



Baden-Württemberg

DIE REGIERUNGSPRÄSIDIEN
Fachgruppe Mutterschutz

Merkblatt

Schwangere Frauen an Schulen

Dieses Merkblatt soll Arbeitgebern/Schulleitungen, Arbeitnehmerinnen, Beamtinnen und Schülerinnen sowie den Personalvertretungen helfen, spezifische Gefährdungen schwangerer Frauen in Schulen zutreffend zu beurteilen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie Beschäftigungsverbote bzw. -beschränkungen ausreichend zu beachten.

Für Schülerinnen gilt das Mutterschutzgesetz, soweit die Schule Ort, Zeit und Ablauf der schulischen Veranstaltung verpflichtend vorgibt oder sie ein im Rahmen der schulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS/DER SCHULLEITUNG

Bei der Beschäftigung schwangerer Frauen hat der Arbeitgeber - unabhängig vom Umfang der Beschäftigung - das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) zu beachten. Für Beamtinnen gelten gemäß § 36 AzUVO die Vorgaben des Mutterschutzgesetzes entsprechend. Der Begriff „Arbeitgeber“ ist im MuSchG sehr weit gefasst. Bei öffentlichen Schulen nimmt die Schulleitung i.d.R. für Angestellte, Beamtinnen und für Schülerinnen die Rolle des „Arbeitgebers“ im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. der AzUVO ein. Sollte die Schulleitung selbst schwanger sein, ist der Dienstherr (übergeordnete Dienststelle) ihr gegenüber in der Rolle des Arbeitgebers.

Gefährdungsbeurteilung: Beurteilung der Arbeitsbedingungen – Festlegen von Schutzmaßnahmen

Nach § 10 MuSchG muss der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz unabhängig von einer konkreten oder bekannten Schwangerschaft für jeden Arbeitsbereich und jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilen und dokumentieren, denen eine schwangere Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 ermitteln, ob für eine schwangere Frau oder ihr Kind voraussichtlich
 - a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
 - b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder
 - c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Ein Vordruck „Arbeitshilfe zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung“ kann abgerufen werden unter

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist, muss der Arbeitgeber außerdem

- unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen und dokumentieren,
- die Schwangere über die Gefährdungsbeurteilung und die für sie notwendigen Schutzmaßnahmen informieren und
- der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat.

Es wird empfohlen, den Betriebsarzt/die Betriebsärztin und ggf. die Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Beurteilung zu beteiligen.

Da Infektionserreger bei der Tagesbetreuung und Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen eine wesentliche Gefährdung für schwangere Frauen darstellen, ist die Weiterbeschäftigung erst nach Abklärung der Immunität gegenüber bestimmter „schwangerschaftsrelevanter“ Infektionen möglich.

Die zu treffenden Schutzmaßnahmen (bei nicht ausreichender Immunität der schwangeren Frau) können aus der Tabelle in Anhang 1 dieses Merkblattes entnommen werden.

Mit der arbeitsmedizinischen Betreuung der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ist in Baden-Württemberg derzeit die B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH beauftragt.

Zur Kontaktaufnahme stehen auf dem Webportal der B.A.D GmbH unter www.sicher-gesund-schule-bw.de jeweils Kontaktformulare zur Verfügung.

Schwangere Lehrerinnen können sich zur Vereinbarung eines Mutterschutzvorsorgetermins unter www.sicher-gesund-schule-bw.de/mutterschutz direkt an den/die für ihre Schule zuständige/n Betriebsarzt/Betriebsärztin wenden.

Weitere Informationen:

www.arbeitsschutz-schule-bw.de

Es wird darauf hingewiesen, dass für die Abklärung der Immunitätslage auch eine entsprechende Bestätigung für alle relevanten Immunitäten (siehe Anhang 1 des Merkblattes) durch den Gynäkologen der Betroffenen genügt. Eine erneute Untersuchung des Immunstatus durch den/die Betriebsarzt/Betriebsärztin ist in diesen Fällen in der Regel nicht erforderlich.

Eventuell anfallende Kosten für Zeugnisse oder Bescheinigungen, die die Schwangere auf Verlangen des Arbeitgebers/Dienstherrn vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber/Dienstherr.

Benachrichtigungspflicht

Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde (in Baden-Württemberg die Fachgruppen Mutterschutz in den Abteilungen 5 der Regierungspräsidien) unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine bei ihm beschäftigte Frau/Schülerin ihm mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist.

Die Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde richtet sich nach dem Beschäftigungsort der Schwangeren.

Außerdem muss er die Aufsichtsbehörde benachrichtigen, wenn er eine schwangere Frau während der Schwangerschaft an Sonn- und Feiertagen weiter beschäftigen will.

