

Ministerium für
Bildung, Wissenschaft und Kultur
Mecklenburg-Vorpommern



Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern
D-19048 Schwerin

Schulleiterinnen und Schulleiter der öffentlichen Schulen des Landes M-V
über
zuständige
Schulaufsichtsbehörden

Bearbeitet von: Schattschneider, Ralf
Telefon: +49 385 588-7714
E-Mail: r.schattschneider@iq.bm.mv-regierung.de
Az: 320-ARBS-2017/000
Schwerin, den 28. August 2019

Handlungsorientierung zum Mutterschutz für Beschäftigte (Lehrkräfte, PmsA und Referendarinnen) an Schulen in öffentlicher Trägerschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Sehr geehrte Schulleiterinnen und Schulleiter,

auf Grund der Änderungen im Mutterschutzgesetz, die ab dem 01.01.2018 gültig sind, haben wir die Ihnen bereits bekannte Handlungsorientierung überarbeitet und stellen Sie Ihnen hiermit zur Verfügung. Bitte benutzen Sie ab jetzt nur noch diese Fassung. Im Wesentlichen ergeben sich aus dem neuen Gesetz keine Änderungen im bisher bekannten Handlungsablauf. Diese Handlungsorientierung gilt nur für den Bereich der Beschäftigten (Angestellte und Beamte) des Bildungsministeriums M-V. Für Beamtinnen gilt gemäß § 81 Landesbeamtengesetz (LBG M-V) das gleiche Mutterschutzniveau entsprechend der vorliegenden Handlungsorientierung, wie auch für andere Beschäftigte. Regelungen für Schülerinnen sind nicht berücksichtigt worden.

Die Handlungsorientierung dient als Unterstützung bei der Umsetzung einschlägiger Rechtsvorschriften und möglicher Verfahrensweisen im Umgang mit werdenden Müttern. Da die Anwendung der einschlägigen Rechtslage für viele von Ihnen keine alltägliche Aufgabe darstellt, möchte ich Ihnen bei der Umsetzung dieser eine Handlungsorientierung zur Anwendung geben, die aber nicht die bestehenden Rechtsgrundlagen ersetzt.

Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, die werdende Mutter und ihr Kind während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit vor Gefährdungen ihrer Gesundheit, Überforderungen und Gesundheitsschädigungen am Arbeitsplatz zu schützen. Die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes spielt hierbei eine zentrale Rolle.

Eine grundsätzliche Beurteilung der Gefährdungen für werdende und stillende Mütter muss schon im Zuge der allgemeinen (technischen) Gefährdungsbeurteilung erfolgen, unabhängig davon, ob Frauen oder Schwangere aktuell in der Schule beschäftigt sind (sh. Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung der Unfallkasse M-V).

Nach der Bekanntgabe der Schwangeschaft müssen Sie die individuellen Schutzmaßnahmen anhand der Checkliste zur Mutterschutz – Gefährdungsbeurteilung (Anlage 4) festlegen.

Um die einzelnen Aufgaben, die sich für Sie ergeben, besser darzustellen, möchte ich Ihnen den erforderlichen Ablauf Ihres Handelns verdeutlichen.

Handlungsablauf bei Meldung einer Schwangerschaft von Beschäftigten:

(siehe Anlage 1 - Ablaufplan für Schulleiterinnen und Schulleiter)

- I. Mitteilung der werdenden Mutter gegenüber der Schulleiterin/ dem Schulleiter
- II. Durchführung von Sofortmaßnahmen durch die Schulleiterin/ den Schulleiter (bis III. abgeschlossen ist)
- III. Durchführung der Checkliste zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung durch die Schulleiterin/ den Schulleiter (Unterstützung durch den Betriebsarzt oder zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit nutzen)
- IV. Durchführung der durch die personalführende Stelle festgelegten Schutzmaßnahmen durch die Schulleiterin/ den Schulleiter
- V. Meldepflicht der Schulleiterin/ des Schulleiters gegenüber dem Landesamt für Gesundheit und Soziales M-V (LAGuS)

Zu I. **Werdende Mütter** sollen der Schulleiterin/ dem Schulleiter ihre Schwangerschaft, den mutmaßlichen Tag der Entbindung, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist (§ 15 Abs. 1 MuSchG), und ggf. ein bereits vorliegendes ärztliches Beschäftigungsverbot (durch den behandelnden Arzt gemäß § 16 Abs. 1 MuSchG) mitteilen. Da die werdende Mutter erst darauf hin unter den Schutz der entsprechenden Gesetze und Vorschriften gestellt werden kann, sollte sie dies im eigenen Interesse so früh wie möglich vornehmen.

Zu II. **Die Schulleiterin/ der Schulleiter** hat unmittelbar nach Bekanntwerden der Schwangerschaft Sofortmaßnahmen in Form von einem zeitlich befristeten betrieblichen (arbeitgeberseitigen) Beschäftigungsverbot gegenüber der werdenden Mutter durchzuführen. Dieses befristete Beschäftigungsverbot gilt

- a) bis zur Überprüfung der Checkliste Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung (Anlage 4),
- b) dem Vorliegen der betriebsärztlichen Empfehlung (Anlage 5a), welche unter Mitwirkung der werdenden Mutter einzuholen ist sowie
- c) der Umsetzung aller sich aus den Punkten a) und b) ergebenden notwendigen Schutzmaßnahmen.

Die Abstimmung mit der zuständigen personalführenden Stelle erfolgt durch die Übermittlung der Anlage 3.

Sofern bereits ein ärztliches Beschäftigungsverbot erteilt wurde, entfallen alle hier dargestellten Maßnahmen.

Zu III. **Die Schulleiterin/ der Schulleiter** (Arbeitgeber gemäß u.g. Verwaltungsvorschrift „Unfallverhütung und Sicherheit in Schulen“ - Punkt 2.7) ist gemäß §§ 9 und 10 MuSchG verpflichtet, unmittelbar nach dem Bekanntwerden der Schwangerschaft die durch die personalführenden Stellen festgelegten erforderlichen Schutzmaßnahmen auf der Grundlage des Mutterschutzgesetzes und aller einschlägigen Rechtsvorschriften zum Schutz von Leben und Gesundheit für die weitere Beschäftigung der Schwangeren zu treffen. Darüber hinaus hat sie/ er nach Bekanntwerden die zuständige Schulaufsichtsbehörde und das zuständige LAGuS zu informieren (Adressen sh. Anlage 2).

