



Mutterschutz in der Schule

Informationen und Handlungshilfen
für Schulleiterinnen und Schulleiter

2. überarbeitete Auflage



**Niedersächsisches
Kultusministerium**

Mutterschutz in der Schule

Informationen und Handlungshilfen
für Schulleiterinnen und Schulleiter

2. überarbeitete Auflage

Inhalt

Einleitung **6**

Kapitel

- X** **1** Gesetzliche Verpflichtungen und allgemeine Hinweise **10**
- X** **2** Konkretisierte Gefährdungsbeurteilung **14**
- X** **3** Schutzmaßnahmen **18**

X Kopiervorlagen

- K 1** Checkliste für Schulleitungen **24**
- K 2** Informationsblatt „Mutterschutz für Schwangere“ **25**
- K 3** Ärztliche Bescheinigung **27**
- K 4** Übertrag aus ärztlicher Bescheinigung **28**
- K 5** Maßnahmen bei unklarer oder fehlender Immunität **29**
- K 6** Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG **30**
- K 7** Konsequente Händehygiene **35**
- K 8** Betriebliches Beschäftigungsverbot **36**
- K 9** Einverständniserklärung der Schwangeren **37**

X Anhang

- A 1** Meldewege und Dokumentation **38**
- A 2** Beratung und Unterstützung **40**
- A 3** Schwangere Schülerinnen **41**





Einleitung

Die aktualisierte 2. Auflage der Mutterschutzbroschüre ist unter Berücksichtigung des neuen Mutterschutzgesetzes in der Fassung vom 23.05.2017 entstanden.

Die Broschüre soll Sie, sehr geehrte Schulleiterinnen und Schulleiter, weiterhin bei Ihrer verantwortungsvollen Aufgabe der Umsetzung des Mutterschutzes in Schule unterstützen.

X Gesetzeslage

Die vorliegenden Empfehlungen beziehen sich auf das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das über § 81 Niedersächsisches Beamtenengesetz (NBG) in Verbindung mit § 2 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuschEltZV) auch für niedersächsische Beamtinnen Anwendung findet.

X Lehrerin im Vorbereitungsdienst

An dieser Stelle soll auch ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass Seminarleiterinnen und Seminarleiter als Dienstvorgesetzte von Lehrerinnen im Vorbereitungsdienst (LiV) für den Mutterschutz verantwortlich sind. Sie sind aufgefordert, sich mit den jeweiligen Schulleitungen der Schulen, an denen die praktische Ausbildung der LiV stattfindet, auszutauschen und sicherzustellen, dass die Gesundheit der schwangeren Frau, ihres ungeborenen Kindes oder der stillenden Mutter im Arbeitsbereich Schule geschützt ist.

X Bereits vor dem Auftreten einer Schwangerschaft

Insbesondere in der Neufassung des § 10 MuSchG ist geregelt, dass im Rahmen der allgemeinen Beurteilung der Arbeitsbedingungen für jede Tätigkeit eine allgemeine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen ist. Das heißt, dass bereits vor dem Auftreten einer Schwangerschaft die Gefährdungen, denen eine schwangere oder stillende Frau ausgesetzt sein könnte, zu ermitteln sowie etwaige generell erforderliche und geeignete Schutzmaßnahmen festzulegen sind.

X Nach Bekanntwerden der Schwangerschaft

Nach Bekanntwerden der Schwangerschaft einer Beschäftigten sind Sie als Schulleiterin/Schulleiter verpflichtet, die Arbeitsbedingungen der werdenden Mutter **konkret** zu beurteilen und gegebenenfalls so anzupassen, dass Gefährdungen der schwangeren Frau möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist. Dies gilt auch für eine stillende Frau. Im Falle einer schwangeren LiV ist es zwingend erforderlich, die konkrete

Beurteilung der Arbeitsbedingungen mit der zuständigen Seminarleitung (Dienstvorgesetzte/r) abzustimmen.

Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt unter Berücksichtigung der Tätigkeiten, der berufsbedingten physischen und psychischen Belastungen und der Infektionsgefährdung der werdenden oder stillenden Mutter.

Um Ihre Aufgabe möglichst zeitlich optimiert erfüllen zu können, wird ein strukturiertes Vorgehen unter Zuhilfenahme der Kopiervorlage 1 „Checkliste für Schulleitungen“ empfohlen. Alle erstellten Dokumente im Rahmen des Mutterschutzes müssen archiviert werden, teilweise unter Verschluss oder für unterschiedliche Zeiträume. Näheres entnehmen Sie bitte dem Anhang 1 dieser Broschüre.

Die Rechte der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

Mit dem Begriff „Beschäftigte“ werden in dieser Broschüre die Tarifbeschäftigten sowie die Beamtinnen an Schulen im Landesdienst bezeichnet.

Achtung: Diese Broschüre bezieht sich ausdrücklich nur auf den Mutterschutz von Beschäftigten des Landes in Schulen und Studienseminaren. Orientierende Hinweise zum Mutterschutz für Schülerinnen finden Sie im Anhang 3 dieser Broschüre.

Beratung und Unterstützung

Die gesamte Mutterschutzbroschüre wie auch die im Anhang befindlichen, überarbeiteten Kopiervorlagen finden Sie auf der Website www.aug-nds.de/?id=797. Die Formulare können auch digital ausgefüllt und dann ausgedruckt werden.

Bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung können Sie sich durch die für Ihre Schule zuständige Arbeitsmedizinerin oder den zuständigen Arbeitsmediziner und Ihre zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen.

Informationen zu den jeweiligen Ansprechpersonen finden Sie im Anhang 2 dieser Broschüre.



1

Kapitel 1

Gesetzliche Verpflichtungen und allgemeine Hinweise





Gesetzliche Verpflichtungen und allgemeine Hinweise

Vor Bekanntwerden einer Schwangerschaft

Ein besonderer Schwerpunkt im aktualisierten Mutterschutzgesetz ist die frühzeitige Erstellung einer generellen Gefährdungsbeurteilung jedes Arbeitsplatzes an der Schule, an dem eine schwangere Beschäftigte arbeiten könnte. Hierbei soll sichergestellt werden, dass mögliche Gefährdungen und die erforderlichen Maßnahmen zur Beseitigung oder Minimierung der Gefährdungen allen Beschäftigten bekannt sind. Auch ist beabsichtigt, dass eine Frau, die Ihnen ihre Schwangerschaft noch nicht gemeldet hat, trotzdem die möglichen Gefährdungen oder Belastungen an ihrem Arbeitsplatz kennt.

Dieser Verpflichtung können Sie rechtssicher nachkommen, wenn Sie die Gefährdungsbeurteilung nach dem vorliegenden Muster (Kopiervorlage 6) durchführen und ggf. ergänzen.

Im Anschluss daran sollte die Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz allen Beschäftigten, den weiblichen wie auch den männlichen, zur Kenntnis gebracht werden. Dies kann im Rahmen einer Konferenz oder Unterweisung geschehen. Möglich ist auch der Hinweis an alle, wo die dokumentierte generelle Gefährdungsbeurteilung einzusehen ist.

Bitte beachten Sie auch, dass die Interessenvertretungen (Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) bei der Erstellung der generellen Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden.

