

**Gemeinsame Information des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit
und des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zur
Durchführung des Mutterschutzes bei beruflichem Umgang mit Kindern und Jugendlichen
in Schulen, Schulhorten und Heimen**

A. Gesetzliche Grundlagen

Zum Schutz für werdende und stillende Mütter vor Gesundheitsgefahren, Überforderungen, finanzieller Benachteiligung und Kündigung im Arbeitsverhältnis sind die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) und der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) zu beachten.

Für Beamtinnen und Richterinnen gelten gemäß der Thüringer Mutterschutzverordnung (ThürMuSchVO) vergleichbare Bestimmungen.

B. Verfahren nach Bekanntgabe einer Schwangerschaft

Die werdende Mutter soll den Arbeitgeber/Dienstherren sobald wie möglich über die Schwangerschaft in Kenntnis setzen und ihm den voraussichtlichen Entbindungstermin mitteilen.

Nur so wird der Arbeitgeber in die Lage versetzt, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mutter und des Kindes unverzüglich einzuleiten.

Der Arbeitgeber hat dem Thüringer Landesbetrieb für Arbeitsschutz und technischen Verbraucherschutz (TLAtV) die Schwangerschaft einer Beschäftigten gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG unverzüglich mitzuteilen. Formulare für die Mitteilung können unter <http://th.de.osha.europa.eu/topics/mutterschutz> heruntergeladen werden.

C. Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber/Dienstherr ist gemäß § 1 MuSchArbV für eine ordnungsgemäße Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdungen verantwortlich.

Im Ergebnis hat er abzuschätzen, welche Gefahren für Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern bestehen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen.

Verfügt er nicht über die entsprechende Fachkunde, um eine Beurteilung der Gefährdungen vornehmen zu können, hat er sich z. B. durch den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten zu lassen.

Werdende und stillende Mütter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und der Betriebs- oder Personalrat sind gemäß § 2 MuSchArbV über das Ergebnis der Beurteilung

und über die zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten.

Unberührt davon bleiben die Verpflichtungen des Arbeitgebers/Dienstherren gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Biostoffverordnung (BioStoffV), Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) und weiterer Arbeitsschutzbestimmungen, durch rechtzeitige Beurteilung der Arbeitsbedingungen die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten einzuleiten.

Im Falle einer Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der werdenden Mutter ist nach § 3

Abs. 2 MuSchArbV zunächst eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen bzw. der Arbeitszeit

zu prüfen. Ist dies nicht realisierbar, hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die werdende

Mutter mit einer anderen, zulässigen und zumutbaren Arbeit beschäftigt wird. Die Fortsetzung

der Tätigkeit bei größtmöglicher Reduzierung des Gesundheitsrisikos für die werdende Mutter und das ungeborene Kind ist dabei das Ziel. Nur wenn eine Gefährdung nicht vermieden werden kann, ist nach § 3 Abs. 3 MuSchArbV i. V. m. § 11 Abs. 1 MuSchG bzw.

§ 5 ThürMuSchVO die werdende Mutter unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitstätigkeit freizustellen.

D. Beschäftigungseinschränkungen und -verbote

Folgende Beschäftigungseinschränkungen und -verbote können sich für werdende und stillende

Mütter bei Tätigkeiten in Schulen und in der Kinder- und Jugendbetreuung ergeben:

1.

Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne Hilfsmittel gehoben, bewegt oder befördert werden müssen, die mit einem höheren Unfallrisiko einhergehen oder die ein häufiges erhebliches Strecken oder Beugen, Hocken oder Bücken erfordern sowie sonstige schwere körperliche Tätigkeiten sind auszuschließen (§ 4 Abs. 2 Nrn. 1, 3 und 8 MuSchG/§ 3 Abs. 2 Nrn. 1, 3 und 8 ThürMuSchVO).