Der Arbeitsplatz der Beschäftigten ist gemeinsam mit der werdenden Mutter unter besonderer Berücksichtigung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes anhand der Checkliste zur Mutterschutz – Gefährdungsbeurteilung (Anlage 4) zu

überprüfen und zu beurteilen. Die Kopie ist durch die Schulleiterin/ den Schulleiter über die werdende Mutter an den Betriebsarzt zu übermitteln.

Die werdende Mutter ist nachweislich (Anlage 3) über die vom Arbeitgeber empfohlene betriebsärztliche Untersuchung/Beratung zu informieren und über die Konsequenzen einer Nichtwahrnehmung aufzuklären. Die Abklärung der Immunitätslage ist Bestandteil der Checkliste zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung und durch den Betriebsarzt durchzuführen. Im Rahmen der Mitwirkungspflicht nach §§ 15 und 16 Arbeitsschutzgesetz hat sich die werdende Mutter daher unverzüglich gemeinsam mit der Schulleitung, mit der Disposition der AMD TÜV Rheinland (sh. Anlage 2) zur Terminabsprache beim Betriebsarzt in Verbindung zu setzen und den nächstmöglichen Termin wahrzunehmen.

Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung wird der Schwangeren durch die Schulleiterin/ den Schulleiter mitgeteilt.

Grundsätzlich dürfen werdende Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich schriftlich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

Während der Schutzfrist nach der Geburt besteht ein Beschäftigungsverbot entsprechend § 3 Abs. 2 MuSchG.

Zu IV. Werden auf Grund der Checkliste zur Mutterschutz – Gefährdungsbeurteilung durch **die Schulleiterin/ den Schulleiter** Gefahren für die werdende Mutter bzw. für das ungeborene Kind erkannt, müssen unverzüglich geeignete Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber (Schulleitung gemeinsam mit personalführender Stelle) veranlasst werden.

Hierbei ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen zu beachten (§ 13 MuSchG):

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
2. Arbeitsplatzwechsel
3. Betriebliches Beschäftigungsverbot

Für die Ausstellung eines (un-)befristeten betrieblichen Beschäftigungsverbot es bzw. eines Teilbeschäftigungsverbot es an den allgemein bildenden Schulen sind ausschließlich die Staatlichen Schulämter, die personalführende Stelle für Beruflichen Schulen, das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Ref. 522), zuständig. Die Schulleiterin/ der Schulleiter hat mit den zuständigen Schulaufsichtsbehörden unverzüglich Kontakt aufzunehmen.

Für alle Referendarinnen (Lehramtsstudentinnen), unabhängig an welcher Schule sie sich befinden, ist zwingend eine Abstimmung mit dem Institut für Qualitätsentwicklung M-V, Herr Zahn, Werderstraße 124, 19055 Schwerin, Telefon: 0385/588 17815, E-Mail: d.zahn@iq.bm.mv-regierung.de vorzunehmen, da in diesen Fällen das IQ M-V die personalführende Stelle ist.

Ist die Umsetzung von Schutzmaßnahmen an der „Stammschule“ nicht möglich, ist der Arbeitgeber (personalführende Stelle) verpflichtet, den Einsatz z.B. an einer anderen Schule oder anders als im Unterricht (siehe Anlage 7) zu prüfen und zu veranlassen. Nur wenn die Umsetzung von Schutzmaßnahmen auch an anderen Schulen durch den Arbeitgeber für die Beschäftigte nicht zu realisieren ist, ist ein betriebliches Beschäftigungsverbot vom Arbeitgeber (personalführende Stelle) auszusprechen. Dies ist, genauso wie ein ärztliches Beschäftigungsverbot, dass durch die behandelnde Ärztin/ den behandelnden Arzt attestiert wurde, sowohl für den Arbeitgeber, als auch für die Beschäftigte, bindend.

Zu V. Die **Schulleiterin/ der Schulleiter** hat die zuständige Arbeitsschutzbehörde (LAGuS M-V) unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter, der durchgeführten Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung und den daraus resultierenden Ergebnissen in Kenntnis zu setzen (Formular siehe Anlage 6).

Den zuständigen personalführenden Stellen sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- a) Kopie der Checkliste zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz der werdenden Mutter einschließlich eines Vorschlags für Maßnahmen zur Vermeidung der festgestellten Gefährdungen (Anlage 4)
- b) Kopie der „Unterweisung über die zwingend erforderliche betriebsärztliche Abklärung der Immunitätslage“ durch die Schulleiterin/ den Schulleiter“ (Anlage 3)
- c) Kopie des „Mitteilungsformulars LAGuS“ (Anlage 6)

Insgesamt sind folgende gesetzliche und sonstige Grundlagen in der jeweils geltenden Fassung durch Sie anzuwenden:

- [1] Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) in der jeweils aktuellen Fassung
- [2] Fünftes Sozialgesetzbuch (SBG V) in der jeweils aktuellen Fassung
- [3] Arbeitsstättenverordnung, Biostoffverordnung und Gefahrstoffverordnung in der jeweils aktuellen Fassung
- [4] Verwaltungsvorschrift „Unfallverhütung und Sicherheit in Schulen“ des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg – Vorpommern in der jeweils aktuellen Fassung
- [5] Beamtenengesetz für das Land Mecklenburg – Vorpommern (LBG M-V) in der jeweils aktuellen Fassung

Weitere hilfreiche Informationen können Sie auch unter folgenden Links finden:

Das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter finden Sie unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/muschg/gesamt.pdf>.

Darüber hinaus bietet die Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen Überblick über die wesentlichen Aspekte des Mutterschutzes. Des Weiteren finden Sie auf der Homepage des Landesamtes für Gesundheit und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern weitere Informationen unter: <http://www.lagus.mv-regierung.de>.