An dieser Stelle möchten wir Ihnen auch empfehlen, im Rahmen der Unterweisung zum Mutterschutz an Ihrer Schule die Bedeutung von Schutzimpfungen zu thematisieren. Dazu greifen Sie gern auf die Arbeitsmedizinische Information „Impfen“ zurück, die unter dem Link www.aug-nds.de/?id=1884 zu erhalten ist.



X Bedeutung von Schutzimpfungen

Nach Bekanntwerden der Schwangerschaft

Eine Beschäftigte Ihrer Schule hat Sie mündlich oder schriftlich über eine bestehende Schwangerschaft informiert. Das voraussichtliche Datum der Entbindung wurde bereits errechnet, die Schwangere teilt Ihnen dies mit. Sechs Wochen vor diesem Termin beginnt die gesetzliche Mutterschutzfrist.

a) Erstgespräch

In einem ersten Gespräch mit der werdenden Mutter weisen Sie diese auf die Schutzvorschriften des geltenden Mutterschutzgesetzes hin.

Händigen Sie ihr bitte folgende Unterlagen aus:

- Informationsblatt „Mutterschutz für Schwangere“ x Kopiervorlage 2
- Formblatt „Immunitätslage werdender Mütter“ x Kopiervorlage 3

Eine möglicherweise erhöhte gesundheitliche Gefährdung für schwangere Beschäftigte in Schulen sind Infektionen mit Kinderkrankheiten oder andere virale oder bakteriellen Erkrankungen. Diese Infektionen können neben der Erkrankung der Mutter oft auch erhebliche Auswirkungen auf das ungeborene Kind haben (Entwicklungsstörungen, Missbildungen, Fruchttod).

X **Ausreichende Immunitäten?**

Um das Risiko für die betreffende schwangere Kollegin an Ihrer Schule abschätzen zu können, benötigen Sie das ausgefüllte Formblatt „Immunitätslage werdender Mütter“ (Kopiervorlage 3). Bitten Sie die Schwangere, dieses Formblatt möglichst umgehend von der behandelnden Ärztin oder dem behandelnden Arzt ausfüllen und unterschreiben zu lassen und es dann an Sie zurückzugeben.

X **Kopiervorlage 3**

Falls bei der Erstellung des Formblattes durch eine niedergelassene Ärztin oder einen niedergelassenen Arzt Kosten entstehen, werden diese nach einem formlosen Antrag der schwangeren Beschäftigten durch das Regionale Landesamt für Schule und Bildung erstattet.

b) Vorläufiges Beschäftigungsverbot

Bis zur eindeutigen Klärung der Immunitätslage der Schwangeren (z. B. durch Vorlage des oben genannten Formblattes) muss zunächst der Umgang und Kontakt zu Schülerinnen und Schülern vermieden werden und gegebenenfalls ein vorläufiges Beschäftigungsverbot durch Sie als Schulleitung ausgesprochen werden.

x Kopiervorlage 8 „Betriebliches Beschäftigungsverbot“

X **Kopiervorlage 8**



2

Kapitel 2

Konkretisierte Gefährdungs- beurteilung



Konkretisierte Gefährdungs- beurteilung

Allgemeines

Unter Zuhilfenahme der bereits im Vorfeld durchgeführten generellen Gefährdungsbeurteilung sollte nun, möglichst zusammen mit der Schwangeren oder Stillenden, eine konkretisierte Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden, in die auch individuelle Eigenschaften und Bedürfnisse der schwangeren oder stillenden Frau einfließen müssen. Art, Ausmaß und Dauer möglicher Gefährdungen müssen beurteilt und dokumentiert sowie die individuell erforderlichen Schutzmaßnahmen festgelegt werden.



X Gesprächsangebot zur Anpassung der Arbeitsbedingungen

Bitte beachten Sie, dass Sie laut § 10 Abs. 2 Satz 2 Mutterschutzgesetz verpflichtet sind, der schwangeren (oder stillenden) Frau ein Gespräch über die mögliche Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Das Angebot können Sie formlos machen und sich von der schwangeren oder stillenden Frau schriftlich bestätigen lassen.

Nutzen Sie die Kopiervorlage 6 „Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Mutterschutzgesetz“ auch für die Erstellung der konkretisierten Gefährdungsbeurteilung.

Ermittlung der Infektionsgefährdung

Eine mögliche gesundheitliche Gefährdung für schwangere oder stillende Beschäftigte in Schulen sowie für die ungeborenen oder neugeborenen Kinder sind Infektionserkrankungen, die im beruflichen Umfeld der Mutter erworben werden könnten.



X Immunitäten

Bitte übertragen Sie das Ergebnis der ausgefüllten Kopiervorlage 3 (siehe Erstgespräch) in die Kopiervorlage 4 „Übertrag aus ärztlicher Bescheinigung“ und fügen diese der Gefährdungsbeurteilung hinzu.

Damit ist die Einsetzbarkeit der schwangeren oder stillenden Kollegin im Hinblick auf ein mögliches Infektionsrisiko ermittelt und dokumentiert.




Der Kopiervorlage 5 „Maßnahmen bei unklarer oder fehlender Immunität“ können Sie entnehmen, welche konkreten Maßnahmen zum Schutze von Mutter und Kind veranlasst werden müssen.

Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten

Bei unklarer oder nicht ausreichender Immunitätslage der Schwangeren/Stillenden oder wenn durch die Gefährdungsbeurteilung andere Risiken für die Gesundheit von Mutter oder Kind ermittelt worden sind, darf die Beschäftigte nicht mehr in ihrem bisherigen Arbeitsbereich eingesetzt werden oder es muss in bestimmten Fällen ein Umgangsverbot mit Schülerinnen und Schülern ausgesprochen werden. Es gilt das Prinzip der Risikominimierung und der Ausschluss einer unverantwortbaren Gefährdung.

In § 13 Mutterschutzgesetz (Rangfolge der Schutzmaßnahmen) ist geregelt, wie bei der Feststellung einer unverantwortbaren Gefährdung zu verfahren ist. Vor dem Aussprechen eines Beschäftigungsverbotes muss generell nach Rangfolge (s. Seite 18) geprüft werden, ob die schwangere oder die stillende Frau nicht anderweitig eingesetzt werden kann.

X Rangfolge der Schutzmaßnahmen



3

Kapitel 2

Schutz- maßnahmen





Schutzmaßnahmen

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen

§ 13 Abs. 1 MuSchG

fordert zunächst eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen der Schwangeren oder Stillenden.

Dies könnten zum Beispiel sein:

- kein Umgang mit Gefahrstoffen
- keine Alleinarbeit (gilt nur für Schwangere)
- keine Pausenaufsicht (gilt nur für Schwangere)
- kein Kontakt zu Körperflüssigkeiten der Kinder, z. B. Tränen trocknen, Nase putzen, Hilfe beim Toilettengang, Wickeln, Wunden versorgen etc.



2. Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz

§ 13 Abs. 2 MuSchG

fordert, soweit keine Möglichkeiten der Umgestaltung bestehen, eine Umsetzung der Schwangeren oder Stillenden an einen anderen Arbeitsplatz.