Musterformulare sowie weitere Informationen finden Sie auf unserer Internetseite <https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>

INFEKTIONSGEFÄHRDUNGEN

Selten führen schwangere Frauen an Schulen Tätigkeiten durch, die direkt unter die Biostoffverordnung im Sinne der Leitlinie zur Biostoffverordnung LV 23 fallen. Dies ist z. B. der Fall, wenn die Mitarbeiterinnen im Unterricht mit Mikroorganismen arbeiten oder Wundversorgungen vornehmen. In diesem Fall ist zusätzlich eine Gefährdungsbeurteilung nach § 15a Abs. 5 der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung - BioStoffV) notwendig.

Sonstige pflegerische Tätigkeiten oder Hilfe beim Toilettengang sind hauptsächlich in Schulen für Menschen mit Behinderung notwendig.

Bei Lehrkräften oder Schülerinnen in Krankenhäusern wird zusätzlich auf den Leitfaden „Mutterschutz im Krankenhaus“ verwiesen.

An beruflichen Schulen sind ggf. berufsspezifische Gefährdungen im praktischen Unterricht zu berücksichtigen.

An **Schulen mit Inklusion** ist hauptsächlich die Schulbegleitung den speziellen Infektionsgefährdungen im Umgang mit Menschen mit Behinderung ausgesetzt. In wie weit auch die schwangere Lehrkraft betroffen ist, muss in jedem Fall einzeln betrachtet werden.

Neben den typischen Kinderkrankheiten ist Hepatitis B eine für Schwangere in Schulen zwar seltene, aber relevante Erkrankung, die vor allem durch Blutkontakt übertragen werden kann. Bei der Hepatitis B-Infektion liegen zumeist chronische Infektionen vor, bei denen eine Beschwerdefreiheit bestehen kann. Blutkontakte können bei der Notversorgung verletzter Kinder entstehen, die daher von anderen Beschäftigten übernommen werden muss.

Besonders problematisch ist die Infektion Schwangerer durch Erreger, die zu Schäden beim ungeborenen Kind führen können. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass nicht nur die Krankheiten selbst, sondern auch die ggf. notwendigen therapeutischen Maßnahmen eine unverantwortbare Gefährdung für Mutter und/oder Kind darstellen können.

Die meisten Infektionskrankheiten sind schon vor Auftreten der Krankheitssymptome ansteckend.

Solange der Immunstatus einer schwangeren Frau nicht bekannt ist gilt er als nicht ausreichend. Die Schutzmaßnahmen (ggf. Beschäftigungsverbote), die in der Tabelle im Anhang für die einzelnen Krankheiten aufgeführt sind, sind entsprechend zu beachten.

Wenn der Arbeitgeber die Überprüfung der Immunitätslage veranlasst, hat er die dafür anfallenden Kosten zu tragen.

Beachtungsverbote wg. COVID-19 beachten!

Auch andere Infektionskrankheiten, die durch Tröpfcheninfektion übertragen werden, können zu Erkrankungen führen, die die Schwangerschaft beeinträchtigen. Voraussetzung dabei ist, dass das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz höher ist als das außerberufliche Risiko. Das Infektionsrisiko kann insgesamt vorübergehend erhöht sein, z. B. bei gehäuftem Auftreten (Influenza, Epstein-Barr-Virus-Infektionen (Pfeiffersches Drüsenfieber), Norovirus-Infektionen oder andere). Wenn unter solchen Umständen am Arbeitsplatz ein vergleichsweise erhöhtes Infektionsrisiko für die Schwangere oder ihr Kind besteht, kann sich daraus, je nach Immunitätslage, ein Beschäftigungsverbot ergeben.

Eine Keuchhusteninfektion kann bei einer schwangeren Frau zur Frühgeburt führen. Keuchhustenerkrankungen sind im ersten Stadium nicht von normalen Erkältungskrankheiten unterscheidbar und können auch in späteren Stadien asthmaartig verlaufen und so nicht diagnostiziert werden. Die Ansteckungsfähigkeit beginnt am Ende der Inkubationszeit, erreicht ihren Höhepunkt während der ersten beiden Wochen der Erkrankung und klingt dann allmählich ab (insgesamt etwa 3 Wochen). Bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung ist ein befristetes Beschäftigungsverbot für schwangere Frauen mit fehlender oder ungeklärter Immunität auszusprechen.

Bei häufigem Aufenthalt im Freien in Endemiegebieten besteht durch Zeckenbisse die Gefahr der Infektion von Frühsommer-Meningoenzephalitis (FSME) und Borreliose. Vom Arbeitgeber ist die Impfung gegen FSME vor Eintritt der Schwangerschaft anzubieten. Gegen Borreliose kann nicht geimpft werden. Die Borreliose ist auf das ungeborene Kind übertragbar.