Die aufgeführten Adressen beziehen sich auf den derzeitigen Stand. Zukünftige Änderungen können hier nicht berücksichtigt werden.

Für weitere Fragen stehen Ihnen auch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die zuständigen Ansprechpartner im Landesamt für Gesundheit und Soziales und die Betriebsärzte gern zur Verfügung (Anlage 2).

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Ralf Schattschneider

- Anlage 1 Handlungsorientierung nach dem Mutterschutzgesetz (Ablaufplan für Schulleiterinnen und Schulleiter)
- Anlage 2 Kontaktdaten Ansprechpartner
- Anlage 3 Unterweisung über eine zwingend erforderliche betriebsärztliche Abklärung der Immunitätslage der werdenden Mutter durch die Schulleiterin / den Schulleiter
- Anlage 4 Checkliste zur Mutterschutz – Gefährdungsbeurteilung
- Anlage 5a Formblatt für eine Bescheinigung nach MuSchG (Betriebsarzt)
- Anlage 5b Formblatt für eine betriebsärztliche Empfehlung – Hinweis für den Arbeitgeber
- Anlage 5c Formblatt für eine betriebsärztliche Empfehlung – Hinweise für die werdende Mutter
- Anlage 6 Mitteilungsformular - LAGuS M-V „Mitteilung über die Beschäftigung einer werdenden Mutter gem. § 27 Abs. 1 und Auskünfte gem. § 27 Abs. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG)“
(<http://www.lagus.mv-regierung.de/Arbeitsschutz/Sozialer-Arbeitsschutz/Mutterschutz/>)
- Anlage 7 Regelungen für Referendarinnen im Vorbereitungsdienst
- Anlage 8 häufig gestellte Fragen

Anlage 1

Handlungsorientierung nach dem Mutterschutzgesetz (Ablaufplan für Schulleiterinnen und Schulleiter)

1. Anzeige der Schwangerschaft gegenüber der Schulleiterin / dem Schulleiter

Die Beschäftigte sollte der Schulleiterin/ dem Schulleiter ihre Schwangerschaft unverzüglich anzeigen. Erst danach können Maßnahmen seitens des Arbeitgebers zum Schutz der Schwangeren ergriffen werden.

Sollte bereits ein ärztliches (ehemals indiv.) Beschäftigungsverbot erteilt worden sein, setzt die Schwangere ihre Tätigkeiten aus. Es erfolgt in diesem Fall nur eine Mitteilung an die personalführende Stelle und an das LAGuS.

2. Befristetes Beschäftigungsverbot

Die Schulleiterin/ der Schulleiter spricht gegenüber der Beschäftigten sofort mündlich ein befristetes betriebliches Beschäftigungsverbot bis zum Vorliegen der aktualisierten Checkliste zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung (Anlage 4) und der betriebsärztlichen Empfehlung aus (Dokumentation erfolgt über das Formular Anlage 3).

3. Durchführung/Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung

Der Schulleiter erstellt sofort in Zusammenarbeit mit der Schwangeren die Checkliste zur Mutterschutz – Gefährdungsbeurteilung (Anlage 4) und notiert die nötigen Schutzmaßnahmen.

4. Aufforderung zur unverzüglichen Vorstellung beim Betriebsarzt und Abklärung möglicher Gefährdungen der werdenden Mutter

Sofort nach der Anzeige der Schwangerschaft erfolgt seitens der Schulleiterin/ des Schulleiters gemeinsam mit der werdenden Mutter die Terminabsprache beim Betriebsarzt (sh. Anlage 2) zur Vorstellung der werdenden Mutter. Der nächstmögliche Termin bei der Betriebsärztin/beim Betriebsarzt ist durch die werdene Mutter wahrzunehmen. Der Termin dient der Abklärung möglicher Gefährdungen gemäß §§ 10 und 11 MuSchG (einschließlich Überprüfung der Immunitätslage) und daraus etwaig resultierender betrieblicher Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz. Dies muss unter Verwendung des dafür vorgesehenen Formulars (Anlage 3) erfolgen. Die Schulleiterin/ der Schulleiter und die Beschäftigte unterschreiben das Formular.

5. Meldung an die zuständige personalführende Stelle

Noch am selben Tag der Anzeige der Schwangerschaft hat die Schulleiterin/ der Schulleiter die zuständige personalführende Stelle per E-Mail über die Schwangerschaft der Beschäftigten zu informieren. Im Anhang dieser E-Mail ist zwingend die vollständig ausgefüllte Anlage 3 zu übersenden. Die zuständige personalführende Stelle spricht daraufhin das bereits vorab unter Punkt 2 mündlich erteilte betriebliche Beschäftigungsverbot unverzüglich schriftlich aus.

6. Ergebnis der betriebsärztlichen Untersuchung

Sobald die ausgefüllte Checkliste zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung (Anlage 4) und die betriebsärztliche Empfehlung (Anlage 5a, b) vorliegen, trifft die zuständige personalführende Stelle abhängig von der betriebsärztlichen Empfehlung eine der folgenden Entscheidungen:

1. Die Schwangere kann uneingeschränkt ihre bisherige Tätigkeit fortführen (keine Schutzmaßnahmen nötig); Ausnahme: Auftreten schwangerschaftsrelevanter Infektionskrankheiten, siehe Anlage 5 b
2. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen: konkrete Festlegung der Schutzmaßnahmen entsprechend Checkliste und betriebsärztlicher Empfehlung
3. Erteilung eines betrieblichen Beschäftigungsverbots

Die Anlagen 5a und 5b werden der werdenden Mutter vom Betriebsarzt per Post zugestellt und sind von dieser umgehend nach Erhalt, ohne schuldhaftes Verzögerung, spätestens am nächsten Arbeitstag der Schulleiterin/dem Schulleiter zu übergeben. Dieser übermittelt sie dann umgehend der jeweiligen personalführenden Stelle (Staatliche Schulämter für die allgemeinbildenden Schulen, das Referat 522 für die beruflichen Schulen, das IQ MV, Herr Zahn, für die Referendarinnen).