Dies könnten zum Beispiel sein:

- Klassenwechsel
- Schulwechsel
- nur noch Einzelförderung von Schülerinnen und Schülern
- Tätigkeiten (ohne Umgang mit Schülerinnen und Schülern) nur noch im organisatorischen Bereich wie Korrigieren von Klassenarbeiten, Vorbereitung von Prüfungen oder Unterrichtsmaterialien für andere Kolleginnen oder Kollegen, Planung von Klassenfahrten oder Ausflügen, Elternarbeit, ...
- Unterstützung der Schulleitung



3. Betriebliches Beschäftigungsverbot

§ 13 Abs. 3 MuSchG

fordert, wenn die Maßnahmen aus Absatz 1 und 2 nicht durchführbar sind und eine unverantwortbare Gefährdung weiterhin nicht ausgeschlossen werden kann, ein betriebliches Beschäftigungsverbot.

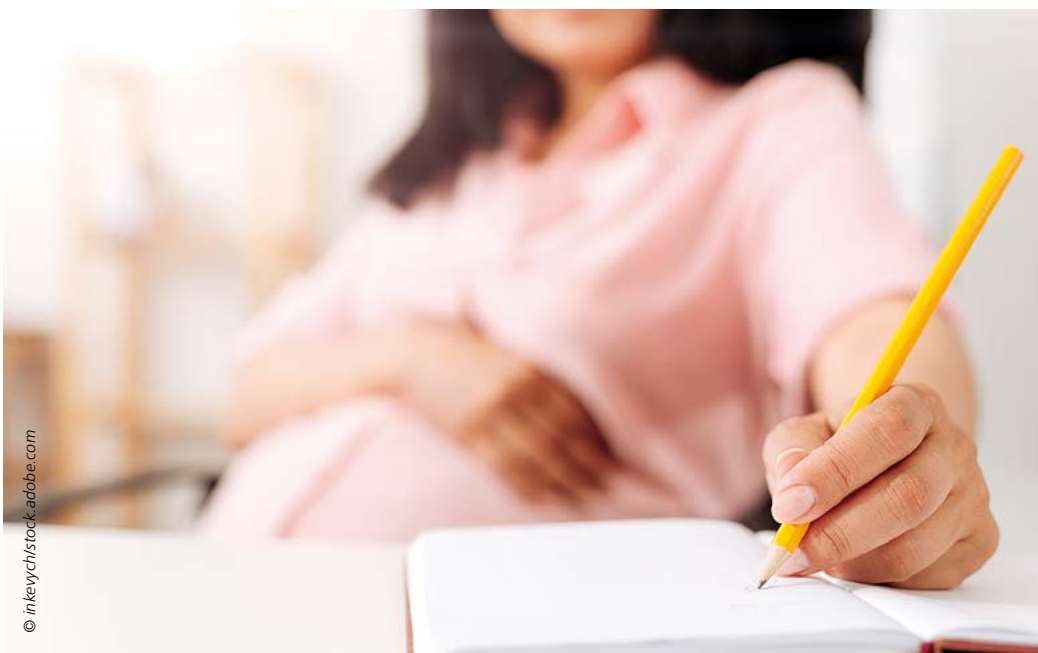
**X Unverantwortbare
Gefährdung**

Der Arbeitgeber (hier die Schulleitung oder als Dienstvorgesetzte/r die Seminarleitung) ist laut Gesetz verpflichtet, soweit wie im Hinblick auf einen wirkungsvollen Gesundheitsschutz verantwortlich, eine Fortführung der Tätigkeiten der Schwangeren oder Stillenden zu ermöglichen.

Die schwangere oder stillende Beschäftigte ist nicht generell als krank oder leistungsgemindert einzustufen, sie unterliegt jedoch während der Schwangerschaft und der Stillzeit einem besonderen Schutz.

Zur Entlastung der personellen Situation im Schulbereich und vor allem auch mit Blick auf die psychische Situation der werdenden oder stillenden Mutter ist es wichtig und wertvoll, eine berufliche Tätigkeit bis zum Beginn des Mutterschutzes und auch während der Stillzeit zu ermöglichen.

In einem abschließenden Gespräch erläutern Sie der betroffenen Kollegin noch einmal das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die beschlossenen Maßnahmen. Falls ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden muss, erfolgt auch hier eine ausführliche Begründung und schriftliche Dokumentation.





X Beschäftigungsverbot durch Schulleitung/ Seminarleitung

X Beschäftigungsverbot durch Arzt/Ärztin

Beschäftigungsverbote

Wenn für das Leben oder die Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter oder des Kindes eine unverantwortbare Gefährdung durch die berufliche Tätigkeit nicht ausgeschlossen werden kann und keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, müssen Sie ein betriebliches Beschäftigungsverbot aussprechen.

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen betrieblichem und ärztlichem Beschäftigungsverbot:

- a) Ein betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 13 MuSchG) oder eine Beschäftigungsbeschränkung (Tätigkeitsverbot) wird durch den Arbeitgeber (hier die Schulleitung oder als Dienstvorgesetzte/r die Seminarleitung) ausgesprochen.

Wenn nach erfolgter Gefährdungsbeurteilung und Ausschöpfung aller geeigneter Maßnahmen (wie Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Umsetzung der werdenden/ -stillenden Mutter) nicht ausgeschlossen werden kann, dass durch die berufliche Tätigkeit eine Gefährdung für Mutter oder Kind auftritt, müssen Sie ein befristetes oder unbefristetes betriebliches Beschäftigungsverbot aussprechen.

Ein ärztliches Attest ist dafür nicht erforderlich.

Ein befristetes betriebliches Beschäftigungsverbot muss auch ausgesprochen werden, wenn akut eine Infektionserkrankung in Ihrer Einrichtung auftritt, gegen die die Schwangere oder Stillende nicht immun ist oder der Immunstatus unklar ist. Bei einigen Infektionserkrankungen (z. B. Scharlach) gibt es keine Immunität, daher muss immer ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Hier ist die Kopiervorlage 5 „Maßnahmen bei unklarer oder fehlender Immunität“ hilfreich.

Bitte nutzen Sie für das Beschäftigungsverbot die Kopiervorlage 8 „Betriebliches Beschäftigungsverbot“

- b) Ein ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 16 MuSchG) wird durch die behandelnde Ärztin/ den behandelnden Arzt der Schwangeren ausgesprochen, wenn sich schwangerschaftsbedingte Beschwerden durch die berufliche



Tätigkeit verstärken. Ein ärztliches Attest (Beschäftigungsverbot) der behandelnden Ärztin/ des behandelnden Arztes ist erforderlich.

c) Beschäftigungsverbot aufgrund gesetzlicher Schutzfristen vor und nach der Entbindung

In § 3 MuSchG ist geregelt, dass werdende Mütter in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung und 8 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden dürfen. In Absatz 2 sind die Besonderheiten bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie bei der Geburt eines behinderten Kindes geregelt.

X **Gesetzliche
Schutzfristen**

Während der Mutterschutzfrist 6 Wochen vor der Entbindung dürfen Schwangere nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie dies ausdrücklich wünschen. In diesem Fall ist eine schriftliche Erklärung erforderlich, die jederzeit widerrufen werden kann. Sie überprüfen den Wunsch der Schwangeren auf Weiterbeschäftigung immer unter Berücksichtigung der aktuellen, konkretisierten Gefährdungsbeurteilung.