Deshalb dürfen Schwangere nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen ein Kontakt mit Zecken wahrscheinlich ist. Dies kann gelten z. B. für „Waldtage“, Schulausflüge, aber auch für die Pausenaufsicht, wenn hier Tätigkeiten in Niedrigvegetation anfallen.

Die in Anhang 1 in der Tabelle „Die wichtigsten Infektionen in der Schwangerschaft mit erhöhten Risiken für die Feten“ festgelegten Schutzmaßnahmen gelten für Schülerinnen gleichermaßen.

INFEKTIONSPROPHYLAXE VOR EINTRITT DER SCHWANGERSCHAFT

Eine möglichst frühzeitige Prophylaxe vor Infektionskrankheiten ist der beste Schutz für die Schwangere und das ungeborene Kind. Es empfiehlt sich deshalb, eine Vorsorgeuntersuchung nach dem Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) anzubieten. Bei nicht ausreichender Immunität kann der Arbeitgeber eine Impfung vor Eintritt der Schwangerschaft, z. B. durch den Betriebsarzt, anbieten.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung wird empfohlen, die Immunitätslage gegenüber folgenden impfpräventablen Krankheitserregern feststellen zu lassen:

- Röteln
- Masern
- Windpocken
- Mumps
- Keuchhusten

INFORMATIONEN ZU RINGELRÖTELN:

Für die Ringelrötelnvirusinfektion ist eine Impfung derzeit nicht verfügbar.

Das Parvovirus B 19 verursacht die an sich harmlose Kinderkrankheit Ringelröteln. Diese ist weltweit verbreitet und tritt im Spätwinter bis Frühsommer alle 3-7 Jahre mit regionaler epidemischer Ausbreitung auf.

Ringelröteln sind bei engem Kontakt hochansteckend durch oral aufgenommene Tröpfchen oder Schmierinfektionen durch Nasen-Rachensekrete, durch Händekontakt, aber auch über Schmierinfektionen durch Blut. Der Erreger ist sehr widerstandsfähig gegen Reinigungs- und Desinfektionsmittel.

Die Inkubationszeit beträgt bis zu 21 Tagen. Dabei besteht die höchste Ansteckungsgefahr vor Ausbruch des Ausschlags und nimmt dann ab.

Für schwangere Erwachsene können Ringelröteln zum Risiko werden. Da die Hälfte der Frauen im gebärfähigen Alter Ringelröteln noch nicht durchgemacht haben, handelt es sich insgesamt um eine der häufigeren schwerwiegenden Komplikationen durch eine Virusinfektion in der Schwangerschaft.

UMGANG MIT BIOSTOFFEN

Schwangere Frauen sollten bei Tätigkeiten, die unter die Biostoffverordnung fallen, unabhängig von ihrer Immunitätslage während der Schwangerschaft besondere Schutzmaßnahmen beachten. Dies kann z. B. bei Arbeiten im hauswirtschaftlichen Bereich, im naturwissenschaftlichen Unterricht oder bei Gartenarbeiten der Fall sein.

Kann der Kontakt zu Biostoffen nicht organisatorisch ausgeschlossen werden, können Schutzmaßnahmen analog aus der Technischen Regel für Biologische Arbeitsstoffe TRBA 250 (http://gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servelet/is/16050/5_2_250.pdf) abgeleitet werden.

Bei Kontakt mit Körperflüssigkeiten oder Exkrementen Dritter sollten Handschuhe mit ausreichender Dichtigkeit (AQL-Wert "accepted quality level" < 1,5) getragen werden, z. B. bei Toilettenhilfe oder Ähnlichem. Eine Liste geeigneter Handschuhe kann bei der Berufsgenossenschaft „Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege“ bezogen werden.

Nach dem Ausziehen der Handschuhe sind die Hände zu desinfizieren und Hautpflegemittel aufzutragen.

HEBEN UND TRAGEN

Schwere körperliche Arbeit ist für schwangere Frauen nach § 11 Abs. 5 Nr. 1 des Mutterschutzgesetzes nicht gestattet. Sie dürfen insbesondere keine Arbeiten ausführen, bei denen sie regelmäßig (in der Regel mehr als 2-3 mal pro Stunde) Lasten von mehr als 5 kg von Hand heben, halten, bewegen oder befördern müssen. Das Heben und Tragen von Lasten über 10 kg ist für Schwangere nicht erlaubt. Beim Einsatz mechanischer Hilfsmittel darf die körperliche Beanspruchung die o.g. Grenzen ebenfalls nicht überschreiten.