Dies kann z. B. im Sportunterricht u. a. bei den Ballsportarten und bei Hilfestellungen beim Geräteturnen, im Einzelfall auch in anderen Fächern, sowie während der Pausenaufsicht der

Fall sein. Grundsätzlich sollen schwangere Lehrerinnen und Erzieherinnen nicht mehr zur Pausenaufsicht eingesetzt werden.

2.

Werdende und stillende Mütter sind strahlenschutzrechtlich besonders zu schützen (§ 4 Abs. 1 MuSchG/§ 3 Abs. 1 ThürMuSchVO i. V. mit § 37 Strahlenschutzverordnung bzw. § 22 Röntgenverordnung).

Beim Betrieb von Schulröntgeneinrichtungen entsteht außerhalb des Gerätes kein Kontrollbereich, so dass diese Einrichtungen ohne Einschränkungen betrieben werden können.

3.

Eine Beschäftigung werdender und stillender Mütter mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädigenden oder den Menschen in sonstiger Weise chronisch schädigenden Gefahrstoffen ist nur zulässig, wenn die Arbeitsplatzgrenzwerte nicht überschritten werden und eine Hautresorption ausgeschlossen ist (§ 4 Abs. 1 MuSchG/§ 3 Abs. 1 ThürMuSchVO jeweils i. V. m. § 5 Abs. 1 Nr. 1 MuSchArbV). Beim Umgang mit Gefahrstoffen z. B. im Chemieunterricht müssen die geltenden Grenzwerte nachweislich eingehalten und ein Hautkontakt ausgeschlossen werden.

4.

Krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen dürfen werdende Mütter nicht ausgesetzt sein. Für stillende Mütter darf der Arbeitsplatzgrenzwert nicht überschritten werden (§ 4 Abs. 1 MuSchG/§ 3 Abs. 1 ThürMuSchVO jeweils i. V. m. § 5 Abs. 1 Nrn. 3 und 4 MuSchArbV).

5.

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Stoffen, Zubereitungen und Erzeugnissen beschäftigt werden, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können (§ 4 Abs. 1 und 2 Nr. 6 MuSchG/§ 3 Abs. 1 und 2 Nr. 5 ThürMuSchVO jeweils i. V. m. § 5 Abs. 1 Nr. 2 MuSchArbV).

Besonders problematisch beim beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen ist die Infektion schwangerer Mitarbeiterinnen durch Krankheitserreger, die zu Schäden beim ungeborenen Kind führen können. In Einrichtungen wie Schulen, Horten und Heimen können im Zusammenhang mit dem beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen folgende Infektionserreger relevant sein:

Infektionen in der Schwangerschaft mit erhöhten Risiken beim beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen wie Schulen, Horten und Heimen

Hier folgt eine Tabelle über Infektionserreger, Übertragung, Inkubationszeit, Mögliche Schädigung, Vorbeugende Schutzimpfung, Maßnahmen – wegen Größe weggelassen. Barbara

Auf das besondere Infektionsrisiko für Lehrkräfte, die in Kinderkliniken oder in der vorschulischen Kinderbetreuung tätig sind, soll hier nicht eingegangen werden. Zur weitergehenden Information wird auf ein diesbezügliches Merkblatt (siehe Abschnitt F) und die Hinweise des TLA-TV unter <http://th.de.osha.europa.eu/topics/mutterschutz> verwiesen.

6.

Grundsätzlich ist eine Beschäftigung in der Zeit von 20 bis 6 Uhr nicht zulässig (§ 8 Abs. 1 MuSchG/§ 10 Abs. 1 ThürMuSchVO).

7.

Mehrarbeit, das heißt mehr als 8,5 Stunden täglich und mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche sind verboten. Beschäftigte unter 18 Jahren dürfen höchstens 8 Stunden

täglich und 80 Stunden in der Doppelwoche tätig sein (§ 8 Abs. 1 und 2 MuSchG/§ 10 Abs. 1 und 2 ThürMuSchVO).

8.

Eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist nicht zulässig (§ 8 Abs. 1 MuSchG/§ 10 Abs. 1 ThürMuSchVO).

Ausnahme: werdende und stillende Mütter im „übrigen Beherbergungswesen“, also z. B. in

Kinder-, Lehrlings- und anderen Heimen, Internaten und Jugendherbergen dürfen in den ersten

vier Monaten der Schwangerschaft bis 22 Uhr und an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§ 3 Abs. 3 und 4 MuSchG).

Für Beamtinnen können nach § 10 Abs. 4 ThürMuSchVO in begründeten Fällen Abweichungen gelten.

9.

Eine Beschäftigung werdender Mütter ab sechs Wochen vor der Entbindung ist nur dann zulässig, wenn die werdende Mutter ausdrücklich erklärt, dass sie weiterarbeiten möchte. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Nach der Entbindung besteht ein generelles Beschäftigungsverbot von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten von 12 Wochen. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich diese Frist zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte (§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG/ § 2 Abs. 2 und § 4 Abs. 1 ThürMuSchVO).

Schwangere oder Stillende haben bei Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten ein Anspruch

auf Gewährung des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist (§ 11 Abs. 1 MuSchG bzw. § 5 Thür-MuSchVO).

Alle Arbeitgeber nehmen an dem Lohnausgleichsverfahren U2 der Krankenkassen teil. Auf

Antrag wird dem Arbeitgeber das vom ihm gezahlte Arbeitsentgelt für die Dauer des Beschäftigungsverbotes

sowie der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung, einschließlich der zu tragenden Beiträge zur gesetzlichen Kranken-

und Rentenversicherung, grundsätzlich in voller Höhe erstattet.

E. Arbeitsmedizinische Vorsorge und Beratung durch den Betriebsarzt

Im Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber/Dienstherr die erforderlichen Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge gemäß § 3 Abs. 1 der ArbMedVV einzuleiten

und dabei gemäß § 4 Abs. 1 der ArbMedVV Pflichtuntersuchungen der Beschäftigten zu veranlassen und gemäß § 5 Abs. 1 der ArbMedVV den Beschäftigten Angebotsuntersuchungen

anzubieten. Nach § 4 Abs. 1 i. V. m. dem Anhang Teil 2 Abs. 1 der ArbMedVV sind

u. a. bei der Betreuung behinderter Kinder Pflichtuntersuchungen in Bezug auf den Umgang

mit den biologischen Arbeitsstoffen Hepatitis A-Virus bzw. Hepatitis B/C-Virus vorgeschrieben.

ben. Bei der Erstuntersuchung sind den Beschäftigten kostenlose Impfungen gegen Hepatitis A und Hepatitis B bei fehlender Immunität anzubieten. Falls erforderlich gilt dies im Rahmen von Nachuntersuchungen auch für Wiederholungsimpfungen. Mit der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung ist der Betriebsarzt (Arzt mit der Gebietsbezeichnung Arbeitsmedizin oder der Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin) zu beauftragen. Für Beschäftigte des Landes Thüringen ist mit der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge der Arbeitsmedizinische Dienst zu beauftragen. Die Übernahme der Impfkosten für Impfungen gegen Hepatitis A und Hepatitis B bei der Betreuung behinderter Kinder erfolgt im Rahmen des Betreuungsvertrages.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber/Dienstherr sich vom Betriebsarzt zur Gefährdungsbeurteilung beraten zu lassen. Bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft ist der Betriebsarzt zur Beurteilung des Infektionsrisikos und zur Abklärung der Immunitätslage aufgrund von Impfnachweisen, des Impfausweises oder der Bestimmung des Immunisierungsstatus (Titer) hinzuzuziehen. Die Schwangere muss einverstanden sein, dass der Betriebsarzt eine Bewertung seines Untersuchungsergebnisses an den Arbeitgeber/Dienstherrn gibt. Für den Fall des Auftretens einer Erkrankung in der Einrichtung (siehe Abschnitt D Ziffer 5) gilt ohne Beurteilung des Antikörperstatus ein sofortiges Beschäftigungsverbot.

