlungen der ständigen Impfkommision (STIKO) (Web-Seite <http://www.rki.de>) vor Eintritt einer Schwangerschaft.

Röteln-Beratung und Impfung gehören bei Frauen mit Kinderwunsch zum Vorsorgeprogramm der Frauenärzte, die Kosten übernimmt die Krankenkasse/Beihilfe.

Die folgende Auflistung zeigt relevante Erreger mit den erforderlichen Maßnahmen, bei denen für Beschäftigte in Schulen, Heimen und Schülerhorten ein erhöhtes Infektionsrisiko besteht (ohne Anspruch auf Vollständigkeit). Der Arbeitgeber/Dienstherr muss sicherstellen, dass – soweit das Auftreten einer der genannten Infektionskrankheiten in der Einrichtung bekannt ist – dies zeitnah der Leitung gemeldet wird, um die werdende Mutter geeignet informieren und schützen zu können.

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 Rötelsyndrom mit Defekten an Herz, Augen und Ohren führen.

Impfschutz möglich: Ja

Bei einer werdenden Mutter ohne sichere Immunität gegen Röteln gilt ein Beschäftigungsverbot beim beruflichen Umgang mit Kindern/Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr bis zur 20. Schwangerschaftswoche (RKI-Empfehlung). Bei Auftreten eines Erkrankungsfalles in der Einrichtung nach der 20. Schwangerschaftswoche ist ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen.

RINGELRÖTELN

Risiken während der Schwangerschaft:

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

Impfschutz möglich: Nein

Bei einer werdenden Mutter ohne sichere Immunität 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 Tod- und Frühgeburten dar; auch Embryopathien sind möglich.

Impfschutz möglich: Ja

Bei einer werdenden Mutter ohne sichere Immunität 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 (bspw. 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 sichere Immunität 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 sichere Immunität 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

Werdende Mütter ohne ausreichenden Antikörper- bzw. Impfschutz 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 geeigne-

ten Händedesinfektionsmittel, vermieden werden. Grundsätzlich sollten werdende Mütter nicht wickeln und nicht beim Toilettengang begleiten.

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

HEPATITIS B, HEPATITIS C, HIV-INFEKTION

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: Zurzeit 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 Erkrankungsfalls 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 von 10 Tagen 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 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.

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, 14 MuSchG erbringen muss, bei den zuständigen Krankenkassen geltend machen. Weitere Informationen finden sich unter

<http://www.sozialnetz.de/ca/b/cuc/> oder
<http://www.schuleundgesundheit.hessen.de/>.

Dieser Erlass tritt mit dem Tag der Veröffentlichung in Kraft.

Hessisches Kultusministerium
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Anlage:**Adressen der für den Mutterschutz zuständigen Arbeitsschutzbehörden**

Anschrift	Telefon	Aufsichtsbezirk
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Darmstadt 64283 Darmstadt Wilhelminenstr. 1-3	06151/12-4001	Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau und Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Frankfurt 60327 Frankfurt Gutleutstr. 114	069/2714-0	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis, Städte Frankfurt und Offenbach
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Wiesbaden 65197 Wiesbaden Simone-Veil-Str. 5	0611/3309-0	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden
Regierungspräsidium Gießen Abteilung Arbeitsschutz und Inneres 35390 Gießen Stüdanlage 17	0641/303-0	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Abteilung Arbeitsschutz und Inneres 65589 Hadamar Gymnasiumstr. 4	06433/86-0	Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Abteilung Umwelt- und Arbeitsschutz 34117 Kassel Steinweg 6	0561/1062788	Kreise Kassel und Waldeck- Frankenberg, Werra-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis, Stadt Kassel
Regierungspräsidium Kassel Abteilung Umwelt- und Arbeitsschutz 36088 Hünfeld Niedertor 13	06652/9684-4338	Kreise Fulda, Hünfeld und Hersfeld-Rotenburg, Stadt Fulda

