

Ratgeber



Allgemeines

Zum Schutz der werdenden und der stillenden Mutter vor Gefahren, Überforderungen und gesundheitlichen Schäden am Arbeitsplatz hat der Gesetzgeber entsprechende Bestimmungen erlassen.

Grundsätzlich verpflichtet das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz -MuSchG-) den **Arbeitgeber in Eigenverantwortung** die erforderlichen Vorkehrungen und **Maßnahmen zu treffen**, die zur Abwendung von Gefahren für Mutter oder Kind im Hinblick auf den Arbeitsplatz, den Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen erforderlich sind.

Als Grundlage dafür muss der Arbeitgeber nach der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutzarbeitsplatzverordnung -MuSchArbV-) rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren, Verfahren oder Arbeitsbedingungen gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen.

Zweck der Beurteilung ist es, sämtliche Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft und Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen. Der Arbeitgeber hat die werdende oder stillende Mutter, die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und ggf. den Betriebs- oder Personalrat oder die Mitarbeitervertretung über das Ergebnis der Beurteilung zu unterrichten. Ergibt die Beurteilung, dass die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerin gefährdet ist, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, ggf. Arbeitsplatzwechsel, evtl. auch Freistellung von gefährdenden Tätigkeiten.

Die nachstehenden Informationen sollen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen helfen, spezifische Gefährdungen werdender oder stillender Mütter, die bei der vorschulischen Kinderbetreuung beschäftigt sind, zutreffend zu beurteilen, die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen bzw. die zum Schutz von Mutter oder Kind erforderlichen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollen sie eine Orientierungshilfe zum Vorgehen hinsichtlich Immunitätsnachweis und Maßnahmen bei fehlender Immunität bieten.

Verantwortung
des
Arbeitgebers

Gefahren
ermitteln

Schutzmaß-
nahmen
festlegen

Einschränkungen

Einzelne Bereiche

Grundsätzlich dürfen werdende und stillende Mütter nicht mit **schweren körperlichen Arbeiten** und nicht mit **Arbeiten** beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von **gesundheitsgefährdenden Stoffen** oder **Strahlen**, von **Staub, Gasen** oder **Dämpfen**, von **Hitze, Kälte** oder **Nässe**, von **Erschütterungen** oder **Lärm** ausgesetzt sind. Im Einzelnen ist Folgendes zu beachten:

Infektionsgefährdung / Krankheitserreger

Nicht beschäftigt werden dürfen werdende oder stillende Mütter mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß **Krankheitserreger** (biologische Arbeitsstoffe, siehe Biostoffverordnung - BioStoffV-) übertragen können, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt sind.

Beim Umgang mit Kindern - besonders im Vorschulalter - besteht im Vergleich zur Normalbevölkerung bzw. zum außerberuflichen Bereich ein erhöhtes Risiko der Infektion mit Erregern von Kinderkrankheiten. Für den Mutterschutz besonders bedeutsam sind die Infektionserreger, bei denen durch die Infektion eine Fruchtschädigung bzw. 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/Serum von Infizierten.

Zusätzlich von Bedeutung in kinderbetreuenden Einrichtungen sind einige Krankheitserreger wie **Masern** (Morbilli; Masernvirus), **Mumps** (Mumpsvirus) oder der Erreger einer weiteren infektiösen Leberentzündung **Hepatitis A**, 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.

Heute gibt es gegen eine Reihe von Infektionsgefahren wie Masern, Mumps, Kinderlähmung, Diphtherie, Wundstarrkrampf, insbesondere aber auch gegen Röteln, Windpocken und Hepatitis A und B gut verträgliche Impfstoffe, die einen zuverlässigen Schutz vor Infektionen verleihen.

Als Vorsorge gegen Infektionsgefahren am Arbeitsplatz hat der Arbeitgeber nach der Biostoffverordnung arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zu veranlassen und Impfungen (sofern verfügbar) anzubieten, wenn die Beschäftigten den entsprechenden Erregern infolge ihrer Tätigkeit ausgesetzt sein können. Allerdings stehen nicht für alle genannten Erreger Impfungen zur Verfügung (nicht bei Ringelröteln und bei Cytomegalie).