In jedem Fall wird die Schulleiterin/ der Schulleiter und die Beschäftigte schriftlich durch die zuständige personalführende Stelle über das weitere Vorgehen nach Vorliegen der o.g. betriebsärztlichen Empfehlung informiert.

7. Meldung an LAGuS M-V

Der Schulleiter füllt das Formular (Anlage 6) aus und übermittelt dieses per Post an das LAGuS.

8. Zusammenfassung der notwendigen Formulare (Anlagen)

Mit den im Folgenden genannten Anlagen ist durch die Schulleiterin/ den Schulleiter zeitnah (Anlage 3 noch am Tag der Anzeige der Schwangerschaft) wie folgt vorzugehen:

- Anlage 3** (Unterweisung der werdenden Mutter durch die Schulleiterin/ den Schulleiter über die unverzügliche Vorstellung beim Betriebsarzt zur Abklärung möglicher Gefährdungen und die Weitergabe der Dokumente):
- Ausgefüllt und mit den Unterschriften der Schulleiterin / des Schulleiters und der Beschäftigten versehen am selben Tag der Anzeige der Schwangerschaft an die zuständige personalführende Stelle mailen oder faxen.
- Anlage 4** (Checkliste zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung):
- Überprüfung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gemeinsam mit der Beschäftigten.
 - Ausgefüllt und mit allen erforderlichen Unterschriften versehen
 - o an die zuständige personalführende Stelle (Personalabteilung) senden und

- Kopie an den Betriebsarzt / an die Beschäftigte aushändigen (bildet die Grundlage für die betriebsärztliche Empfehlung und Untersuchung nach dem Mutterschutzgesetz)

Anlage 6 (Mitteilungsformular LAGuS M-V „Mitteilung über die Beschäftigung einer werdenden Mutter gem. § 27 Abs. 1 und Auskünfte gem. § 27 Abs. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG)“):

- Ausgefüllt und von der Schulleiterin / dem Schulleiter unterschrieben an das örtlich zuständige Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern (LAGuS M-V) senden
- Kopie an die zuständige Schulaufsichtsbehörde und an die Beschäftigte senden

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass in dieser Handlungsorientierung/ diesem Ablaufplan nicht jeder erdenkliche Einzelfall, sondern nur der grundsätzliche Ablauf beschrieben werden kann.

Anlage 2 - Kontaktdaten Ansprechpartner:

Zuständige Aufsichtsbehörde LAGuS:

Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern – LAGuS M-V
Abteilung Arbeitsschutz und technische Sicherheit

Dezernat Schwerin

Friedrich-Engels-Str. 47
19061 Schwerin
Tel.: 0385/3991-102
Fax: 0385/3991-155

Dezernat Rostock

Erich-Schlesinger-Str. 35
18059 Rostock
Tel.: 0381/331-59000
Fax: 0381/331-59048

Dezernat Stralsund

Frankendamm 17
18439 Stralsund
Tel.: 03831/2697-59810
Fax: 03831/2697-59877

Dezernat Neubrandenburg

An der Hochstraße 1
17036 Neubrandenburg
Tel.: 0395/380-59600
Fax: 0395/380-59730

Betriebsärzte AMD TÜV Rheinland:

Schulamtsbereich

Schwerin

AMD TÜV Arbeitsmedizinische
Dienste GmbH

Frau Maja Sernau
Platz der Freiheit 5
19053 Schwerin

Schulamtsbereiche

Greifswald + Neubrandenburg

AMD TÜV Arbeitsmedizinische
Dienste GmbH

Frau Dipl.-Med. Taja Diel
Gützkower-Str. 92
17489 Greifswald

Schulamtsbereich

Rostock

AMD TÜV Arbeitsmedizinische
Dienste GmbH

Frau Dr. Wiete Kleemann
Am Hechtgraben 1a
18147 Rostock

Terminvereinbarung für alle Schulamtsbereiche unter:

Tel.: 030 / 7562-1936 oder 0800 - 66 49 06 20

Frau Petra Schach

E-Mail: dispo-mvp@de.tuv.com

Fachkräfte für Arbeitssicherheit:

Schulamtsbereiche

Schwerin + Rostock

Institut für Qualitätsentwicklung M-V
Sitz Staatliches Schulamt Rostock
Herr Draheim
Möllner-Straße 13
18109 Rostock

Telefon: 0381 / 700078447

Handy: 0174 / 9434986

E-Mail: g.draheim@iq.bm.mv-regierung.de

Schulamtsbereiche

Greifswald + Neubrandenburg

Institut für Qualitätsentwicklung M-V
Regionalbereich Neubrandenburg
Frau Fleischhack
Helmut-Just-Straße 4
17036 Neubrandenburg

Telefon: 0395 / 38078393

Handy: 0174 / 9434516

E-Mail: d.fleischhack@iq.bm.mv-regierung.de

Anlage 3

Unterweisung der werdenden Mutter durch die Schulleiterin/den Schulleiter über die unverzügliche Vorstellung beim Betriebsarzt zur Abklärung möglicher Gefährdungen gemäß §§ 10 und 11 MuSchG und daraus resultierender Einschränkungen oder betrieblicher Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz und die Weitergabe der Dokumente des Betriebsarztes an den Arbeitgeber (Anlagen 5ff.)

Auf Grund der vorliegenden individuellen Checklisten zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung wird die werdende Mutter

.....
(Name, Vorname der werdenden Mutter)

davon in Kenntnis gesetzt, dass eine unverzügliche Vorstellung beim Betriebsarzt erforderlich ist. Ziel der Vorstellung und ggf. Untersuchung ist die abschließende Klärung, ob mögliche arbeitsbezogene Gefährdungen der werdenden Mutter oder des ungeborenen Kindes existieren, die ggf. Schutzmaßnahmen (z.B. ein befristetes oder zeitlich unbefristetes betriebliches Beschäftigungsverbot nach Mutterschutzgesetz) erfordern. Vorhandene Nachweise über den Immunstatus (z.B. Impfpass, Mutterpass, Laborergebnisse) sind durch die werdende Mutter dem Betriebsarzt vorzulegen. Er berät die werdende Mutter und übergibt ihr die betriebsärztliche Empfehlung.