Rechtsgrundlage für das Hinzuziehen des Betriebsarztes zur Unterstützung des Arbeitgebers/Dienstherrn bilden der § 16 i. V. m. § 3 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) sowie §§ 2 und 3 Abs. 2 der ArbMedVV.

Soweit der Arbeitgeber/Dienstherr zur Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtungen den Betriebsarzt zwecks Beratung und Unterstützung sowie zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge hinzuzieht, sind die betriebsärztlichen Leistungen Bestandteil des Betreuungsvertrages und gemäß Erlass zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Betreuung der Landesbediensteten vom 27. Oktober 2008 abzurechnen.

Bei bestehendem Kinderwunsch ist der rechtzeitige Erwerb einer Immunität durch Impfungen die beste Schwangerschaftsvorsorge. Für viele Infektionen mit nachgewiesenen Schädigungsfolgen für das ungeborene Kind steht ein Impfstoff zur Verfügung (siehe Buchstabe D Ziffer 5). Soweit aus medizinischer Sicht keine Gegenindikation vorliegt, sollten bei fehlender Immunität die Schutzimpfungen gemäß der aktuellen Empfehlungen der Ständigen Impfkommision (STIKO) am Robert-Koch-Institut (www.rki.de) genutzt werden.

F. Rechtsvorschriften, Literaturhinweise, weitere Informationen

Mutterschutzgesetz (MuSchG) in der Fassung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318) in der jeweils geltenden Fassung,

·
Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782) in der jeweils geltenden Fassung,

·
Biostoffverordnung (BioStoffV) vom 27. Januar 1999 (BGBl. I S. 50) in der jeweils geltenden Fassung,

·
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246) in der jeweils geltenden Fassung,

·
Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768),

·
Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885) in der jeweils geltenden Fassung,

·
Thüringer Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (Thüringer Mutterschutzverordnung - ThürMuSchVO) vom 30. September 1994 (GVBl. S. 1093) in der jeweils geltenden Fassung,

·
Hinweise zur Durchführung des Mutterschutzgesetzes vom 4. Oktober 2007 (ThürStAnz 44/2007 S. 1967-1983) in der jeweils geltenden Fassung,

·
Leitlinien zur Biostoffverordnung (LV 23),
3. überarbeitete Auflage, September 2008 siehe unter: <http://lasi.osha.de/docs/lv23.pdf> ,
U. Poggensee, A. Nassauer: Masern, Mumps, Röteln, Varizellen und Pertussis, Schutz von beruflich exponierten Beschäftigten, Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin 42 (2007) S. 422-426,

Gemeinsamer Erlass des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit und des Thüringer Finanzministeriums zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Betreuung der Landesbediensteten vom 27. Oktober 2008 (ThürStAnz 46/2008 S. 18551859),

·
Informationsmaterial und Formulare zum Herunterladen siehe unter:
<http://th.de.osha.europa.eu/topics/mutterschutz>

Zu weitergehenden Fragen zum Mutterschutz und zur Biostoffverordnung berät der:

Thüringer Landesbetrieb für Arbeitsschutz und technischen Verbraucherschutz
Karl-Liebknecht-Straße 4
98527 Suhl
Tel.: 03681 73 5400
Fax: 03681 73 3398
E-Mail: Direktorin@tlatv.thueringen.de
Internet: <http://www.thueringen.de/de/tlatv/>

Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit
Werner-Seelenbinder-Straße 6, 99096 Erfurt
Tel.: 0361 37-900
Redaktion: Rita Hacke
www.thueringen.de/de/tmsfg

Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
Werner-Seelenbinder-Straße 7, 99096 Erfurt
Tel.: 0361 37-900
www.thueringen.de/de/tmbwk

Stand März 2010