Beim Heben bzw. Tragen von Kindern oder ggf. Schultaschen kann es zur Überschreitung dieser Gewichtsgrenzen kommen. Auch beim Auf- und Abbauen z. B. für den Sportunterricht, den Musikunterricht oder Veranstaltungen sind die Gewichtsgrenzen relevant.

HÄUFIGES STRECKEN UND BEUGEN

Mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig (mehr als 5-6 mal/Stunde) erheblich strecken (über Kopf) oder beugen (unter Knie) müssen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen, dürfen Schwangere nicht beschäftigt werden (§ 11 Abs. 5 Nr. 4 MuSchG).

UNFALLGEFAHR

Nach § 11 Abs. 5 Nr. 6 dürfen schwangere Frauen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind, z. B. Gefahren des Ausgleitens, Fallens oder Abstürzens (Besteigen von Leitern oder Tritten, Hilfestellung beim Sportunterricht, beim Kinderturnen, beim Klettern etc.).

Die Gefahr des Ausgleitens ist z. B. beim Sportunterricht im Schwimmbad gegeben. Hier kommt hinzu, dass eine Schwangere nicht die Aufsicht am Schwimmbecken führen darf, da sie im Notfall auch Rettungsversuche im Wasser durchführen müsste.

Beim Umgang mit Kindern und Jugendlichen mit der Tendenz zu aggressivem Verhalten, ist in der Regel von einer erhöhten Unfallgefahr auszugehen. Auch bei Aufsichtsdiensten im Schulhaus und auf dem Schulhof kann in der Regel von einer erhöhten Unfallgefahr ausgegangen werden.

Praxishinweis für den Sportunterricht:

Oft ist es möglich, den Sportunterricht den Anforderungen an Mutterschutz anzupassen (Aufbau der Sportgeräte durch Schüler, Hilfestellung bei Schülern umorganisieren, andere Übungen etc.). Soweit dies nicht möglich ist, darf kein Sport unterrichtet bzw. darf am Sportunterricht nicht teilgenommen werden.

GEFAHRSTOFFE

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt vor, wenn die schwangere Frau Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, die als schwangerschaftsrelevant eingestuft sind. Die Kriterien hierzu sind in § 11 Abs. 1 MuSchG aufgelistet und ergeben sich aus dem Merkblatt-Anhang 2 „Schwangerschaftsrelevante Gefahrstoffe“. Bei allen anderen Gefahrstoffen sind die Gefahrstoffverordnung und die Vorgaben aus den Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS) zu beachten. Insbesondere ist die Einhaltung der Grenzwerte (Arbeitsplatzgrenzwert -TRGS 900- und Biologischer Grenzwert -TRGS 903-) sicherzustellen.

Informationsquellen für die Gefährdungsbeurteilung sind in der Regel die Sicherheitsdatenblätter.

Gefahrstoffe können im Chemieunterricht vorkommen. Sie kommen aber z. B. auch im Physikunterricht oder in technischen/naturwissenschaftlichen Fächern (z. B. beim Löten) zum Einsatz.

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGEN

In der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5) sowie dem Mutterschutzgesetz (§ 9) sind auch psychische Gefährdungen zu berücksichtigen. Diese können sich aus der Arbeitsumgebung (z. B. hoher Geräuschpegel im Klassenzimmer), der Arbeitsorganisation (z. B. Planbarkeit, erhöhter Arbeitsanfall vor den (Halb-) Jahresinformationen), aus der Arbeitsaufgabe (z. B. Umgang mit schwierigen Schülern, Konfliktgespräche mit Eltern), oder den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz ergeben.

MEHRARBEIT

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über 8,5 Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über 8 Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt (§ 4 Abs. 1 MuSchG).

Eine **Beamtin** darf während ihrer Schwangerschaft nicht zur Mehrarbeit *herangezogen werden* (§ 35 AzUVO). Für sie ist es möglich, während ihrer Schwangerschaft *auf eigenen Wunsch* Mehrarbeit bis zu 10 Stunden pro Tag zu leisten.

Die Arbeitszeit bei Lehrkräften setzt sich zusammen aus den Unterrichtsstunden, den sonstigen Dienstverpflichtungen an der Schule sowie der häuslichen Arbeitszeit.