Die werdende Mutter bekommt alle relevanten Unterlagen (Anlagen 5 ff.) vom Betriebsarzt per Post zugestellt und ist für die umgehende Weiterleitung der Anlage 5b „Betriebsärztliche Empfehlung - Hinweise für den Arbeitgeber“, ohne schuldhaftes Verzögerung, spätestens am nächsten Arbeitstag nach der Zustellung, an die Schulleiterin/den Schulleiter verantwortlich.

Für die werdende Mutter besteht nach § 15 und § 16 Arbeitsschutzgesetz eine Mitwirkungspflicht für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen und den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen.

Lehnt die werdende Mutter eine Vorstellung beim Betriebsarzt mit ggf. Untersuchung durch diesen zur Klärung möglicher arbeitsbezogener Gefährdungen ab und kommt somit ihrer o.g. Mitwirkungspflicht nicht nach, kann der Arbeitgeber keine zusätzlichen Schutzmaßnahmen umsetzen, die sich aus einer betriebsärztlichen Empfehlung ergeben würden (siehe Anlage 5 c). Der Arbeitgeber behält sich in diesem Falle vor, die werdende Mutter beim Amtsarzt vorstellen zu lassen.

Der Beschäftigten wurde durch die Schulleiterin / den Schulleiter ein befristetes betriebliches Beschäftigungsverbot bis zum Vorliegen des betriebsärztlichen Untersuchungsergebnisses mündlich erteilt:

Das befristete Beschäftigungsverbot gilt ab (Datum).....

.....
(Ort / Datum)

.....
(Unterschrift der werdenden Mutter)

.....
(Ort / Datum)

.....
(Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters)

Anlage 4: Checkliste zur Mutterschutz – Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG und MuSchG für Schulen

in Anlehnung an die Gefährdungsbeurteilung der Landesschulbehörde Niedersachsen

Quelle: <https://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/themen/lehrkraefte/mutterschutz/mutterschutz-in-der-schule/broschuere-mutterschutz-in-der-schule>

Schule:							
Name, Vorname der Mitarbeiterin:		Schwangerschaft mitgeteilt am:		Beginn der Mutterschutzfrist:		Voraussichtlicher Entbindungstermin:	
Tätigkeitsbereiche:		<input type="checkbox"/> Unterricht <input type="checkbox"/> vorschulischer Einsatz <input type="checkbox"/> Verwaltungstätigkeiten <input type="checkbox"/> Berufsschule / Fachkabinett <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Werkunterricht <input type="checkbox"/> Sportunterricht <input type="checkbox"/> Biologieunterricht <input type="checkbox"/> Chemieunterricht <input type="checkbox"/> Physikunterricht		<input type="checkbox"/> Musikunterricht <input type="checkbox"/> Kunstunterricht <input type="checkbox"/> Fachpraxisunterricht <input type="checkbox"/> Küche/Hauswirtschaft <input type="checkbox"/> Förderunterricht	
Unterricht in folgenden Klassenstufen/Gruppen: (ggfs. Alter der Kinder angeben)							
Die Konkretisierung der Gefährdungsbeurteilung wurde durchgeführt von:		Schulleitung					
		Name:			Vorname:		
Die Antwort der Fragen ist in dem jeweiligen Feld mit einem X zu markieren					NEIN	JA	Notwendige Maßnahmen
A	Unterricht grundsätzlich						
1	Fallen Mehrarbeiten über 8,5 Std. täglich oder über 90 Std. in der Doppelwoche an?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Stundenplan anpassen, keine Teilnahme an Klassenfahrten			
2	Fehlt die Möglichkeit zur kurzen Arbeitsunterbrechung, um sich ausruhen/hinlegen zu können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
3	Fehlt bei Alleinarbeit die Möglichkeit, jederzeit den Arbeitsplatz zu verlassen oder Hilfe zu erreichen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Keine Alleinarbeit			
4	Kann es bei der Tätigkeit zu Tätlichkeiten kommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kein Umgang mit (potentiell) aggressiven Menschen			
5	Gibt es Arbeiten mit Nothilfcharakter (z.B. als Ersthelferin)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nicht mit Erster Hilfe beauftragen			
6	Muss die werdende Mutter regelmäßig (> 2 - 3x / Stunde) Lasten von mehr als 5 kg Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeit			
7	Muss die werdende Mutter gelegentlich (1x / Stunde) Lasten von mehr als 10 kg Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeit			
8	Muss die werdende Mutter nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonat überwiegend bewegungsarm stehen (> 4 Stunden / Tag)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	passenden Stuhl/Tisch bereitstellen			
9	Wird die werdende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeit			
10	Besteht für die werdende Mutter unverantwortbare Gefährdung durch Unfallgefahr z.B. durch Ausgleiten, Fallen, Stürzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(ggfs. Ursachen beseitigen)			
B	Infektionsgefährdung (durch Betriebsarzt zu klären)						
Besteht lt. ärztlicher Bescheinigung ausreichender Infektionsschutz gegen folgende Infektionskrankheiten beim Umgang mit Kindern und Jugendlichen (ggf. Mehrfachantwort möglich)? Hinweis: Bis zur vollständigen Klärung des Immunschutzes durch den Betriebsarzt erfolgt ein befristetes Beschäftigungsverbot für den beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen.							
1	Kinder unter 6 Jahren (Kindergarten): Röteln, Masern, Mumps, Windpocken, Ringelröteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	befristetes Beschäftigungsverbot beachten!			
2	Kinder unter 10 Jahren (Grundschule, Förderschule) Röteln, Windpocken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	befristetes Beschäftigungsverbot beachten!			
3	Kinder/Jugendliche unter 18 Jahren: Röteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Beschäftigungsverbot bis zur 20. SW			
4	Kinder in Förderschulen oder inklusiven Schulen: Röteln, Masern, Mumps, Zytomegalie, Hepatitis B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	befristetes Beschäftigungsverbot beachten!			
5	Zytomegalie (wichtig nur bei Umgang mit Kindern, sofern enger Körperkontakt (Hautkontakt) oder Kontakt mit Körperflüssigkeiten (Speichel, Blut, Urin, oder Kot) nicht zu vermeiden ist)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Beschäftigungsverbot			
6	Zytomegalie (wichtig nur bei Begleitung von Toilettengängen und beim Windeln von Kindern)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeit			