Ein entsprechendes Musterformular als Kopiervorlage 9 „Einverständniserklärung der Schwangeren“ steht Ihnen im Heft zur Verfügung.





Kopiervorlagen



Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Checkliste für Schulleitungen

Zum strukturierten Umgang mit dem Thema Mutterschutz sind verschiedene Schritte zu unternehmen. Hier erhalten Sie eine Anleitung mit den entsprechenden Kopiervorlagen in Kurzform:

Was ist generell zu tun (auch ohne Schwangerschaft im Kollegium)?

- Generelle Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetz erstellen **(Kopiervorlage 6)**
- Information aller Beschäftigten über mögliche Gefährdungen für Schwangere bei der Ausübung ihrer Tätigkeit in der Schule und zu den erforderlichen Schutzmaßnahmen (ausgefüllte **Kopiervorlage 6**)

Was ist nach der Meldung einer Schwangerschaft zu tun?

- Erstgespräch mit der schwangeren Kollegin unter Hinweis auf das Mutterschutzgesetz
- Aushändigung des Informationsblattes „Mutterschutz für Schwangere“ **(Kopiervorlage 2)**
- Aushändigung des Formulars „Immunitätslage werdender Mütter...“ mit der Bitte um Rückgabe des ausgefüllten Formulars **(Kopiervorlage 3)**
- Gegebenenfalls Aussprechen eines vorläufigen betrieblichen Beschäftigungsverbotes bis zur Klärung der Immunitätslage **(Kopiervorlage 8)**
- Konkretisierung der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Mutterschutzgesetz **(Kopiervorlage 6)**
- Information der Schwangeren über das Ergebnis der konkretisierten Gefährdungsbeurteilung und über die erforderlichen Maßnahmen
- ggf. Aussprechen eines betrieblichen Beschäftigungsverbotes **(Kopiervorlage 8)**
- Mitteilung über die Beschäftigung einer Schwangeren an das Gewerbeaufsichtsamt und – bei allgemeinbildenden Schulen – über den Dienstweg an das Regionale Landesamt für Schule und Bildung (siehe Kapitel Meldewege und Dokumentation)
- Gefährdungsbeurteilung in Sach- und Personalakte dokumentieren und in der Schule unter Verschluss archivieren

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Informationsblatt „Mutterschutz für Schwangere“

Herzlichen Glückwunsch!

Sie haben Ihrer Schulleitung mitgeteilt, dass bei Ihnen eine Schwangerschaft besteht.

Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (*Mutterschutzgesetz – MuSchG*) regelt, welche Vorkehrungen und Maßnahmen Ihr Arbeitgeber treffen muss, um mögliche Gefahren für Sie und Ihr Kind abzuwenden. Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist Ihre Schulleiterin oder Ihr Schulleiter bzw. die Seminarleitung als Dienstvorgesetzte/r.

Erstellung einer konkretisierten Gefährdungsbeurteilung

Möglichst zeitnah nach Ihrer Mitteilung über die bestehende Schwangerschaft wird Ihre Schulleitung mit Ihnen eine Beurteilung Ihrer individuellen Arbeitsbedingungen durchführen.

Hier werden etwaige verbindliche Schutzmaßnahmen für Ihre weitere berufliche Tätigkeit bis zum Beginn der gesetzlichen Mutterschutzfrist und ggf. für die Zeit, in der Sie beruflich tätig sind und noch stillen, festgelegt.

Gegebenenfalls kann auch ein Tätigkeitsverbot oder ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, wenn durch die berufliche Tätigkeit eine Gefährdung für Sie oder Ihr Kind nicht ausgeschlossen werden kann.

Die Gefährdungsbeurteilung wird in schriftlicher Form erstellt und in der Schule aufbewahrt.

Ermittlung der Infektionsgefährdung

Eine wesentliche gesundheitliche Gefährdung für Sie als schwangere Beschäftigte im Schuldienst sind Infektionen mit sogenannten Kinderkrankheiten oder anderen viralen oder bakteriellen Erkrankungen. Diese Infektionen haben neben der Erkrankung der Mutter oft auch erhebliche Auswirkungen auf das ungeborene Kind (Entwicklungsstörungen, Missbildungen).

Eine rechtzeitige Impfung zum Erwerb der Immunität gegenüber einer Vielzahl von Infektionserkrankungen aller Beschäftigten einer Schule ist zugleich die beste Vorsorge für den Fall einer Schwangerschaft.

Alle wichtigen Einzelheiten dazu können Sie in der Arbeitsmedizinischen Information „Impfen“ unter dem Weblink www.aug-nds.de/?id=1884 erhalten.

Eine Impfung gegen Influenza (Grippe) wird in Deutschland jeder Schwangeren empfohlen. Bitte lassen Sie sich hierzu von Ihrer behandelnden Ärztin/Ihrem behandelnden Arzt beraten.

Zur Klärung, ob bei Ihnen eine ausreichende Immunität besteht, wird das **Formblatt** „*Immunitätslage werdender Mütter*“ benötigt, welches Ihnen Ihre Schulleitung ausgehändigt hat und welches möglichst umgehend von Ihrer behandelnden Ärztin/Ihrem behandelnden Arzt ausgefüllt werden sollte.

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Die Immunität kann durch komplett dokumentierte Impfungen in Ihrem Impfausweis oder durch eine serologische Untersuchung des Blutes belegt werden. Falls Ihnen bei der Erstellung des Formblattes durch Ihre Ärztin oder Ihren Arzt Kosten entstehen, werden Ihnen diese nach einem formlosen Antrag durch das Regionale Landesamt für Schule und Bildung erstattet.

Anhand der Tabelle „Maßnahmen bei unklarer oder fehlender Immunität“ wird Ihnen Ihre Schulleitung die notwendigen Maßnahmen bei unklarer oder fehlender Immunität erläutern.

Das Ergebnis der Prüfung der Immunitäten und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in die konkretisierte Gefährdungsbeurteilung übernommen.

Mutterschutzfristen

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und endet 8 Wochen nach der Entbindung. Es gibt jedoch Sonderfristen z. B. bei Risikoschwangerschaften oder Mehrlingsschwangerschaften (mehr dazu in § 3 Mutterschutzgesetz).

Während der Mutterschutzfrist 6 Wochen vor der Entbindung dürfen Schwangere nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie dies ausdrücklich wünschen. In diesem Fall ist eine schriftliche Erklärung erforderlich, die jederzeit von der Schwangeren widerrufen werden kann.

Die Schulleiterin/der Schulleiter überprüft eine Weiterbeschäftigung immer unter Berücksichtigung der aktuellen konkretisierten Gefährdungsbeurteilung.

Bei Fragen oder Unklarheiten wenden Sie sich bitte an Ihre Schulleiterin/Ihren Schulleiter.

