

Ratgeber



Mutterschutz

Vorschulische Kinderbetreuung



Niedersachsen

Allgemeines

Zum Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit hat der Gesetzgeber entsprechende Bestimmungen erlassen. Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz-MuSchG) ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen.

Grundsätzlich verpflichtet das MuSchG den Arbeitgeber in Eigenverantwortung die erforderlichen Vorkehrungen und Schutzmaßnahmen zu treffen, die zur Abwendung von Gefahren für Mutter oder Kind im Hinblick auf den Arbeitsplatz, den Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen erforderlich sind.

Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG in Verbindung mit § 5 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Dabei kann er sich zum Beispiel von seiner Betriebsärztin/seinem Betriebsarzt unterstützen lassen.

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Zweck der Beurteilung ist es, sämtliche Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen. Solange keine erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden, besteht für diejenigen Tätigkeiten ein Beschäftigungsverbot.

Die nachstehenden Informationen sollen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen helfen, die spezifischen Gefährdungen schwangerer oder stillender Frauen, die in der vorschulischen Kinderbetreuung beschäftigt sind, zutreffend zu beurteilen. Wenn erforderlich, sind die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen sowie die zum Schutz von Mutter oder Kind erforderlichen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollen sie eine Orientierungshilfe zum Vorgehen hinsichtlich des Immunitätsnachweises und der Maßnahmen bei fehlender Immunität bieten.

Spezifische Gefährdungen

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Im Einzelnen ist Folgendes zu beachten:

Krankheitserreger

Eine schwangere Frau darf keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein oder Tätigkeiten ausüben, bei denen sie in einem Maß mit Krankheitserregern (Biostoffen) der Risikogruppe 2 und 3 in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere vor bei

- Rötelnvirus oder Toxoplasma. Eine unverantwortbare Gefährdung besteht z. B. bei fehlendem Immunschutz bis zur 20. Schwangerschaftswoche bei Kontakt zu Rötelnviren.

Eine unverantwortbare Gefährdung gilt generell als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Eine unverantwortbare Gefährdung liegt auch vor, wenn der Kontakt mit Krankheitserregern (Biostoffen) therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Dies ist der Fall, wenn bei einer Infektion der schwangeren oder stillenden Frau mit diesen Krankheitserregern zur Therapie z. B. nur Medikamente eingesetzt werden können, deren Anwendung in der Schwangerschaft bzw. Stillzeit kontraindiziert sind.

Auch eine stillende Frau darf keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein oder Tätigkeiten ausüben, bei denen sie in einem Maß mit Krankheitserregern der Risikogruppe 2, 3 und 4 in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dieses für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die entsprechenden Voraussetzungen für alle relevanten Biostoffe zu prüfen.

Beim Umgang mit Kindern - besonders im Vorschulalter - besteht im Vergleich zur Normalbevölkerung oder zum außerberuflichen Bereich in der Regel ein erhöhtes Risiko der Infektion mit diversen Krankheitserregern. Für den Mutterschutz besonders bedeutsam sind die Infektionserreger, bei denen durch die Infektion eine Fruchtschädigung oder Infektion des Kindes unter der Geburt mit nachfolgender Erkrankung möglich ist. Es handelt sich um folgende Erreger (sämtlich Viren):

- Röteln
Rubella, Rubeola (Rötelnvirus)
- Ringelröteln
Erythema infectiosum (Parvovirus B 19)
- Windpocken
Varizellen (Varicella-Zoster-Virus)
- Speicheldrüsenviruskrankheit
Cytomegalie (Cytomegalievirus)
- Infektiöse Leberentzündung
Hepatitis B (Hepatitis-B-Virus)

Eine Infektionsgefahr für Hepatitis B besteht im beruflichen Bereich vorrangig bei Kontakt mit Blut und Serum von Infizierten.

