

GUTER RAT VON FALL ZU FALL

ARBEITSSCHUTZ UND
GESUNDHEITSMANAGEMENT
IN SCHULEN UND STUDIENSEMINAREN



Mutterschutz in der Schule

Das Fallbeispiel

Die junge Grundschullehrerin Frau Winter ist mit ihrem ersten Kind schwanger und teilt dies erfreut ihrem Schulleiter mit. Dieser ist durch die ihm vorliegende Mutterschutzbroschüre über das weitere Vorgehen gut informiert und führt zunächst mit Frau Winter ein erstes ausführliches Informationsgespräch über die neue arbeitsschutzrechtliche Situation. Anschließend erstellt er zusammen mit Frau Winter eine Gefährdungsbeurteilung und veranlasst eine Bestimmung der Immunitätslage der Schwangeren. Bis zur Klärung der Immunitätslage spricht er ein befristetes Beschäftigungsverbot aus.

Frau Winter ist darüber sehr unglücklich, sie möchte bis zum Beginn der Mutterschutzfrist weiter unterrichten und unbedingt noch das Schuljahr mit ihrer Klasse zu Ende bringen. Die Schülerinnen und Schüler brauchen sie doch...

Die ermittelte Immunitätslage ergibt aber leider, dass ihr Immunschutz für eine berufliche Tätigkeit im Umgang mit Kindern bis zum 10. Lebensjahr nicht ausreichend ist, sodass der Schulleiter das befristete Beschäftigungsverbot sofort in ein Beschäftigungsverbot bis zum Ende der Schwangerschaft verlängern muss. Frau Winter ist entsetzt. Obwohl sie sich – bis auf eine leichte morgendliche Übelkeit – pudelwohl fühlt, darf sie die Grundschule nicht mehr betreten, solange sie dort in Kontakt mit Kindern kommen könnte.

Was steckt dahinter?

Das Mutterschutzgesetz sowie vor allem die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz regeln, dass werdende oder stillende Mütter nicht an einem Arbeitsplatz beschäftigt werden dürfen, an dem nicht der Schutz der Gesundheit gewährleistet werden kann.

Für den beruflichen Umgang mit Kindern besteht statistisch gesehen ein gering erhöhtes Risiko für eine Anzahl von Infektionserkrankungen (u. a. die bekannten Kinderkrankheiten). Es gilt die Regel: Je jünger die Kinder sind, umso größer ist das potenzielle Ansteckungsrisiko (im Kleinkindbereich deutlich höher als im Schulbereich). Ist eine Lehrerin schwanger, greifen hier spezielle arbeitsschutzrechtliche Regelungen. Diese müssen durch den Arbeitgeber (im Falle von Schule ist dies die Schulleitung) umgesetzt werden, und für jeden Einzelfall muss die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung geprüft werden. Bei der Ermittlung der gesundheitlichen Voraussetzungen berät und unterstützt die zuständige Arbeitsmedizinerin oder der zuständige Arbeitsmediziner. Leider wurde bei Frau Winter festgestellt, dass sie keine Immunität gegen Windpocken besitzt, sodass der Schulleiter zum Schutze von Mutter und ungeborenem Kind nur noch das generelle Beschäftigungsverbot aussprechen konnte.

Was ist zu tun?

Um ein Beschäftigungsverbot ab Beginn einer Schwangerschaft möglichst zu vermeiden, sollten sich Frauen mit Kinderwunsch oder Frauen im sogenannten „gebärfähigen Alter“ rechtzeitig gegen alle allgemein empfohlenen Infektionskrankheiten impfen lassen. Hier sind vor allem die Berufsanfängerinnen angesprochen. Als wirksamste Präventionsmaßnahme gilt eine rechtzeitige Verabreichung oder Auffrischung aller öffentlich empfohlenen Schutzimpfungen, die vor allem Lehrkräfte und andere in Schule tätigen Personen durch ihren Hausarzt durchführen lassen sollten. Schutzimpfungen sind eine sehr sinnvolle und effektive Präventionsmaßnahme. Im Gespräch mit dem Hausarzt können sehr schnell Impfplücken herausgefunden und durch eine geeignete Erst- oder Auffrischimpfung geschlossen werden.

Dies gilt für die Erkrankungen Tetanus, Diphtherie, Kinderlähmung und Keuchhusten und – speziell für den häufigen Kontakt mit Kindern – auch für Mumps, Masern, Röteln und Windpocken.

Eine Immunität gegen Hepatitis A und Hepatitis B sowie gegen Ringelröteln und Zytomegalie ist im Einzelfall nur erforderlich, wenn eine Lehrkraft regelmäßig mit Ausscheidungen von Kindern (Blut, Urin oder Stuhlgang, Erbrochenem oder Speichel) in Kontakt kommen könnte oder regelmäßig sehr naher Körperkontakt zum Kind erforderlich ist. Hier entscheidet die Schulleitung mit Unterstützung der Arbeitsmedizinerin oder des Arbeitsmediziners, ob die Weiterbeschäftigung einer schwangeren Lehrerin ohne Gefährdung für sie selbst oder für ihr ungeborenes Kind möglich ist.

Bevor ein Beschäftigungsverbot aufgrund der unterrichtlichen Tätigkeit einer schwangeren Lehrerin ausgesprochen wird, sollten in jedem Falle die Möglichkeiten einer außerunterrichtlichen Tätigkeit geprüft werden. Denkbar ist – von zuhause aus – z. B. die Planung und Organisation von Klassenfahrten, Festen, Elternabenden. Auch die Vorbereitung von Fortbildungen oder Konferenzen oder das Entwickeln von Unterrichtsrichtsmaterialien ist möglich sowie das Korrigieren von Klassenarbeiten oder Vorbereiten von Prüfungen.

Eine Schwangere ist nicht krank oder leistungsgemindert, sie unterliegt an ihrem Arbeitsplatz jedoch einem besonderen Schutz. Gerade für die psychische Situation einer werdenden Mutter ist es wichtig und wertvoll, eine berufliche Tätigkeit bis zum Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes ausüben zu können.

Mehr zum Thema Mutterschutz in Schule finden Sie im Internetportal „Arbeitschutz und Gesundheitsmanagement in Schulen und Studienseminaren“: <http://www.aug-nds.de> → Verantwortung und Organisation → Schwangere → Links/Quellen

Beratung und Unterstützung erhalten Sie bei den für Ihre Schule zuständigen AuG-Beraterinnen und -Beratern der Landesschulbehörde: <http://www.aug-nds.de> → Beratung und Fortbildung → Arbeitsmedizinische Betreuung → Ansprechpartner