Weitere Informationen erhalten Sie auch auf der AuG-Webseite www.aug-nds.de/?id=797

Die für Ihre Schule zuständige Arbeitsmedizinerin/der zuständige Arbeitsmediziner oder die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit können zur Beratung ebenfalls hinzugezogen werden. Sie finden diese unter www.aug-nds.de/?id=149

Auch gibt es im Internet zahlreiche Informationsquellen zu den Regelungen und Empfehlungen für berufstätige werdende oder stillende Mütter.

Bleiben Sie gesund und genießen Sie die verbleibende Zeit Ihrer Schwangerschaft.

Alles Gute für Sie und Ihr Kind!

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Immunitätslage werdender Mütter beim beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen

Ärztliche Bescheinigung

(zur Weitergabe an die werdende Mutter)

Für Frau

(Name, Vorname, Geburtsdatum)

beschäftigt als

Liegt ein ausreichender Impfschutz (dokumentiert im Impfausweis) für folgende Infektionskrankheiten vor?

Masern ja nein
 Mumps ja nein
 Röteln ja nein
 Keuchhusten ja nein

Liegt ein ausreichender Schutz durch Antikörper für folgende Infektionskrankheiten vor?

Ringelröteln ja nein
 Windpocken ja nein

Wenn keine zweimalige Impfung im Impfausweis nachweisbar ist, liegt ein ausreichender Schutz durch Antikörper vor?

Masern ja nein
 Röteln ja nein

Aufgrund der oben erhobenen Befunde erfolgt die Entscheidung über ein betriebliches Beschäftigungsverbot oder gegebenenfalls über eine Tätigkeitsbeschränkung ausschließlich **durch die jeweilige Schulleitung.**

Datum

Unterschrift und Stempel der Ärztin/des Arztes

Anmerkung: Die ggf. anfallenden privatärztlichen Kosten für die notwendigen durchgeführten Untersuchungen werden der Schwangeren auf formlosen Antrag durch das Regionale Landesamt für Schule und Bildung erstattet.

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Dokumentation der Immunität werdender Mütter im niedersächsischen Schuldienst bei beruflichem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen

Übertrag aus der ärztlichen Bescheinigung

Bei Frau

(Name, Vorname, Geburtsdatum)

kann von einer Immunität gegenüber folgenden Infektionserkrankungen ausgegangen werden*:

Bei Umgang mit Schülerinnen und Schülern allgemein:

Röteln ja nein

zusätzlich bei Umgang mit Kindern im Vor- und Grundschulalter:

Windpocken ja nein

zusätzlich bei Umgang mit Kindern im Vorschulbereich:

Masern ja nein

Mumps ja nein

Ringelröteln ja nein

Bei aktuellem Auftreten der Erkrankung in der Schule:

Windpocken ja nein

Masern ja nein

Mumps ja nein

Ringelröteln ja nein

Keuchhusten ja nein

**Von einer bestehenden Immunität kann ausgegangen werden, wenn die Schwangere eine lückenlose Impfung (nach den aktuellen Empfehlungen der STIKO) nachweisen kann oder ein entsprechender serologischer Status erhoben wurde (siehe Dokumentation durch den Arzt).*

Datum

Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Maßnahmen bei unklarer oder fehlender Immunität

Was ist bei akut auftretenden Infektionserkrankungen in der Schule zu tun?

Die nach §§ 34 und 35 Infektionsschutzgesetz (IfSG) bestehende Meldepflicht bestimmter Infektionserkrankungen der in der Schule Beschäftigten bzw. Betreuten gibt der Schulleitung die Möglichkeit, ständig einen Überblick über die Infektionsgefährdung in ihrer Schule zu haben.

Bitte beachten Sie, dass Ringelröteln hiervon nicht erfasst werden. Spätestens im Falle einer Schwangerschaft, am besten aber schon regelmäßig im Rahmen der Belehrungen nach §§ 34 und 35 IfSG sollte die Schulleitung alle Personen bzw. deren Sorgeberechtigten anhalten, das Auftreten von Ringelröteln zu melden.

Erkrankung	Beschäftigungsverbot bei akutem Auftreten der Erkrankung in der Schule	Betriebliches Beschäftigungsverbot für den Umgang mit Schülerinnen und Schülern nach Schulform (siehe auch Checkliste)
Röteln	<i>Schwangere ab der 21.Schwangerschaftswoche, die keine nachgewiesene Immunität gegenüber Röteln haben, dürfen bis einschließlich zum 21.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall keinen Umgang mit Schülerinnen und Schülern haben.</i>	<i>Für Schwangere bis zur 20. Schwangerschaftswoche ohne nachgewiesene Immunität gegenüber Röteln gilt ein generelles Beschäftigungsverbot in allen Schulen.</i>
Windpocken	<i>Schwangere, die keine nachgewiesene Immunität gegenüber Windpocken haben, dürfen bis einschließlich zum 28.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall keinen Umgang mit Schülerinnen und Schülern haben.</i>	<i>Schwangere ohne nachgewiesene Immunität gegenüber Windpocken dürfen nicht in der Grundschule und nicht in Kindertagesstätten (vorschulischer Bereich) eingesetzt werden.</i>
Masern	<i>Schwangere, die keine nachgewiesene Immunität gegenüber Masern haben, dürfen bis einschließlich zum 21.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall keinen Umgang mit Schülerinnen und Schülern haben.</i>	<i>Schwangere ohne nachgewiesene Immunität gegenüber Masern dürfen nicht in Kindertagesstätten (vorschulischer Bereich) eingesetzt werden.</i>
Mumps	<i>Schwangere, die keine nachgewiesene Immunität gegenüber Mumps haben, dürfen bis einschließlich zum 25.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall keinen Umgang mit Schülerinnen und Schülern haben.</i>	<i>nein</i>
Ringelröteln	<i>Schwangere, die keine nachgewiesene Immunität gegenüber Ringelröteln haben, dürfen bis einschließlich zum 21.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall keinen Umgang mit Schülerinnen und Schülern haben.</i>	<i>Schwangere ohne nachgewiesene Immunität gegenüber Ringelröteln dürfen nicht in Kindertagesstätten (vorschulischer Bereich) eingesetzt werden.</i>
Keuchhusten	<i>Schwangere, die keine nachgewiesene Immunität gegenüber Keuchhusten haben, dürfen bis einschließlich zum 20.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall keinen Umgang mit Schülerinnen und Schülern haben.</i>	<i>nein</i>
Scharlach	<i>Schwangere dürfen bis einschließlich zum 3.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall keinen Umgang mit Schülerinnen und Schülern haben.</i>	<i>nein</i>
Hepatitis A	<i>Schwangere, die keine nachgewiesene Immunität gegenüber Hepatitis A haben, dürfen bis einschließlich zum 50.Tag nach dem letzten Erkrankungsfall keinen Umgang mit Schülerinnen und Schülern haben.</i>	<i>nein</i>

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Mutterschutzgesetz

Der Inhalt dieser Checkliste ist von der Schulleiterin/dem Schulleiter allen Beschäftigten (z. B. im Rahmen einer Dienstbesprechung) bekanntzugeben, damit die Beschäftigten über mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz im Falle einer Schwangerschaft und die dann erforderlichen Schutzmaßnahmen informiert sind. Gegebenenfalls ist die Liste um schulspezifische Gefährdungen zu ergänzen (z. B. Werkstätten in berufsbildenden Schulen).