- In der Regel sollten 5 bis 6 Unterrichtsstunden pro Tag nicht überschritten werden. Eine maximale Verpflichtung von 8 Unterrichtsstunden täglich wäre nur dann möglich, wenn an diesem Tag keine weiteren Verpflichtungen vorlägen.
- Dienstverpflichtungen an der Schule, die neben dem Unterricht stattfinden, sind entsprechend tatsächlicher zeitlicher Inanspruchnahme zu berücksichtigen, z. B. Aufsichtspflichten (sofern diese nicht mit einer erhöhten Unfallgefahr verbunden sind), Lehrerkonferenzen mit Teilnahmepflicht, Elternabende, Kooperationszeiten, Dienstbesprechungen, Arbeitsgruppensitzungen, Schulleitungs- und Organisationsstätigkeiten; bei Teilabordnungen auch die Fahrtzeiten zwischen zwei Schulen, sofern am selben Tag eine Unterrichtsverpflichtung an beiden Schulen besteht.
- Häusliche Arbeitszeiten, insbesondere das Vor- und Nacharbeiten des Unterrichts sowie Korrekturen, sind, da die Lehrkräfte diese weitgehend frei planen können, so zu verteilen, dass die zulässige tägliche Arbeitszeit in der Summe aus Unterrichtszeit, sonstiger Dienstverpflichtung an der Schule und häuslicher Arbeitszeit nicht überschritten wird.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist der schwangeren Frau eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

NACHTARBEIT

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Eine Beschäftigung bis 22 Uhr ist mit einer Ausnahmegenehmigung der Fachgruppe Mutterschutz möglich, wenn folgende Voraussetzungen des § 28 MuSchG erfüllt sind:

1. die Frau hat sich dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. nach ärztlichem Zeugnis spricht nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ist ausgeschlossen.

Sobald der Arbeitgeber den Antrag auf Ausnahmegenehmigung nach § 28 MuSchG mit allen notwendigen Unterlagen bei der Fachgruppe Mutterschutz im zuständigen Regierungspräsidium gestellt hat, kann er die Schwangere bis 22 Uhr einsetzen. Sobald die schwangere Frau ihr Einverständnis zu der Beschäftigung nach 20 Uhr zurückzieht, darf sie in dieser Zeit nicht mehr beschäftigt werden. Für schwangere Beamtinnen gelten diese Regelungen entsprechend (§ 35 AzUVO).

Nähere Informationen und Vordrucke finden Sie unter:

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>

Die Schule darf eine schwangere **Schülerin** nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen Ausbildung **tätig werden lassen**. Die Schule darf sie an schulischen Veranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn sich die Schülerin dazu ausdrücklich bereit erklärt, die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Schülerin oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere Schülerin kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Es ist kein behördliches Genehmigungsverfahren erforderlich. Die Schule hat allerdings die Fachgruppe Mutterschutz im zuständigen Regierungspräsidium über die Beabsichtigung der Schülerin, an Ausbildungsveranstaltungen zwischen 20 und 22 Uhr teilzunehmen, zu benachrichtigen.

Für Beamtinnen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und Beamtinnen während einer Qualifizierungs- oder Aufstiegsmaßnahme nach den laufbahnrechtlichen Vorschriften gelten die Regelungen für schwangere Schülerinnen insoweit entsprechend.

In besonders begründeten Einzelfällen können die Fachgruppen Mutterschutz für schwangere Angestellte, Beamtinnen und Schülerinnen auf Antrag Nachtarbeit auch nach 22 Uhr bewilligen. Hier darf die Schwangere aber erst beschäftigt werden, wenn die Genehmigung des Regierungspräsidiums vorliegt und nicht bereits, wenn der Antrag abgeschickt wurde.

Beschäftigungsverbot ab 15.03.2020 COVID-19 beachten!

SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Sonn- und Feiertagsarbeit kann insbesondere an Internaten und bei Schullandheimaufenthalten anfallen.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere **Angestellte** nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt, eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist (z. B. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Schul- oder Sportfesten), der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Die schwangere Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Für **Beamtinnen** gilt § 35 Abs. 4 AzUVO. Danach gilt für die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Beamtin an Sonn- und Feiertagen das MuSchG entsprechend (wie bei den Angestellten) mit der Maßgabe, dass § 7 Abs. 2 Satz 3 AzUVO anstelle von § 10 des Arbeitszeitgesetzes Anwendung findet. Wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern, kann danach an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden.

Die Schule darf eine schwangere **Schülerin** nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Schule darf sie an schulischen Veranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn sich die Schülerin dazu ausdrücklich bereit erklärt, die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist, der Schülerin in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Schülerin oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Die schwangere Schülerin kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Für Beamtinnen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und Beamtinnen während einer Qualifizierungs- oder Aufstiegsmaßnahme nach den laufbahnrechtlichen Vorschriften gelten die Regelungen für schwangere Schülerinnen insoweit entsprechend.

Werden schwangere Angestellte, Beamtinnen oder Schülerinnen an Sonn- oder Feiertagen tätig, ist dies der zuständigen Fachgruppe Mutterschutz mitzuteilen (*siehe Benachrichtigungsformular, erste Seite, unten*).

ARBEITSUNTERBRECHUNG / LIEGEMÖGLICHKEIT

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

Die Schwangere muss jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen können.