Die Untersuchungen (Erstuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit sowie Nachuntersuchungen) sind von fachkundigen Ärzten durchzuführen – mit Gebietsbezeichnung Arzt/Ärztin für Arbeitsmedizin oder Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin. Die rechtzeitige Impfung zum Erwerb der Immunität bei allen Beschäftigten einer Einrichtung zur vorschulischen Kinderbetreuung ist zugleich die beste Vorsorge für den Fall einer Schwangerschaft.

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

- Bei **Windpocken, Masern** und **Mumps**: Beschäftigungsverbot für die gesamte Schwangerschaft.
- Bei **Röteln** und **Ringelröteln**: Beschäftigungsverbot bis zur 20. Schwangerschaftswoche.
- Bei **Keuchhusten** und **Hepatitis A**: Beschäftigungsverbot befristet beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung bis 3 Woche nach dem letzten Erkrankungsfall.
- Bei **Scharlach** und **Influenza**: Beschäftigungsverbot befristet beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung bis 1 Woche nach dem letzten Erkrankungsfall.
- Bei **Cytomegalie**: Beschäftigung nur mit über 3 Jahre alten Kindern unter Meiden eines engen Körperkontakts/Meiden eines Kontakt mit Ausscheidungen (besonders Urin und Speichel).
- Gegen **Hepatitis B** ist grundsätzlich eine Impfung während der Schwangerschaft möglich. In jedem Fall muss bei fehlender Impfung/Immunität jeder Blutkontakt gemieden werden, je nach der Gefährdungsbeurteilung ggf. auch Beschäftigungsverbot.

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

Vorsorge

Untersuchung

Maßnahmen

Krankheitserreger

Erreger

Da für diese Maßnahmen die Kenntnis der Immunität gegen die einzelnen Erreger notwendig ist, Antikörper-Titer-Ergebnisse aber persönliche Daten darstellen und also geschützt sind, hat sich der Arbeitgeber von der/dem zuständigen Betriebsärztin/ Betriebsarzt bestätigen zu lassen, ob Bedenken gegen die Fortführung der bisherigen Tätigkeit bestehen.

Heben und Tragen von Lasten

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit **schweren körperlichen Arbeiten** und insbesondere nicht mit **Arbeiten** beschäftigt werden, 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.

Schwere körperliche Arbeiten sind solche, die die Körperkraft stark in Anspruch nehmen, anstrengende Körperhaltungen oder -bewegungen bedingen oder bestimmte Körperteile oder Organe besonders belasten.

Beim Tragen bzw. Heben von Kindern kann es leicht zur Überschreitung dieser Gewichtsgrenzen kommen.

Häufiges Strecken und Beugen

Mit Arbeiten, bei denen die werdenden oder stillenden Mütter sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen, dürfen diese nicht beschäftigt werden.

Lärm

In vielen kinderbetreuenden Einrichtungen auch im Vorschulalter kann Lärm ein erhebliches Problem darstellen. Für werdende Mütter gilt ein Richtwert von 80 dB(A), der einzuhalten ist.

Arbeiten unter besonderen Bedingungen: Waldkindergärten

Wegen der Infektionsgefahr durch Übertragen von Erregern von Tier auf Mensch (z. B. Zecken - Borrelien oder Nager - Hantaviren) und erhöhter Unfallgefahren ist über eine Weiterbeschäftigung werdender Mütter im Einzelfall zu entscheiden.

Mehrarbeit / Nacharbeit / Sonn- und Feiertagsarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche und nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Zu ergreifende Maßnahmen

Arbeitsunterbrechung

Arbeitgeber, die werdende oder stillende Mütter mit Arbeiten beschäftigen, bei denen sie ständig stehen oder gehen müssen, haben für sie eine Sitzgelegenheit mit Rückenlehne zum kurzen Ausruhen in der Nähe ihres Arbeitsbereiches bereitzustellen. Die Sitzgelegenheit muss den ergonomischen Verhältnissen von Erwachsenen entsprechen.