Die Antwort der Fragen ist in dem jeweiligen Feld mit einem X zu markieren		NEIN	JA	Notwendige Maßnahmen
7	Liegt in der Schule zurzeit eine akute Infektion von Keuchhusten, Virusgrippe, Scharlach, Masern, Mumps Windpocken, Ringelröteln, Hepatitis A oder Röteln vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	befristetes Beschäftigungsverbot beachten!
8	Besteht die Gefahr von Zeckenbefall (bei pädagogischen Angeboten im Freien)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot der Tätigkeit
9	Besteht eine Exposition gegenüber Tieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kontakt mit Tieren und deren Ausscheidungen sowie staubintensive Tätigkeiten meiden

Die Antwort der Fragen ist in dem jeweiligen Feld mit einem X zu markieren		NEIN	JA	Notwendige Maßnahmen
C	Pausenaufsicht			
1	Kommt es während der Pausenaufsicht regelmäßig zu Rempeleien durch Schüler oder muss die werdende Mutter bei Streitigkeiten körperlich eingreifen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Freistellung von Pausenaufsicht
2	Ist die werdende Mutter während der Pausenaufsicht extremen Witterungseinflüssen ausgesetzt (Hitze, Kälte, Nässe, Glatteis)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Freistellung von Pausenaufsicht
D	Sportunterricht			
1	Heben und Tragen von Sportgeräten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeit
2	Hilfestellung bei Übungen der Schüler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeit
3	Lärmbelastung regelmäßig über 80 <input type="checkbox"/> dB(A), Gefährdung des Erschreckens durch plötzlichen Lärm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeit
4	Besteht eine erhöhte Unfallgefahr durch z.B. Ballspiele, Übungsdemonstrationen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot der Tätigkeiten
E	Schwimmunterricht			
1	Erteilt die werdende Mutter Schwimmunterricht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeit
2	Besteht eine Verpflichtung zu Erste-Hilfe-Maßnahmen oder zur Rettung im Wasser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeit
F	Pflege, Hilfe bei Toilettengängen, Erste Hilfe			
1	Infektionsgefährdung durch Kontakt mit Körperflüssigkeiten (Speichel, Blut, Urin oder Kot) oder durch engen Körperkontakt (Hautkontakt), Umgang mit Verbandszeug oder Schmutzwäsche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	persönlicher Körperschutz (Handschuhe), ggf. Verbot der Tätigkeit
G	Biologieunterricht			
1	Ist eine Gefährdung durch (möglichen) Kontakt zu Biostoffen (Viren, Bakterien, Pilze) der Risikogruppe 2,3 oder 4 im Sinne der BiostoffV vorhanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	persönlicher Körperschutz, ggf. Verbot der Tätigkeit
2	Ist die werdende Mutter einer Gefährdung durch Tätigkeiten/Arbeitsbedingungen, bei denen die Schwangere reproduktionstoxischen, keimzellmutagenen, karzinogenen, toxischen Gefahrstoffen ausgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ersatzstoffe suchen, ggf. Verbot der Tätigkeit
H	Physikunterricht			
1	Umgang mit Röntgenstrahlung, Laserstrahlung oder radioaktiver Strahlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeit
I	Chemieunterricht			
1	Ist die werdende Mutter einer Gefährdung durch Tätigkeiten/Arbeitsbedingungen, bei denen die Schwangere reproduktionstoxischen, keimzellmutagenen, karzinogenen, toxischen Gefahrstoffen ausgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot dieser Tätigkeit
2	Besteht zudem eine Gefährdung durch Hautresorption?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Persönlicher Körperschutz, ggfs. Verbot der Tätigkeit
J	Werken /AWT an allgemein bildenden Schulen /Berufspraktische Fächer an beruflichen Schulen			
1	Fallen Arbeiten mit Erschütterungen und / oder Vibrationen an (Umgang mit Maschinen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot der Tätigkeit
2	Treten regelmäßig Lärmbelastungen über 80 dB(A) bei der Arbeit mit Maschinen auf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot der Tätigkeit
3	Hat die werdende Mutter Umgang mit Farben, Lacken, Klebstoffen, Lösungsmitteln usw. (Gefahrstoffe) und Stäuben (Holz, Gips...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot des Umgangs
4	Besteht eine Exposition gegenüber Hitze, Kälte, Nässe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbot der Tätigkeit

Schutzmaßnahmen und Anmerkungen:	
Aufgrund obenstehender Gefährdungsbeurteilung wurden folgende Schutzmaßnahmen veranlasst:	
<input type="checkbox"/>	Kein Unterrichtseinsatz in folgenden Fächern:
<input type="checkbox"/>	Kein Unterrichtseinsatz in folgenden Klassen:
<input type="checkbox"/>	Anpassung des Stundenplanes:
<input type="checkbox"/>	Erforderliche Anpassungen des Arbeitsplatzes, organisatorische Veränderungen:

Diese Checkliste dient als Ergänzung zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG für schwangere oder stillende Mitarbeiterinnen.

Anhand der abschließenden Beurteilung kann das Formular für die verpflichtende Mitteilung an die zuständige Arbeitsschutzbehörde (§ 27 MuSchG) ausgefüllt werden.

Aus der Fragestellung ergeben sich die zulässigen bzw. unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen. Wurden Fragen mit JA beantwortet, müssen Schutzmaßnahmen bestimmt werden: z.B. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder Arbeitsplatzwechsel.

Ist dies nicht möglich oder zumutbar, muss (und darf) ein betriebliches Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden. In Zweifelsfällen kann der Betriebsarzt beratend hinzugezogen werden.

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

Eine freiwillige Übernahme des Risikos durch die werdende oder stillende Mutter ist zu ihrem eigenen Schutz nicht möglich und ordnungswidrig.

Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung:

- Eine Gefährdung der werdenden Mutter liegt nicht vor. Der Arbeitsplatz wird beibehalten.
- Eine Gefährdung der werdenden Mutter ist nicht auszuschließen. Es kann nur unter Einhaltung der vorstehend aufgeführten Bedingungen auf dem bisherigen Arbeitsplatz weitergearbeitet werden.
- Aufgrund der Gefährdung wurde die werdende Mutter an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt.
- Aufgrund der Gefährdung wurde ein betriebliches Beschäftigungsverbot erteilt.

Die werdende Mutter wurde über die für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen informiert.

Zusätzlich wurde der werdenden Mutter ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen angeboten.

Ort	Datum	Unterschrift Schulleitung	Unterschrift Mitarbeiterin

Tabelle Infektionsschutz – Praktische Hinweise – zusätzlich sind die unterschiedlichen länderspezifischen Regelungen zu beachten:

Erkrankung	Empfehlungen bei fehlender oder unklarer Immunität unter Beachtung der Rangfolge der Schutzmaßnahmen: 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen 2. Arbeitsplatzwechsel 3. Betriebliches Beschäftigungsverbot
Röteln	Kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr bis zur 20. Schwangerschaftswoche (SSW); nach der 20. SSW befristet bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Masern	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahr für die gesamte Schwangerschaft. Bei älteren Kindern befristet bei Auftreten von Masern in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall (bei engem Körperkontakt zu den betreuten Kindern während der gesamten Schwangerschaft).
Mumps	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahr für die gesamte Schwangerschaft. Bei älteren Kindern befristet bei Auftreten von Mumps in der Einrichtung bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall (bei engem Körperkontakt zu den betreuten Kindern während der gesamten Schwangerschaft).
Windpocken	Befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bei Mumpsausbruch in der Einrichtung bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Keuchhusten	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 10. Lebensjahr (strikte räumliche Trennung) für die gesamte Schwangerschaft. Bei älteren Kindern befristet bei Auftreten von Windpocken in der Einrichtung bis zum 28. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Zytomegalie	Befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 20. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall. Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr und mit behinderten Kindern während der gesamten Schwangerschaft. Eine Beschäftigung mit älteren Kindern (ab dem 4. Lebensjahr) ist nur unter konsequenter Einhaltung der empfohlenen Hygienemaßnahmen (konsequente, sorgfältige Händehygiene; keine Wickeltätigkeit; Vermeidung enger körperlicher Kontakte z. B. Umarmen, Küssen; keine gemeinsame Nutzung von Besteck und Tassen, Handtücher, Waschlappen etc.) erlaubt.
Ringelröteln	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahr bis zur 20. SSW. Danach und bei älteren Kindern befristet bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Hepatitis A	Befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Scharlach	Keine Prüfung der Immunität. Befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 3. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Virusgrippe (Influenza)	Keine Prüfung der Immunität. Befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bei regionalen Epidemien größeren Ausmaßes und ggfs. bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 10. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Hand-Fuß-Mundkrankheit	Keine Prüfung der Immunität. Die kritische Zeit für eine Schwangere bei Ansteckung ist die Zeit um den Geburtstermin. Da sich die Schwangere bereits 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin im gesetzlichen Mutterschutz befindet, besteht in der Regel keine vom Arbeitsplatz ausgehende Infektionsgefährdung, weil die maximale Inkubationszeit 35 Tage beträgt. Bei Schwangeren, die freiwillig auf die Schutzfristen vor der Entbindung verzichten und weiterarbeiten, ist Vorsicht geboten: befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 36. Tag nach der letzten Erkrankung. Für alle andere Schwangeren gilt die konsequente Einhaltung der empfohlenen Hygienemaßnahmen (konsequente, sorgfältige Händehygiene; Vermeidung enger körperlicher Kontakte z. B. Umarmen, Küssen; keine gemeinsame Nutzung von Besteck und Tassen, Handtücher, Waschlappen etc.)
Hepatitis B* C, HIV	Keine Prüfung der Immunität. Tätigkeiten mit Verletzungsgefahr und Blutkontakt (z. B. Erste Hilfe) sind zu vermeiden. <small>*Hepatitis B: Prüfung der Immunität im Einzelfall</small>
Durchfall-erregter z.B. Rota-/Noroviren	Keine Prüfung der Immunität. Konsequente Einhaltung der empfohlenen Hygienemaßnahmen (konsequente, sorgfältige Händehygiene; keine Wickeltätigkeit, Vermeidung enger körperlicher Kontakte z. B. Umarmen, Küssen; keine gemeinsame Nutzung von Besteck und Tassen, Handtücher, Waschlappen etc.). In Abhängigkeit von der aktuellen epidemiologischen Situation befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bei Auftreten von Norovirusinfektionen in der Einrichtung bis zum 17. Tag (Bayern) bzw. bis 1 Woche (Niedersachsen) nach dem letzten Erkrankungsfall und bei Auftreten von Rotavirus bis zum 11. Tag (Bayern) nach dem letzten Erkrankungsfall.

AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH • Gützkower Str.92 • 17489 Greifswald

Zentrum Greifswald

vertraulich

Terminvereinbarung
0800 6649 0621
dispo-mvp@de.tuv.com

Fragen zur Bescheinigung
0800 6649 0622
AMZ-Greifswald@de.tuv.com

Bescheinigung nach MuSchG

Personalien

Personalnummer:

Name _____, geb. _____
Anschrift: _____,
Geschlecht: weiblich
Staatsangehörigkeit:
Beruf:
Berufsgenossenschaft:

Arbeitsmedizinische Untersuchung

Datum:
Anlass: MuSchG Mutterschutzgesetz
Untersuchungsart: Beratung
Bemerkung: Beratung hat stattgefunden
Nächster Termin:

Aufgrund der betriebsärztlichen Untersuchung empfehle ich:

1. Der Arbeitsplatz kann unverändert beibehalten werden.
Es sind keine Schutzmaßnahmen erforderlich. Ausnahme: Auftreten schwangerschaftsrelevanter Infektionskrankheiten (z. B. Scharlach) in der Einrichtung.
2. Folgende Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ist erforderlich:
Betriebsärztliche Empfehlung beachten (ist beigelegt)

Nur unter Beachtung dieser Schutzmaßnahmen ist eine Weiterbeschäftigung möglich.