ARBEITSPLATZWECHSEL / FREISTELLUNG

Stellt der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere Frau oder ihr Kind fest, muss er zunächst versuchen, die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz so umzugestalten, dass diese Gefährdungen ausgeschlossen sind. Kann er dies nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erreichen oder ist eine solche Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, muss er die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einsetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz für sie zumutbar ist.

Zum betrieblichen Beschäftigungsverbot (Freistellung) kommt es nach dem Mutterschutzgesetz nur dann, wenn der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die Schwangere oder ihr Kind weder durch Umorganisieren der Aufgaben, noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann. Er muss alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die Frau weiter zu beschäftigen. Das Beschäftigungsverbot besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von Gefährdungen für die Frau oder ihr Kind erforderlich ist.

Auch der Wunsch der schwangeren Frau, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortsetzen zu wollen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote.

Hinweis: Nach § 18 Mutterschutzgesetz ist der schwangere **Arbeitnehmerin** im Falle eines Beschäftigungsverbotes (Freistellung) vom Arbeitgeber mindestens das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft weiter zu gewähren, wenn die Schwangere wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen muss.

Auf die Erstattungsbedingungen im Umlageverfahren der gesetzlichen Krankenkassen (U2-Verfahren) wird hingewiesen. Zur Erstattung ist in der Regel die Krankenkasse verpflichtet, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist.

Bei **Beamtinnen** wird durch die Beschäftigungsverbote (Freistellung) die Fortzahlung der Bezüge nicht berührt (§ 38 AzbVO).

SCHUTZFRISTEN VOR UND NACH DER ENTBINDUNG

Die Schutzfrist vor der Entbindung beginnt sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung. Kommt das Kind nicht am errechneten Entbindungstermin zur Welt, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend. In dieser Zeit darf die Schwangere grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Auf ihren eigenen Wunsch kann sie jedoch auch während der Schutzfrist bis zur Entbindung weiterarbeiten. Sie kann ihre Einwilligung zur Weiterbeschäftigung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Die Schutzfrist nach der Entbindung endet im Normalfall acht Wochen nach der Geburt des Kindes. Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit darf die Mitarbeiterin auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wäre. Eine Ausnahme besteht nur im Falle einer Totgeburt oder bei Beamtinnen in sonstigen begründeten Fällen.

Die Schutzfrist nach der Entbindung kann sich auf zwölf Wochen verlängern: bei medizinischen Frühgeburten, bei Mehrlingsgeburten oder wenn beim Kind vor dem Ablauf von acht Wochen nach der Geburt eine Behinderung festgestellt und eine Verlängerung der Schutzfrist beim Arbeitgeber/Dienstherrn beantragt wurde.

Für **Schülerinnen** ist die **Schutzfrist nach der Entbindung** im Unterschied zu Beschäftigten **nicht verbindlich**. Die Schule darf die Schülerin ihre schulische Ausbildung fortsetzen lassen, wenn sie dies der Schule gegenüber ausdrücklich verlangt. Sie kann diese Erklärung jedoch jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Auch Prüfungen dürfen während der Schutzfristen abgelegt werden.

Für Beamtinnen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und Beamtinnen während einer Qualifizierungs- oder Aufstiegsmaßnahme nach den laufbahnrechtlichen Vorschriften gelten die Regelungen für schwangere Schülerinnen insoweit entsprechend mit der Besonderheit, dass diese Beamtinnen bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung tätig werden dürfen, wenn sie dies ausdrücklich gegenüber ihrer ausbildenden Dienststelle verlangen; sie können ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Bei Fragen stehen Ihnen die zuständigen Mitarbeiter/innen des Regierungspräsidiums gerne zur Verfügung.

Kontaktdaten und weitere Informationen rund um das Thema "Mutterschutz" finden Sie im Internet unter

rp.baden-wuerttemberg.de >Themen >Wirtschaft >Arbeitsschutz >Mutterschutz

Beschäftigungsverbote wg. COVID-19 beachten!

Anhang 1

Die wichtigsten Infektionen in der Schwangerschaft mit erhöhten Risiken für die Feten

Bei fehlender oder nicht geklärter Immunität gelten folgende Beschäftigungsverbote für schwangere Frauen beim Umgang mit Kindern und Jugendlichen im Schulalter (für Kinder im Vorschulalter gilt eine andere Tabelle)

(Empfehlungen zur vorbeugenden Impfung finden sich eingehender im Text des Merkblattes)