Wenn eine Beschäftigte der Schulleitung anzeigt, dass sie schwanger ist, muss die Schulleiterin/der Schulleiter in diesem konkreten Einzelfall die Einhaltung aller Punkte der Liste überprüfen. Gegebenenfalls ist die Seminarleitung zu beteiligen/zu informieren. Bitte Datenschutz beachten!

Punkte, die dabei nicht eingehalten werden können, lösen entsprechende Maßnahmen aus. Die Maßnahmen sind in die **Maßnahmentabelle** einzutragen.

ja: wird eingehalten/keine Maßnahmen
nein: wird nicht eingehalten/Maßnahmen erforderlich

Gefährdung		wird eingehalten	wird nicht eingehalten	Maßnahmen	gilt auch für stillende Frauen
		ja	nein		
Arbeitszeit- überschreitung	nicht mehr als 8,5 Std/Tag ¹⁾	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Einsatzzeit anpassen	ja
	nicht mehr als 90 Std/Doppel- woche ¹⁾	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Einsatzzeit anpassen	ja
	Für Teilzeitkräfte: nicht mehr als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ¹⁾	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Einsatzzeit anpassen	ja
	nicht zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr ²⁾	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Einsatzzeit anpassen	ja
Arbeitsunter- brechungen	Die Beschäftigte kann ihre Arbeit jederzeit kurz unterbrechen und sich bei Bedarf hinlegen, hinsetzen und ausruhen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	geeignete Bedingungen schaffen, Aufsicht sicherstellen	ja

¹⁾ Die Arbeitszeit beinhaltet die Unterrichtsverpflichtung, die außerunterrichtlichen Verpflichtungen wie z. B. Konferenzen oder Elternabende, die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie die Pausen.

²⁾ Ausnahmen bis 22:00 Uhr sind unter bestimmten Voraussetzungen möglich (siehe § 28 Mutterschutzgesetz).

Unfall- gefährdung	kein Einsatz auf glatten oder rutschigen Böden			Ursachen beseitigen oder Verbot der Tätigkeit	nein
	kein Einsatz im Bereich von Stolperfallen			Stolperfallen beseitigen oder Verbot der Tätigkeit	nein
	keine Arbeit auf Leitern und Tritten			Verbot der Tätigkeit	nein

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

**Gefährdungsbeurteilung nach
§ 10 Mutterschutzgesetz**

Gefährdung		wird		Maßnahmen	gilt auch für stillende Frauen
		eingehalten	wird nicht eingehalten		
		ja	nein		
Heben, Halten, Bewegen oder Befördern von Lasten	<i>gelegentlich nicht über 10 kg</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Verbot der Tätigkeit</i>	<i>nein</i>
	<i>nicht regelmäßig über 5 kg</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Verbot der Tätigkeit</i>	<i>nein</i>
Zwangshaltungen	<i>Stuhl und Tisch sind an die Körpergröße anpassbar</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Entsprechendes Mobiliar zur Verfügung stellen</i>	<i>nein</i>
Aggressives Verhalten von Schülerinnen und Schülern	<i>kein Einsatz in Lerngruppen, in denen bekanntermaßen ein erhöhtes Verletzungsrisiko durch aggressives Verhalten von Schülerinnen und Schülern besteht.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Verbot des Einsatzes in dieser Lerngruppe</i>	<i>nein</i>
Gefährdung durch Schultiere	<i>ein direkter Kontakt zu den Schultieren und deren Ausscheidungen kann vermieden werden.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>kein Einsatz im Einflussbereich von Schultieren</i>	<i>ja</i>
Gefährdung durch Zeckenbiss	<i>kein Aufenthalt in freier Vegetation (z. B. Wanderungen in Feld, Wald und Wiese)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Verbot der Tätigkeit</i>	<i>ja</i>
mehrtägige Klassenfahrten				<i>Verbot der Tätigkeit</i>	<i>ja</i>
Pausenaufsicht	<i>kein Einsatz auf glatten, rutschigen Böden, kein Einsatz im Bereich von Stolperfallen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Ursachen beseitigen oder Verbot der Tätigkeit</i>	<i>nein</i>
	<i>keine extremen Witterungsbedingungen (Hitze, Nässe, Kälte)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Verbot der Tätigkeit</i>	<i>nein</i>
	<i>kein regelmäßiger Lärm > 80 dB (A) (Mittelwert Tagesexposition)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Verbot der Tätigkeit</i>	<i>nein</i>
	<i>keine regelmäßige Verletzungsgefährdung durch Rempelen oder körperliche Auseinandersetzungen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Verbot der Tätigkeit</i>	<i>nein</i>
Erste Hilfe	<i>keine Betreuung von erkrankten oder verletzten Personen</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Verbot der Tätigkeit</i>	<i>nein</i>
Sportunterricht	<i>kein Auf- und Abbau sowie Transport von Sportgeräten</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Verbot der Tätigkeit</i>	<i>nein</i>
	<i>keine Tätigkeiten mit erhöhter Verletzungsgefährdung (z. B. Hilfestellung beim Turnen, schnelle Ballspiele)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Verbot der Tätigkeit</i>	<i>nein</i>
	<i>kein regelmäßiger Lärm > 80 dB (A)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Verbot der Tätigkeit</i>	<i>nein</i>

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

**Gefährdungsbeurteilung nach
§ 10 Mutterschutzgesetz**

Gefährdung	wird eingehalten		Maßnahmen	gilt auch für stillende Frauen	
	ja	nein			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	geeignete Bedingungen schaffen, Aufsicht sicherstellen	ja	
Die Beschäftigte kann ihre Arbeit jederzeit kurz unterbrechen und sich bei Bedarf hinlegen, hinsetzen und ausruhen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot der Tätigkeit	nein	
Schwimmunterricht			Verbot der Tätigkeit	ja	
Physikunterricht	kein Umgang mit Röntgen- oder Laserstrahlung oder radioaktiver Strahlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	kein Einsatz im Chemie- bzw. Biologieunterricht	ja
Biologieunterricht, Chemieunterricht	kein Kontakt zu oder Umgang mit Chemikalien, es sei denn, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung lässt keine Gefährdung für Mutter oder Kind erwarten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	kein Kontakt zu lebenden Tieren oder Präparaten, es sei denn, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung lässt keine Gefährdung für Mutter oder Kind erwarten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Infektionsgefährdung	Immunität gegenüber Röteln besteht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	kein Einsatz in der Schule bis zur 20. Schwangerschaftswoche (Arbeiten zuhause ist möglich)	ja
	Zusätzlich nur bei Einsatz in der Grundschule: Immunität gegenüber Windpocken besteht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	kein Einsatz in der Schule (Arbeiten zuhause ist möglich)	ja
	zusätzlich nur bei Einsatz in Kindertagesstätten: Immunität gegenüber Windpocken, Masern, Mumps und Ringelröteln besteht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	kein Einsatz in Kindertagesstätten kein Besuch von Kindergartenkindern in der Schule	ja
	kein Einsatz bei pflegerischen Tätigkeiten mit Kontakt zu Körperflüssigkeiten, insbesondere Wickeln, Toilettenbegleitung, Lagerung, Füttern, Naseputzen, keine Erste Hilfe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeiten	ja
	Vermeidung von engem Körperkontakt (z. B. Kinder auf den Schoß nehmen, Kuscheln, Tränen trocknen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeiten, andernfalls kein Einsatz in der Schule	ja

