

## Ratgeber



Mutterschutz

Vorschulische Kinderbetreuung



Niedersachsen

## 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.

Außerdem 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 oder 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, wenn vorhanden, den Betriebs-, 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 zur Umgestaltung der Arbeitsbedingungen.

Die nachstehenden Informationen sollen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen helfen, die spezifische Gefährdungen werdender oder stillender Mütter, die bei der vorschulischen Kinderbetreuung beschäftigt sind, zu beurteilen. Wenn erforderlich, sind die notwendigen Schutzmaßnahmen 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.

## 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 arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung - ArbMedVV) übertragen können, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt sind.

Beim Umgang mit Kindern - besonders im Vorschulalter - besteht im Vergleich zur Normalbevölkerung oder 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 oder Infektion des Kindes unter der Geburt mit nachfolgender Erkrankung möglich ist. Es handelt sich um folgende Erreger:

:

- 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 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. Ungünstig wirken sich auch Infektionen mit Noroviren aus, die zu heftigem Erbrechen, starken Durchfall und dadurch erheblichem Flüssigkeitsverlust führen können. Nach einer Infektion besteht nur kurze Zeit eine Immunität.

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 und 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. Nach der 20. Schwangerschaftswoche befristet bei Ringelröteln nach Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
- Bei **Keuchhusten und Hepatitis A**:  
Beschäftigungsverbot befristet beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung, bei Keuchhusten bis zum 20. Tag, bei Hepatitis A bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.

- Bei **Scharlach, Influenza und Norovirusinfektionen:**  
Beschäftigungsverbot befristet beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung, bei Scharlach bis zum 3. Tag, bei Influenza bis zum 10. Tag, bei Norovirusinfektionen bis 1 Woche nach dem letzten Erkrankungsfall. Für die saisonale und die neue Influenza gilt dies nur für Ausbreitungssituationen (regionale Epidemien).
- 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.

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/der zuständigen Betriebsärztin/Betriebsarzt bestätigen zu lassen, ob Bedenken gegen die Fortführung der bisherigen Tätigkeit bestehen. Bis zur Klärung der Immunität besteht ein Beschäftigungsverbot für die werdende Mutter.

### 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 Haltungen oder Bewegung 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

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 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 (zum Beispiel Zecken - Borrelien oder Nager - Hantaviren) und erhöhter Unfallgefahren, ist über eine Weiterbeschäftigung werdender Mütter im Einzelfall zu entscheiden.

## Mehrarbeit/Nachtarbeit/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

Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit mit Rückenlehne zum kurzen Ausruhen in der Nähe ihres Arbeitsbereiches bereitzustellen.

### 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 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.

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

### Hinweis

Wenn werdende Mütter wegen eines Beschäftigungsverbotes 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 (§ 11 Absatz 1 MuSchG).

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 fortgezahltten Arbeitsentgelte.

Die Ausgleichszahlungen sind bei der Krankenkasse, bei der die werdende Mutter versichert ist, zu beantragen.

## Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

<b>Braunschweig</b> Ludwig-Winter-Str. 2 38120 Braunschweig	Telefon: 0531 35476-0 Telefax: 0531 35476-333 E-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de
<b>Celle</b> Im Werder 9 29221 Celle	Telefon: 05141 755-0 Telefax: 05141 755-88 E-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de
<b>Cuxhaven</b> Elfenweg 15/17 27474 Cuxhaven	Telefon: 04721 506-200 Telefax: 04721 506-260 E-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de
<b>Emden</b> Brückstraße 38 26725 Emden	Telefon: 04921 9217-0 Telefax: 04921 9217-58 E-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de
<b>Göttingen</b> Alva-Myrdal-Weg 1 37085 Göttingen	Telefon: 0551 5070-01 Telefax: 0551 5070-250 E-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de
<b>Hannover</b> Am Listholze 74 30177 Hannover	Telefon: 0511 9096-0 Telefax: 0511 9096-199 E-Mail: Poststelle@gaa-h.niedersachsen.de
<b>Hildesheim</b> Goslarsche Str. 3 31134 Hildesheim	Telefon: 05121 163-0 Telefax: 05121 163-99 E-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de
<b>Lüneburg</b> Auf der Hude 2 21339 Lüneburg	Telefon: 04131 15-1400 Telefax: 04131 15-1401 E-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de
<b>Oldenburg</b> Theodor-Tantzen-Platz 8 26122 Oldenburg	Telefon: 0441 799-0 Telefax: 0441 799-2700 E-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de
<b>Osnabrück</b> 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: zusbio@gaa-goe.niedersachsen.de

Inhalt: Staatliche Gewerbeaufsichtsämter Niedersachsen  
 Redaktionsgruppe Mutterschutz

Gestaltung: ZUSBIÖ

Stand: Januar 2014