Krankheiten	Inkubationszeit	Mögliche Schädigung	Phase der Schwangerschaft	Übertragung	Schutzmaßnahmen bei fehlender oder nicht geklärter Immunität
Röteln Rubella Rubeola (Rötel-virus)	14 - 21 Tage	hohe Missbildungsrate	Frühschwangerschaft	Tröpfcheninfektion	Beschäftigungsverbot bis zur 20. SSW ¹ beim Umgang mit Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahren danach bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern/Jugendlichen bis zum 42. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²
Windpocken Varizellen (Varicella Zoster-Virus - VZV)	8 - 28 Tage	evtl. Früh- oder Totgeburt; bei 1 bis 2 % schwere angeborene Schäden	gesamte Schwangerschaft hoch ansteckende Erkrankung	Tröpfcheninfektion, Schmierinfektion durch infektiösen Bläscheninhalt	Beschäftigungsverbot in der gesamten Schwangerschaft beim Umgang mit Kindern/Jugendlichen bis 15 Jahre beim Umgang mit bzw. Betreuung von älteren Jugendlichen nur bei Auftreten der Erkrankungen in der Einrichtung bis zum 28. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Masern Morbilli (Masern-virus)	8 - 21 Tage	Fehl- und Frühgeburten Masern beim Neugeborenen	gesamte Schwangerschaft hoch ansteckende Erkrankung	Tröpfcheninfektion Kontakt mit infektiösen Sekreten	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Mumps (Mumps-virus)	12 - 25 Tage	erhöhte Spontanabortalrate	vor allem im 1. - 3. Monat der Schwangerschaft, kurz vor der Entbindung	Tröpfcheninfektion seltener mit Speichel kontaminierte Gegenstände	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall bei engem Körperkontakt zu den Kindern/Jugendlichen während der gesamten Schwangerschaft ²

Stand 07/2021

¹ SSW Schwangerschaftswoche

² Untypische Erkrankungen kommen vor. Deshalb sollte die Schwangere nicht zurückkehren, wenn solche Erkrankungen noch im zeitlichen Zusammenhang mit der Epidemie ausbrechen.

Krankheiten	Inkubationszeit	Mögliche Schädigung	Phase der Schwangerschaft	Übertragung	Schutzmaßnahmen bei fehlender oder nicht geklärter Immunität
Ringel-Röteln Erythema infectiosum (Parvovirus B 19)	7 - 21 Tage	Fruchttod oder Ergüsse in Körperhöhlen (Hydrops fetalis)	Für Schwangere vor der 20. Schwangerschaftswoche schwere Folgen	Tröpfcheninfektion, Schmierinfektion durch Nasen-Rachensekret	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ³
Keuchhusten (Pertussis)	7- 20 Tage	in 3 Stadien ablaufende, Wochen und Monate anhaltende komplikationsreiche Atemwegserkrankung	gesamte Schwangerschaft, insbesondere letzte Monate: verfrühte Wehenauslösung bei krampfartigen Hustenanfällen	Tröpfcheninfektion	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern/ Jugendlichen bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ³
Scharlach	1-3 Tage	Hochfieberhafte Erkrankung, typische Folgeerkrankungen Antibiotikatherapie	gesamte Schwangerschaft	Tröpfcheninfektion	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern/ Jugendlichen bis zum 3. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ³
Hepatitis A	15-50 Tage (im Allg. 25 30 Tage)	Schwerste akute Verläufe möglich Übertragung auf Kind Abort, Frühtotgeburt	gesamte Schwangerschaft	fäkal-orale Schmierinfektion	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern/ Jugendlichen bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Hepatitis B	45-180 Tage (im Durchschnitt 60-120 Tage)	Perinatale Übertragung 95% Lebenslange chronische Infektion des Kindes	gesamte Schwangerschaft	Blut, Körpersekrete	ggf. Beschäftigungsverbot bei möglichem Kontakt mit Blut oder Körpersekreten (anhand der Gefährdungsbeurteilung festzulegen) (kann z. B. bei Inklusion oder Verhaltensauffälligkeiten notwendig werden) ⁴
Zytomegalie (CMV)	ca. 4 -8 Wochen	häufigste Infektion während der Schwangerschaft kindliche Miesbildungen insgesamt selten, hauptsächlich bei Erstinfektionen der Mutter	Primärinfektion gesamter Zeitraum rekurrierende Infektion u.a. 2. und 3. Trimenon; perinatal bei Geburt oder Stillen	Schmierinfektion, Ausscheidung des Virus in Speichel, Stuhl und Urin	ggf. Beschäftigungsverbot bei engem Körperkontakt mit Kindern/Jugendlichen (z. B. bei Inklusion, Verhaltensauffälligkeiten) während der gesamten Schwangerschaft (anhand der Gefährdungsbeurteilung festzulegen) ⁴

Hinweis: Es gelten strenge Hygienevorgaben. Grundsätzlich müssen Schwangere von Hilfen bei Toilettengängen freigestellt werden. Sie sind bei Bedarf intensiv über die Infektionswege Urin, Stuhl und Speichel zu beraten.