Zusätzlich sind in kinderbetreuenden Einrichtungen Krankheitserreger wie **Masern** (Morbilli, Masernvirus), **Mumps** (Mumpsvirus) oder der Erreger einer weiteren infektiösen Leberentzündung **Hepatitis A** von Bedeutung, für die ein erhöhtes berufliches Infektionsrisiko besteht, für die aber ein virologischer Beweis für die fruchtschädigende Wirkung bislang aussteht. Diese Krankheitserreger können schwere komplizierte Krankheitsverläufe bei Erwachsenen hervorrufen und dadurch das Kind im Mutterleib gefährden. Ungünstig wirken sich auch Infektionen mit **Noroviren** aus, die zu heftigem Erbrechen, starkem Durchfall und dadurch zu erheblichem Flüssigkeitsverlust führen können. Nach einer Infektion besteht nur für kurze Zeit eine Immunität.

Wenn die Beschäftigten im Rahmen ihrer Tätigkeit den entsprechenden Erregern ausgesetzt sein können, hat der Arbeitgeber nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) die arbeitsmedizinische Vorsorge zu veranlassen und Impfungen anzubieten, sofern keine Immunität besteht und ein Impfstoff verfügbar ist. Allerdings stehen nicht für alle genannten Erreger Impfungen zur Verfügung (z. B. nicht für Ringelröteln und Cytomegalie).

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist von fachkundigen Ärztinnen und Ärzten durchzuführen (Arzt bzw. Ärztin für Arbeitsmedizin oder Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin). Die Impfung aller Beschäftigten einer Einrichtung zur vorschulischen Kinderbetreuung ist zugleich die beste Vorsorge für den Fall einer Schwangerschaft.

Bei fehlender oder unklarer Immunität und bestehender Schwangerschaft sind je nach Erreger folgende Maßnahmen erforderlich:

- Bei **Windpocken, Mumps und Masern**:
Beschäftigungsverbot für die gesamte Schwangerschaft.
- Bei **Röteln und Ringelröteln**:
Beschäftigungsverbot bis zur 20. Schwangerschaftswoche. Nach der 20. Schwangerschaftswoche befristet bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung. Bei Ringelröteln bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall, bei Röteln bis zum 42. Tag nach Exanthembeginn (Hautausschlag) des letzten Erkrankungsfalles.
- Bei **Scharlach, Noro- und Influenzavirusinfektionen, Keuchhusten und Hepatitis A**:
Beschäftigungsverbot befristet beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung.
 - Bei Scharlach bis zum 3. Tag,
 - bei Norovirusinfektionen bis 1 Woche nach dem letzten Erkrankungsfall,
 - bei Influenza bis zum 10. Tag (gilt nur für Ausbreitungssituationen, regionale Epidemien),
 - bei Keuchhusten bis zum 20. Tag,
 - bei Hepatitis A bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
- Bei **Cytomegalie**:
Beschäftigung nur mit über drei Jahre alten Kindern unter Meiden eines engen Körperkontakts und Meiden eines Kontakts mit Ausscheidungen (besonders Urin und Speichel).
- Gegen **Hepatitis B** ist grundsätzlich eine Impfung während der Schwangerschaft möglich. In jedem Fall muss bei fehlender Impfung und Immunität jeder Blutkontakt gemieden werden, je nach der Gefährdungsbeurteilung auch ein Beschäftigungsverbot.

Diese Festlegungen stützen sich auf aktuelle virologische und epidemiologische Erkenntnisse und werden fortlaufend angepasst.

Eine uneingeschränkte Weiterbeschäftigung ist erst nach Klärung der Immunitätslage möglich, z. B. durch die Betriebsärztin / den Betriebsarzt unter Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht. In der Regel reicht der Impfausweis.

Eine Übersicht zu Wiederzulassungsfristen nach bestimmten Infektionskrankheiten finden Sie als Anlage zu diesem Ratgeber.