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Mutterschutzgesetz

Gefährdung			Maßnahmen	gilt auch für stillende Frauen
	wird eingehalten	wird nicht eingehalten		
	<i>ja</i>	<i>nein</i>		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot der Tätigkeit	<i>ja</i>
kein Einsatz von Schwangeren in Bereichen, in denen eine erhöhte Verletzungsgefahr in Verbindung mit Kontakt zu Körperflüssigkeiten besteht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot der Tätigkeit	<i>ja</i>
derzeit aktuell kein Fall von: Röteln, Windpocken, Masern, Mumps, Ringelröteln, Keuchhus-ten, Scharlach, Hepatitis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tabelle Kopier- vorlage 5 beachten	<i>ja</i>
konsequente Händehygiene wird durchgeführt			Unterweisung durchführen (Kopiervorlage 7)	<i>ja</i>
<i>Ergänzungen zu speziellen Arbeitsplätzen z. B. in berufsbildenden Schulen</i>				

Ggf. Tabelle fortführen

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Maßnahmentabelle

zur Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Mutterschutzgesetz

	Maßnahmen aus der Checkliste	Einzelheiten
	Beispiele:	
	Einsatzzeit anpassen	montags bis mittwochs keine Konferenzen/Elterngespräche etc. nach 16:30 Uhr
	kein Kontakt zu Kindern im Vorschulalter	ab sofort kein Einsatz im Vorschulbereich mehr
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Liste ggf. fortführen

- Die schwangere Beschäftigte ist bezüglich der o.g. Schutzmaßnahmen am _____ informiert worden.
- Eine unverantwortbare Gefährdung ist auch durch die Veranlassung von Schutzmaßnahmen nicht auszuschließen. Deshalb wird die Beschäftigte an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt. Am neuen Arbeitsplatz ist ebenfalls eine Gefährdungsbeurteilung erstellt worden.
- Eine unverantwortbare Gefährdung ist weder durch die Veranlassung von Schutzmaßnahmen noch durch eine Umsetzung auszuschließen. Deshalb wird bis zum _____ ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen.

Ort/Datum

Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters

Ort/Datum

Unterschrift der Beschäftigten

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Konsequente Händehygiene – Wie geht das?

Konsequente Händehygiene schützt vor Infektionen! Besonders während der Schwangerschaft ist es wichtig, sich und natürlich auch das ungeborene Kind zu schützen. Nicht nur sogenannte banale Infekte, die einfach nur lästig sind, sondern auch solche Infekte, die gefährlich für Mutter und Kind werden können (z. B. Zytomegalie, Noroviren) sollen durch regelmäßiges Händewaschen vermieden werden.

Deshalb: Waschen Sie regelmäßig Ihre Hände mit Wasser und Seife:

- Krempeln Sie die Ärmel hoch und machen Sie die Hände richtig nass.
- Nehmen Sie eine ordentliche Portion Seife und seifen Sie Ihre Hände gründlich ein.
- Denken Sie auch die Fingerzwischenräume und an die Fingerspitzen.
- Nehmen Sie sich hierfür 20–30 Sekunden Zeit.
- Spülen Sie anschließend den Seifenschaum gründlich mit Wasser ab.
- Trocknen Sie die Hände gründlich mit einem Einmaltuch ab.

Waschen Sie Ihre Hände insbesondere **vor dem Essen** und **vor dem Kontakt zu Mund, Nase oder Augen**.



© iStock.com/123dudu

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

**Betriebliches Beschäftigungsverbot
(§ 13 Abs. 1 Nr. 3 Mutterschutzgesetz)**

Für Frau

(Name, Vorname, Geburtsdatum)

tätig als

voraussichtlicher Entbindungstermin _____

spreche ich gemäß § 13 MuSchG mit Wirkung vom _____

ein betriebliches Beschäftigungsverbot aus, da unverantwortbare Gefährdungen im Rahmen ihrer Tätigkeit nicht ausgeschlossen werden können.

Grund:

- In der durchgeführten Beurteilung der Arbeitsbedingungen der Schwangeren konnte eine unverantwortbare Gefährdung auch nach Prüfung von geeigneten Schutzmaßnahmen und Prüfung eines Arbeitsplatzwechsels nicht ausgeschlossen werden.
- Es besteht eine bisher ungeklärte oder keine ausreichende Immunität der Schwangeren für ihre Tätigkeit.
- Es ist aktuell eine Infektionskrankheit in unserer Einrichtung aufgetreten, für die bei der Schwangeren/der Stillenden keine ausreichende Immunität besteht.

Andere Gründe:

Das betriebliche Beschäftigungsverbot gilt:

voraussichtlich bis zum

bis zum Ende der Schwangerschaft

Ort/Datum

Stempel und Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters

Original an die Schwangere aushändigen, jeweils eine Kopie

- an das Regionale Landesamt für Schule und Bildung, Dezernat 1P
- für die Personalakte/die Gefährdungsbeurteilung in der Schule

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Einverständniserklärung der Schwangeren

Name

Vorname

Schule

Beginn der gesetzlichen Mutterschutzfrist (§ 3 Abs.1 MuSchG) am: _____

Hiermit erkläre ich ausdrücklich den Wunsch, während der gesetzlichen Mutterschutzfrist vor der Entbindung weiterhin meine Tätigkeit als _____ ausüben zu wollen.

Dieses Einverständnis kann ich jederzeit zurückziehen mit der Folge, dann sofort nicht mehr beschäftigt zu werden.

Mir ist bekannt, dass eine Weiterbeschäftigung während der gesetzlichen Mutterschutzfrist vor der Entbindung nur unter Berücksichtigung der konkretisierten Gefährdungsbeurteilung möglich ist.

Datum

Unterschrift der Lehrerin/der Bediensteten

Vermerk der Schule

Kenntnis genommen. Unter Berücksichtigung der konkretisierten Gefährdungsbeurteilung bestehen keine Bedenken gegen eine Weiterbeschäftigung während der gesetzlichen Mutterschutzfrist vor der Entbindung.

Datum

Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters

Meldewege und Dokumentation

Meldewege

Wenn Ihnen eine Schwangerschaft von einer Beschäftigten angezeigt wird, müssen Sie Meldungen sowohl an das Regionale Landesamt für Schule und Bildung (gilt für allgemeinbildende Schulen) als auch an das örtlich zuständige Gewerbeaufsichtsamt veranlassen.

Meldung Schwangerschaft einer Beschäftigten des Landes in Schule

- 1.) Die Schulleitung einer allgemein bildenden Schule (oder die Seminarleitung) leitet die ihr von der Beschäftigten vorgelegte ärztliche Bescheinigung über die bestehende Schwangerschaft, aus der auch der voraussichtliche Entbindungstermin hervorgehen muss, an das Dezernat 1 der Regionalen Landesämter für Schule und Bildung
 - für verbeamtete oder tarifbeschäftigte Lehrerinnen an die Personalsachbearbeitung des Fachbereichs lehrendes Personal und
 - für die nichtlehrenden Beschäftigten an den Fachbereich nichtlehrendes Personal und Servicestelle 1 S weiter.