Stand 07/2021

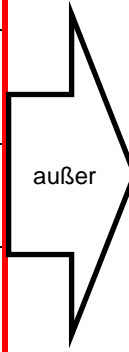
³ Untypische Erkrankungen kommen vor. Deshalb sollte die Schwangere nicht zurückkehren, wenn solche Erkrankungen noch im zeitlichen Zusammenhang mit der Epidemie ausbrechen.

⁴ Ein Beschäftigungsverbot sollte mit dem Betriebsarzt abgestimmt werden

Anhang 2

Schwangerschaftsrelevante Gefahrstoffe

Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere bei folgenden Gefahrstoffen vor: (§ 11 (1) Satz 2 MuSchG)	
1.a)	Reproduktionstoxizität Repr. Kat. 1A, 1B, 2 und Zusatzkategorie (H360, H361, H362) ^{1 und 6}
1.b)	Keimzellmutagenität Muta. Kat 1A, 1B (H 340) ²
1.c)	Karzinogenität Carc. Kat 1A, 1B (H350, H350i) ³
1.d)	Spezifische Zielorgantoxizität (einmalige Exposition) STOT SE Kat. 1 (H370) ⁴
1.e)	Akute Toxizität Acute Tox. Kat 1, 2, 3 (H300 H310 H330 H301 H311 H331) ⁵
2.	Blei und Bleiverbindungen
3.	Gefahrstoffe, die in der TRGS 900 ⁷ die Bemerkung Z haben oder die in der MAK- und BAT-Werte-Liste der DFG ⁸ in die Schwangerschaftsgruppe B eingestuft sind.



Eine unverantwortbare Gefährdung gilt insbesondere als ausgeschlossen bei (§ 11 (1) Satz 3 MuSchG)	
1.a) + 2.	Gefahrstoffen, die in der TRGS 900 ⁷ die Bemerkung Y haben, oder die in der MAK- und BAT-Werte-Liste der DFG ⁸ in die Schwangerschaftsgruppe C eingestuft sind. + Keine Einstufung H362⁶
1.b) (Teil 1) + 2.	Gefahrstoffen, die nicht in der Lage sind, die Plazentaschranke zu überwinden. + Keine Einstufung H362⁶
1.b) (Teil 2) + 2.	Gefahrstoffen, bei denen aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt. + Keine Einstufung H362⁶

Informationen zur Einstufung eines Gefahrstoffes sind den Sicherheitsdatenblättern zu entnehmen.

H-Sätze = Hazard Statements (Gefahrenhinweise)

- Für die „roten“ Gefahrstoffe (linker Kasten) gelten sozusagen Grenzwerte von 0,0 bzw. „nicht nachweisbar“.
- Falls der Gefahrstoff in den „grünen“ Bereich (rechter Kasten) einzustufen ist und für alle anderen Gefahrstoffe müssen die Vorgaben der Gefahrstoffverordnung und die Technischen Regeln für Gefahrstoffe - vor allem die Grenzwerte (TRGS 900⁷ und TRGS 903⁷) sicher eingehalten werden. (Beispiel: Formaldehyd – 1.c) Carc. Kat. 1B „rot“, aber 1.a)+2. „Y“ in der TRGS 900⁷ → „grün“)
- Liegen für Stoffe oder Gemische keine Prüfdaten oder entsprechende aussagekräftige Informationen zur toxikologischen Wirkung vor sind diese in den „roten“ Bereich einzustufen.
- Bei ubiquitär vorkommenden Gefahrstoffen, muss der ubiquitäre Wert am Arbeitsplatz nicht unterschritten werden (z. B. Benzol)
- Verschlucken und Hautkontakt kann, mit geeigneter Schutzausrüstung oder geeigneten Schutzmaßnahmen, unter Umständen ausgeschlossen werden.
- Neue Erkenntnisse (z. B. Technische Regeln des Ausschusses für Mutterschutz) sind zu beachten.

1) Kann (vermutlich) die Fruchtbarkeit beeinträchtigen oder das Kind im Mutterleib schädigen
 2) Kann genetische Defekte verursachen
 3) Kann Krebs erzeugen, kann beim Einatmen Krebs erzeugen
 4) Schädigt die Organe bei Verschlucken, Hautkontakt oder Einatmen)
 5) Lebensgefahr / Giftig bei Verschlucken, Hautkontakt, Einatmen
 6) Kann Säuglinge über die Muttermilch schädigen
 7) Technische Regel Gefahrstoffe – TRGS 900 Arbeitsplatzgrenzwerte / TRGS 903 Biologische Grenzwerte
 8) Deutsche Forschungsgemeinschaft

Besondere Verbotsws. COVID-19 beachten!