Körperliche Belastungen

Heben und Tragen von Lasten

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Insbesondere darf sie keine Tätigkeiten ausüben, bei denen regelmäßig (mehr als 2-3 x pro Stunde) Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich (weniger als 2 x pro Stunde) Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt, gehalten oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt, gehalten oder befördert werden,

so darf auch dabei die körperliche Beanspruchung der schwangeren Frau nicht größer als die dargestellte Beanspruchung sein.

Dies betrifft auch Tätigkeiten, die die Körperkraft stark in Anspruch nehmen, anstrengende Haltungen oder Bewegungen verursachen oder bestimmte Körperteile oder Organe besonders belasten. Beim Tragen und Heben von Kindern kann es leicht zur Überschreitung dieser Gewichtsgrenzen kommen.

Häufiges Strecken und Beugen sowie Zwangshaltungen

Schwangere Frauen dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen.

Lärm

In kinderbetreuenden Einrichtungen kann Lärm ein erhebliches Problem darstellen. Für schwangere Frauen gilt ein Richtwert von 80 dB(A), der einzuhalten ist.

Arbeiten unter besonderen Bedingungen: Waldkindergärten

Wegen der Infektionsgefahr durch die Übertragung von Erregern von Tier auf Mensch (zum Beispiel Zecken - Borrelien oder Nager - Hantaviren) und der erhöhten Unfallgefahren ist über eine Weiterbeschäftigung schwangerer Frauen im Einzelfall zu entscheiden.

Mehrarbeit/Nacharbeit/Sonn- und Feiertagsarbeit

Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche) und nicht in der Nacht zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Eine Beschäftigung nach 20 Uhr ist nur über einen Antrag auf Ausnahmegenehmigung möglich.

Alleinarbeit

Ein Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nur dann beschäftigen, wenn eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Alleinarbeit liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe ohne nennenswerte zeitliche Verzögerung erreichen kann. Erreichbarkeit bedeutet, dass sie die Hilfe auch tatsächlich erfährt.

Sitzen, liegen, ausruhen

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann, unabhängig von den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinsetzen, hinlegen und ausruhen kann.

Zu ergreifende Maßnahmen

Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen so umzugestalten, dass Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder 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 Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, sofern ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht und der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.

Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen schwangere oder stillende Frauen so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Auch die Zustimmung der schwangeren oder stillenden Frau, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortzusetzen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht und Verantwortung zur Beachtung der Beschäftigungsverbote und Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen.

Im Mutterschutz gilt das Risikominimierungsgebot in besonderem Maße; so bedürfen schwangere oder stillende Frauen in einigen Fällen einen über den normalen Umfang des Arbeitsschutzes hinausgehenden Schutz. Dabei sind auch Risiken zu berücksichtigen, die durch Unachtsamkeit, Arbeitsplatzbedingungen und besondere Belastungen wie Zeitdruck, Notfall, Personalknappheit entstehen.

Hinweis

Wenn schwangere oder stillende Frauen wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, ist ihnen vom Arbeitgeber das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen.

Nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) nehmen alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) teil. Erstattet werden:

1. Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung.
2. Arbeitsentgelt für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz.
3. Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an die Arbeitnehmerinnen bei Beschäftigungsverboten fortgezahlten Arbeitsentgelte.

Die Ausgleichszahlungen sind bei der Krankenkasse, bei der die schwangere oder stillende Frau versichert ist, zu beantragen. Für geringfügig Beschäftigte führt die Knappschaft (Minijobzentrale) das Ausgleichsverfahren durch.

Ansprechpartner und weitere Informationen

Für weitere Informationen steht Ihnen Ihr Staatliches Gewerbeaufsichtsamt gern zur Verfügung.

