

Mutterschutz bei der Arbeit mit Kindern in Einrichtungen der EKHN

Arbeitsplatzbeurteilung Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen werdender oder stillender Mütter umgehend hinsichtlich Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen Gefährdung zu beurteilen.

Zweck der Beurteilung ist es, Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie Auswirkungen auf Schwangerschaft und 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 ggf. die Mitarbeitervertretung über das Ergebnis der Beurteilung zu unterrichten. Die Folgerungen aus der Beurteilung sind entsprechend § 3 MuSchRiV zu treffen, d.h. **ggf. hat der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot auszusprechen oder den Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen zu verändern. Dabei erhält er Hilfestellung durch den behandelnden Arzt / die behandelnde Ärztin, den BAD und in Zweifelsfällen die Aufsichtsbehörde.** Es wird empfohlen, den Betriebsarzt des nächst gelegenen BAD-Zentrums und die Sicherheitsfachkraft bereits bei der Beurteilung zu beteiligen.

Bei der Beschäftigung werdender oder stillender Mütter sind das

- **Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG -) und die**
- **Mutterschutzrichtlinienverordnung (- MuSchRiV -) zu beachten.**

Mitteilungspflicht nach § 5 MuSchG

Der Arbeitgeber hat nach Bekanntgabe der Schwangerschaft durch die werdende Mutter unverzüglich die zuständige Abteilung für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik des Regierungspräsidiums zu benachrichtigen, an die auch das Ergebnis der Arbeitsplatzbeurteilung weiterzuleiten ist. Ein diesbezügliches Formblatt liegt als Anlage 1 bei.

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter und nach der Entbindung

Gemäß § 3 Abs. 1 und § 6 Abs. 1 MuSchG dürfen werdende Mütter in den letzten **sechs** Wochen vor der Entbindung und Wöchnerinnen **acht** Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. In der ersten Schutzfrist kann die Frau auf ihren Wunsch beschäftigt werden. Sie kann diese Erklärung jederzeit widerrufen. Für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen, bei Frühgeburten zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Individuelle Beschäftigungsverbote

Bei einem individuellen Beschäftigungsverbot entsprechend § 1 Abs. 1 des MuSchG dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Befund Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind durch die Fortdauer der Tätigkeit gefährdet sind. Im Falle des Vorliegens eines entsprechenden ärztlichen Attestes kann die Beschäftigung ganz oder teil-weise untersagt werden. Die Ärztin/der Arzt trifft aufgrund der medizinischen Bewertung die Entscheidung, ob ein individuelles Beschäftigungsverbot oder eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Arbeitsplatzwechsel / Freistellung

Ist die Umgebung der Arbeitsbedingungen 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 ein 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 der Wunsch der werdenden Mutter, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortzusetzen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote. Nach § 11 Mutterschutzgesetz ist der schwangeren Arbeitnehmerin im Falle eines Beschäftigungsverbotes vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder der letzten

drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren. Auf die Erstattungsbedingungen der Umlagekassen der gesetzlichen Krankenkassen wird hingewiesen (gilt nur für Kleinbetriebe)

Mehrarbeit / Nachtruhe / Sonn- und Feiertagsarbeit

Mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden/Tag, in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen dürfen werdende und stillende Mütter nicht beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 MuSchG). In begründeten Einzelfällen kann die zuständige Abteilung für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik des Regierungspräsidiums Ausnahmen von diesen Verboten zulassen (§ 8 Abs. 6 MuSchG).

Heben und Tragen

Schwere körperliche Arbeit ist für werdende Mütter nach § 4 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes nicht gestattet. Sie dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen sie regelmäßig (d. h. mehr als zwei- bis dreimal pro Stunde) Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich (weniger als zweimal pro Stunde) Lasten von mehr als 10 Kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand unter ergonomisch günstiger Haltung heben oder bewegen müssen. Beim Heben bzw. Tragen von Kindern kann es leicht zur Überschreitung dieser Gewichtsgrenzen kommen.

Häufiges Strecken und Beugen

Mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen müssen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen, dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden (§ 4 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG).

Arbeitsunterbrechung

Werdende Mütter, die im Stehen oder Gehen beschäftigt werden, müssen jederzeit die Möglichkeit haben, sich auf einer geeigneten Sitzgelegenheit (z.B. Erwachsenenstuhl) kurzfristig auszuruhen.

Liegemöglichkeit

Zum Ausruhen während der Pause und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit ist es der schwangeren Mitarbeiterin zu ermöglichen, sich auf einer Liege in einem geeigneten Raum, z.B. im Büro, Besprechungszimmer, auszuruhen (§ 31 Arbeitsstättenverordnung).

Infektionsgefährdung

Ein Beschäftigungsverbot bei Infektionsgefährdung ist abhängig vom jeweiligen Immunstatus (auf natürliche Weise oder durch Impfung erworbene Abwehrkräfte) der werdenden und stillenden Mütter sowie vom Arbeitsplatz, sofern mit den Tätigkeiten eine erhöhte Infektionsgefährdung verbunden ist.