Liegemöglichkeit

Werdenden oder stillenden Müttern ist während der Pausen und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit (unabhängig von den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen) zu ermöglichen, sich in einem geeigneten Raum auf einer Liege auszuruhen.

Arbeitsplatzwechsel / Freistellung

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/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 der 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 die **Zustimmung** der werdenden oder stillenden Mutter, die bisher ausgeübte **Tätigkeit fortzusetzen**, **entbindet** den Arbeitgeber **nicht von der Pflicht und Verantwortung** zur Beachtung der Beschäftigungsverbote und Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen.

Mehrarbeit

Sitz-
gelegenheit
bereitstellen

Liege-
möglichkeit
bereitstellen

Arbeitsplatz-
wechsel

Gewichts-
beschränkung

Grenzwert

Im Mutterschutz gilt das **Risikominimierungsgebot** in besonderem Maße; so bedürfen werdende oder stillende Mütter in einigen Fällen eines über den normalen Umfang des Arbeitsschutzes hinausgehenden Schutzes. Dabei sind auch **Risiken** zu berücksichtigen, die durch **Unachtsamkeiten**, **Arbeitsplatzbedingungen** und **besondere Belastungen**, wie **Zeitdruck**, **Notfall**, **Personalknappheit** etc. entstehen.

Hinweis

Wenn werdende Mütter wegen eines Beschäftigungsverbot teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, ist ihnen vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren (vgl. § 11 Abs. 1 MuSchG). Nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) vom 22.12.2005 nehmen ab dem 01.01.2006 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 den zuständigen Krankenkassen (z. B. AOK, IKK, Betriebskrankenkassen, Ersatzkassen) zu beantragen.

Ansprechpartner und weitere Informationen

Für weitere Informationen steht Ihnen Ihr Staatliches Gewerbeaufsichtsamt sowie die rechts aufgeführten Dienststellen der Gewerbeaufsicht gern zur Verfügung

Ausgleichszahlungen

Ihr Gewerbeaufsichtsamt

Ihre Ansprechpartner:

Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

<p>ف GAA Braunschweig Petzvalstraße 18 38104 Braunschweig Tel/Fax: 0531/37006-0/-80 e-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de</p>	<p>ف GAA Hannover Am Listholze 74 30177 Hannover Tel/Fax: 0511/9096-0/-199 e-Mail: Poststelle@gaa-h.niedersachsen.de</p>
<p>ف GAA Celle Im Werder 9 29221 Celle Tel/Fax: 05141/755-0/-88 e-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de</p>	<p>ف GAA Hildesheim Hindenburgplatz 20 31134 Hildesheim Tel/Fax: 05121/1600-0/-10 e-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de</p>
<p>ف GAA Cuxhaven Elfenweg 15/17 27474 Cuxhaven Tel/Fax: 04721/506-200/-260 e-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de</p>	<p>ف GAA Lüneburg Auf der Hude 2 21339 Lüneburg Tel/Fax: 04131/15-1400/-1401 e-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de</p>
<p>ف GAA Emden Brückstraße 38 26725 Emden Tel/Fax: 04921/9217-0/-58 e-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de</p>	<p>ف GAA Oldenburg Theodor-Tantzen-Platz 8 26122 Oldenburg Tel/Fax: 0441/799-0/-2700 e-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de</p>
<p>ف GAA Göttingen Alva-Myrdal-Weg 1 37085 Göttingen Tel/Fax: 0551/5070-01/-250 e-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de</p>	<p>ف GAA Osnabrück Johann-Domann-Straße 2 49080 Osnabrück Tel/Fax: 0541/5035-00/-01 e-Mail: Poststelle@gaa-os.niedersachsen.de</p>

ZUS.BIÖ

Herausgeber:
ZUS BIÖ, Zentrale Unterstützungsstelle für Berichtswesen, Informations- u. Öffentlichkeitsarbeit im GAA Göttingen
Alva-Myrdal-Weg 1, 37085 Göttingen

Tel.: 0551/5070-01 **FAX:** 0551/5070-250

E-Mail:
zusbioe@gaa-goe.niedersachsen.de

Gestaltung: ZUS.BIÖ
Inhalt: Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Cuxhaven
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Göttingen

Stand: November 2006