Liste zu Wiedezulassungsfristen nach bestimmten Infektionskrankheiten

		Schutzmaßnahme	
Erkrankung	Prüfung der Immunität	Befristetes Beschäftigungsverbot	Generelles Beschäftigungsverbot
		Schutzmaßnahme in der Schwangerschaft bei fehlender oder nicht geklärter Immunität nach § 11 MuSchG	
	Impfung vor/nach der Schwangerschaft empfohlen		
Masern	ja	beim Umgang mit Kindern jenseits des Vorschulalters bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	ja, gesamte Schwangerschaft bei beruflichem Umgang mit Kindern im Vorschulalter und bei engem Körperkontakt zu den betreuten Kindern
Mumps	ja	beim Umgang mit Kindern jenseits des Vorschulalters bei Ausbruch der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	ja, gesamte Schwangerschaft bei beruflichem Umgang mit Kindern im Vorschulalter
Ringelröteln	ja	keine Impfung möglich	ja, bis zur 20. SSW bei beruflichem Umgang mit Kindern im Vorschulalter
Röteln	ja	beim Ausbruch der Erkrankung bei den betreuten Kindern ab der 21. SSW bis zum 42. Tag nach Exanthembeginn des letzten Erkrankungsfalls*	ja, bis zur 20. SSW bei beruflichem Umgang mit Kindern und Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr (Lj)
Windpocken	ja	beim Umgang mit Kindern ab dem vollendeten 15. Lj bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 28. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	ja, gesamte Schwangerschaft bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 15. Lj
Zytomegalie	ja	keine Impfung möglich	ggf. ja, gesamte Schwangerschaft für engen beruflichen Körperkontakt mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lj und behinderten Kindern; strenge Hygienevorgaben
Keuchhusten	ja	ja	nein
Scharlach	nein	keine Impfung möglich	nein
Virusgrippe (Influenza)	ja**	ja (während **)	nein
Hepatitis A	ja	ja	nein

* Untypische Erkrankungen kommen vor. Deshalb sollte die Schwangere nicht zurückkehren, wenn solche Erkrankungen noch im zeitlichen Zusammenhang mit der Epidemie ausbrechen.

** im Einzelfall vom Betriebsarzt/Gynäkologen zu entscheiden. Impfung ist keine Garantie für Immunität.

Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

Braunschweig Ludwig-Winter-Str. 2 38120 Braunschweig	Telefon: 0531 35476-0 Telefax: 0531 35476-333 E-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de
Celle Im Werder 9 29221 Celle	Telefon: 05141 755-0 Telefax: 05141 755-66 E-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de
Cuxhaven Elfenweg 15 27474 Cuxhaven	Telefon: 04721 506-200 Telefax: 04721 506-260 E-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de
Emden Brückstraße 38 26725 Emden	Telefon: 04921 9217-0 Telefax: 04921 9217-58 E-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de
Göttingen Alva-Myrdal-Weg 1 37085 Göttingen	Telefon: 0551 5070-01 Telefax: 0551 5070-250 E-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de
Hannover Am Listholze 74 30177 Hannover	Telefon: 0511 9096-0 Telefax: 0511 9096-199 E-Mail: Mutterschutz@gaa-h.niedersachsen.de
Hildesheim Goslarsche Str. 3 31134 Hildesheim	Telefon: 05121 163-0 Telefax: 05121 163-999 E-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de
Lüneburg Auf der Hude 2 21339 Lüneburg	Telefon: 04131 15-1400 Telefax: 04131 15-1401 E-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de
Oldenburg Theodor-Tantzen-Platz 8 26122 Oldenburg	Telefon: 0441 80077-0 Telefax: 0441 80077-299 E-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de
Osnabrück Johann-Domann-Straße 2 49080 Osnabrück	Telefon: 0541 5035-00 Telefax: 0541 5035-01 E-Mail: Poststelle@gaa-os.niedersachsen.de

Herausgeber

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Göttingen
 Zentrale Unterstützungsstelle für Berichtswesen,
 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (ZUSBIÖ)
 Alva-Myrdal-Weg 1
 37085 Göttingen
 Telefon: 0551 5070-01
 Telefax: 0551 5070-250
 E-Mail: zusbioe@gaa-goe.niedersachsen.de

Inhalt: Staatliche Gewerbeaufsichtsämter Niedersachsen
 Redaktionsgruppe Mutterschutz
 Gestaltung: ZUSBIÖ
 Stand: November 2020