In den Fachbereichen wird der Beginn der Mutterschutzfrist festgesetzt.

- 2.) Die Schulleitung ABS und auch BBS sendet das ausgefüllte Formblatt „Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau nach § 27 Mutterschutzgesetz“ an das zuständige Gewerbeaufsichtsamt. Einen Link zum Auffinden des Formblattes und der Anschrift Ihres zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes finden Sie im Anhang 2.

Diese Meldung gilt für alle Beschäftigten im lehrenden wie auch im nichtlehrenden Bereich.

- X Dezernat 1
Fachbereich
lehrendes Personal**
- X Dezernat 1
Fachbereich nicht-
lehrendes Personal
und Servicestelle**

- X Meldung
Gewerbeaufsicht**

Meldung Beschäftigungsverbote

Sowohl das Beschäftigungsverbot durch die Schulleitung/Seminarleitung (§ 13 MuSchG) als auch das ärztliche Beschäftigungsverbot (§ 16 MuSchG) werden in Kopie an die Regionalen Landesämter für Schule und Bildung, Dezernat 1

- für Lehrerinnen an den Fachbereich lehrendes Personal und
- für nichtlehrende Beschäftigte an den Fachbereich nichtlehrendes Personal und Service-stelle gesendet.



Meldung einer schwangeren Schülerin

Bei Schwangerschaft einer Schülerin wird das ausgefüllte Formblatt „Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau nach § 27 Mutterschutzgesetz“ (siehe oben) an das zuständige Gewerbeaufsichtsamt gesendet.

Ob eine schwangere Schülerin die Schule nicht betreten darf (analog zu einem betrieblichen Beschäftigungsverbot für Landesbedienstete in Schulen), entscheidet die Schulleitung. Diese kann sich durch das zuständige Gewerbeaufsichtsamt beraten lassen.

Dokumentation

Die allgemeine Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Mutterschutzgesetz für die Tätigkeiten an Ihrer Schule sollten Sie zusammen mit allen anderen Arbeitsschutzunterlagen archivieren.

Die Ergebnisse der konkretisierten Gefährdungsbeurteilung mit den daraus folgenden Schutzmaßnahmen sowie alle mit personenbezogenen Daten erstellten Formblätter (Kopiervorlagen 3, 4, 8 und gegebenenfalls Kopiervorlage 9) müssen unter Verschluss archiviert werden. Hier darf ein Zugang nur für besonders autorisierte Personen möglich sein.

X Datenschutz

Gemäß § 27 Abs. 5 MuSchG hat der Arbeitgeber die Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren“

Bitte beachten Sie dringend diese Datenschutzmaßnahmen.

Anhang 2

Beratung und Unterstützung

Bereich „Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement in Schulen und Studienseminaren“ (AuG)

Ihre zuständigen Beraterinnen und Berater aus den Bereichen Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit finden Sie unter www.aug-nds.de/?id=149

Informationen zum Thema Mutterschutz in Schule finden Sie unter

www.aug-nds.de/?id=797

Die Mutterschutzbrochüre in der Online-Version finden Sie unter

www.aug-nds.de/?id=797

Hilfreiche Informationen des niedersächsischen Gewerbeaufsichtsamtes

Das Formular „Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau nach § 27 Mutterschutzgesetz“ finden Sie über den Weg:

www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/arbeitschutz/mutterschutz/mutterschutz-52094.html

Das zuständige Gewerbeaufsichtsamt finden Sie unter www.aug-nds.de/?id=149 (Beratersuche).

Gesetze und Verordnungen

- Mutterschutzgesetz unter www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf
- Arbeitsschutzgesetz unter www.gesetze-im-internet.de/arbschg/ArbSchG.pdf
- Mutterschutz- und Elternzeitverordnung unter www.gesetze-im-internet.de/muscheltzv/MuSchEltZV.pdf
- Niedersächsisches Beamtengesetz unter www.nds-voris.de/ljportal/?quelle=jlink&query=BG+ND&psml=bsvorisprod.psml&max=true

Anhang 3

Schwangere Schülerinnen

Das Mutterschutzgesetz in der Fassung vom 23.05.2017 bezieht erstmalig Schülerinnen (wie auch Studentinnen und Praktikantinnen) mit ein.

Was tun, wenn eine Schülerin Ihnen eine Schwangerschaft mitgeteilt hat?

Als Schulleiterin oder Schulleiter sind Sie verpflichtet, die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Schülerin zu schützen und ihr die Beschäftigung, in diesem Fall die Teilnahme am Unterricht, ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes zu ermöglichen. Es dürfen der schwangeren Schülerin keine Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entstehen.

Wie bei schwangeren Beschäftigten an Ihrer Schule müssen Sie auch für eine schwangere Schülerin z. B. eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und entsprechende Schutzmaßnahmen festlegen.



Wo kann ich Informationen erhalten?

Bei allen Fragen zur Gefährdungsbeurteilung, der Beurteilung möglicherweise erforderlicher Immunitäten oder eines Beschäftigungsverbotes wenden Sie sich bitte direkt an das für Ihre Schule zuständige Gewerbeaufsichtsamt, dem Sie auch die Schwangerschaft der Schülerin melden müssen (siehe Anlage 2 der Broschüre).

Bei Fragen, die die Schulpflicht der Schülerin betreffen, wenden Sie sich bitte direkt an das Dezernat 1 R (Fachbereich Recht) des für Sie zuständigen Regionalen Landesamtes für Schule und Bildung.

Die Umsetzung des Mutterschutzgesetzes in Bezug auf schwangere Schülerinnen könnte in der Anfangsphase zu Fragen und Unsicherheiten führen. Da es zurzeit noch keine Erfahrungen zu diesem Thema gibt, wird empfohlen, sich an der aufgezeigten Vorgehensweise für schwangere Beschäftigte im Schuldienst zu orientieren.

Der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgesehene Ausschuss für Mutterschutz (gemäß § 30 MuSchG) hat im Juli 2018 erstmalig seine Arbeit aufgenommen. Zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz gehört es unter anderem, Art, Ausmaß und Dauer einer möglichen unverantwortbaren Gefährdung einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes am Arbeitsplatz zu ermitteln.

Wenn der Ausschuss für Mutterschutz Erkenntnisse oder Empfehlungen zum Umgang mit schwangeren Schülerinnen veröffentlicht, werden die Schulen und Studienseminare des Landes zeitnah darüber informiert.

Impressum

Herausgeber

Niedersächsisches Kultusministerium
Referat 22 – Arbeit und Gesundheit in Schulen
und Studienseminaren
Hans-Böckler-Allee 5
30173 Hannover

Autoren

Marlies Kummert, Dr.med. Astrid Gebhardt,
Rainer Standke, Dr.med. Reiner Frontzek

Internet

www.arbeitsschutz-schulen-nds.de

Gestaltung

www.tabasco-media.com

Titel © contrastwerkstatt/stock.adobe.com