Diese Infektionsgefährdung ist gerade bei Kontakt mit erkrankten Kindern gegeben.

In Säuglings- und Kleinkinderpflegeeinrichtungen sowie in der Behindertenbetreuung ergeben sich zusätzliche Gefährdungssituationen, die denen bei der Kinderkrankenpflege entsprechen. Eine möglichst frühzeitige Prävention von Infektionskrankheiten ist der beste Schutz für die Mutter und das ungeborene Kind sowie unter Kosten- und Organisationsaspekten die günstigste Lösung für den Arbeitgeber. Bei erhöhter Infektionsgefährdung schreibt die Biostoffverordnung in Anhang IV für gefährdete Arbeitnehmerinnen eine verpflichtende arbeitsmedizinische Vorsorge und ein Angebot prophylaktischer Impfungen durch den Arbeitgeber vor. Kommt es bei einer Beschäftigten ohne ausreichende Immunität zu einer Schwangerschaft, so ist die Freistellung dieser Mitarbeiterin von allen risikobehafteten Tätigkeiten die einzig mögliche Alternative. Derartige nach dem Gesetz zwingende Beschäftigungsverbote verursachen dem Arbeitgeber neben organisatorischen Problemen vermeidbare Kosten.

Mutterschutz bei der Arbeit mit Kindern in Einrichtungen der EKHN
Seite 5 von 6 (Version 2)

Empfehlung zum Vorgehen

1. bei Einstellung von MitarbeiterInnen

Um das Infektionsrisiko abschätzen und gegebenenfalls mögliche Maßnahmen ergreifen zu können wird empfohlen, bereits vor Aufnahme der Arbeit im Interesse der Arbeitnehmerinnen wie des Arbeitgebers die Immunitätslage gegenüber folgenden Krankheitserregern fest-zustellen (Kontrolle des Impfausweises bzw. Titerbestimmung).

- **Röteln (Titerbestimmung)**
- **Masern (Impfausweiskontrolle)**
- **Mumps (Impfausweiskontrolle)**
- **Windpocken (Titerbstimmung)**
- **Hepatitis A (fakultativ)* (Titerbestimmung)**
- **Hepatitis B (fakultativ)* (Titerbestimmung)**

• nur bei in der jeweiligen Einrichtung bestehender besonderer Risikolage

Bei

- **Ringelröteln und**
- **Zytomegalie**

kann zwar ebenfalls eine Titerbestimmung durchgeführt werden, eine Impfung ist jedoch nicht möglich. Deshalb sollte hinsichtlich dieser beiden Erkrankungen beraten werden, vor allem dahingehend, dass sofort nach Bekanntwerden einer Schwangerschaft eine Titerbestimmung auch im Hinblick auf diese beiden Erkrankungen erfolgt.

2. vor Eintritt einer Schwangerschaft

Aus den oben genannten Gründen der Prävention wird den Arbeitgebern empfohlen, regelmäßig arbeitsmedizinische Beratungen und – im Einzelfall – Untersuchungen der Mitarbeiterinnen in Kinder betreuenden Einrichtungen in Anspruch zu nehmen. Bei nicht ausreichender Immunität empfiehlt sich – soweit dies unter Berücksichtigung an-derer

medizinischer Aspekte möglich ist - eine vorgeschriebene Impfung vor Eintritt einer Schwangerschaft. Von Impfungen während der Schwangerschaft muss generell abgeraten werden.

3. nach Eintritt einer Schwangerschaft

Mutterschutz bei der Arbeit mit Kindern in Einrichtungen der EKHN Seite 6 von 6 (Version 2) Nach Mitteilung der Schwangerschaft durch die Mitarbeiterin wird den Arbeitgebern empfohlen, den Immunstatus hinsichtlich der oben genannten Infektionserkrankungen feststellen zu lassen. Eine derartige Untersuchung wird bei den arbeitsmedizinischen Zentren der BAD GmbH durchgeführt. Da Untersuchungen nach dem Mutterschutzgesetz in dem zwischen EKD und BAD GmbH geschlossenen Vertrag nicht enthalten sind, entstehen den Anstellungsträgern für diese Untersuchungen Kosten. Schwangere Mitarbeiterinnen ohne ausreichende Immunität müssen während des möglichen Schädigungszeitraumes für das ungeborene Kind von der Arbeit freigestellt werden.

4. Persönliche Schutzmaßnahmen bei Schwangerschaft

Mitarbeiterinnen in der Kinderbetreuung sollten unabhängig von ihrer Immunitätslage während der Schwangerschaft besondere Schutzmaßnahmen treffen. Vor den Mahlzeiten sind die Hände gründlich zu reinigen und ist Hautcreme aufzutragen. Bei Kontakt mit Körperflüssigkeiten sollten Handschuhe mit ausreichender Dichtigkeit (AQL-Wert „accepted quality level“ < 1,5) getragen werden, z.B. bei Reinigungstätigkeiten, Windelwechsel und Toilettenhilfe.