3. Es sollte ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** durch den Arbeitgeber erfolgen, wenn die unverantwortbare Gefährdung weder durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann.

AMD TÜV
Arbeitsmedizinische Dienste GmbH

Datum _____

Stempel und Unterschrift des untersuchenden Arztes _____

Anlage 5b Betriebsärztliche Empfehlung - Hinweise für den Arbeitgeber

Diese Anlage wurde heute (Datum siehe unten) der werdenden Mutter mit der Aufforderung per Post zugestellt, dass diese umgehend, ohne schuldhafte Verzögerung, dem Arbeitgeber (Schulleiterin / Schulleiter) vorzulegen ist. Dies muss spätestens am nächsten Arbeitstag nach der Zustellung erfolgen.

Zentrum

Terminvereinbarung
0800 6649 0621
dispo-mvp@de.tuv.com

Fragen zur Bescheinigung
0800 6649 0622

Betriebsärztliche Empfehlung - Hinweise für den Arbeitgeber

Beschäftigungsbeschränkungen werdender Mütter bei beruflichem Umgang mit Kindern/Jugendlichen

Beurteilung nach § 11 MuSchG

Frau _____ geb. am.: _____
Arbeitgeber: _____
Tätig als _____
Beruflicher Umgang mit Kindern im Alter von _____ bis _____ Jahren
In Behinderteneinrichtung ja nein

hat sich am _____ auf Grund einer bestehenden Schwangerschaft bei mir vorgestellt.

Nach Überprüfung des Immunstatus gegenüber ausgewählten schwangerschaftsrelevanten Infektionskrankheiten ergeben sich folgende betriebsärztliche Empfehlungen beim beruflichen Umgang mit Kindern / Jugendlichen. Zu beachtende Empfehlungen (nur markierte Reihen sind relevant):

	X	Empfehlungen unter Beachtung der Rangfolge der Schutzmaßnahmen: 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen 2. Arbeitsplatzwechsel 3. Betriebliches Beschäftigungsverbot
Röteln	<input type="checkbox"/>	Kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr bis zur 20. Schwangerschaftswoche (SSW); nach der 20. SSW befristet bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Masern	<input type="checkbox"/>	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahr für die gesamte Schwangerschaft. Bei älteren Kindern befristet bei Auftreten von Masern in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall (bei engem Körperkontakt zu den betreuten Kindern während der gesamten Schwangerschaft).
Mumps	<input type="checkbox"/>	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahr für die gesamte Schwangerschaft. Bei älteren Kindern befristet bei Auftreten von Mumps in der Einrichtung bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall (bei engem Körperkontakt zu den betreuten Kindern während der gesamten Schwangerschaft).
	<input type="checkbox"/>	Befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bei Mumpsausbruch in der Einrichtung bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Windpocken	<input type="checkbox"/>	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 10. Lebensjahr (strikte räumliche Trennung) für die gesamte Schwangerschaft. Bei älteren Kindern befristet bei Auftreten von Windpocken in der Einrichtung bis zum 28. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Keuchhusten	<input type="checkbox"/>	Befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 20. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Zytomegalie	<input type="checkbox"/>	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr und mit behinderten Kindern während der gesamten Schwangerschaft. Eine Beschäftigung mit älteren Kindern (ab dem 4. Lebensjahr) ist nur unter konsequenter Einhaltung der empfohlenen Hygienemaßnahmen (konsequente, sorgfältige Händehygiene; keine Wickeltätigkeit; Vermeidung enger körperlicher Kontakte z. B. Umarmen, Küssen; keine gemeinsame Nutzung von Besteck und Tassen, Handtücher, Waschlappen etc.) erlaubt.
Ringelröteln	<input type="checkbox"/>	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahr bis zur 20. SSW. Danach und bei älteren Kindern befristet bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
Hepatitis A	<input type="checkbox"/>	Befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Z. Zt. ist von einer Immunität bezüglich der in der Mutterschutzgesetzgebung benannten Krankheitserreger auszugehen. Diesbezüglich bestehen keine präventiven Beschäftigungsbeschränkungen. Unberührt davon gelten die generellen Beschäftigungsbeschränkungen aus der Mutterschutzgesetzgebung (s.u.)

Die werdende Mutter wurde über die schwangerschaftsrelevanten Infektionskrankheiten und die sich daraus ergebenden Konsequenzen ausführlich aufgeklärt und beraten. Bitte beachten:
Die Pflichten des Arbeitgebers nach MuSchG bleiben davon unberührt.

Zu beachten ist, dass die Schwangere während der gesamten Schwangerschaft nicht mit der Ersten Hilfe und Wundversorgung beauftragt werden sollte. Für Schwangere ist wegen der Verletzungsgefahr die Betreuung von behinderten, verhaltensgestörten Kindern mit aggressivem Verhaltensmuster (Kratzen, Beißen, Schlagen) sowie die enge Betreuung von Kindern, die nachgewiesen mit Hepatitis B, C oder HIV infiziert sind, unzulässig. Bei Auftreten von weiteren Erregern der Risikogruppe 2 (z.B. Scharlach) sind die Schutzmaßnahmen entsprechend der Gefährdungsbeurteilung zu gestalten.

Vor Wiederaufnahme der Tätigkeit nach der Schwangerschaft wird eine Vorsorge nach ArbMedVV empfohlen. Dabei werden evtl. Impfempfehlungen ausgesprochen, die Beschäftigungsbeschränkungen bei erneuter Schwangerschaft minimieren oder unnötig machen.

AMD TÜV
Arbeitsmedizinische Dienste GmbH

Datum

Stempel und Unterschrift des untersuchenden Arztes

Terminvereinbarung
0800 6649 0621
dispo-mvp@de.tuv.com

**Betriebsärztliche Empfehlung –
Hinweise für die werdende Mutter**

Fragen zur Bescheinigung
0800 6649 0622

Bei beruflichem Umgang mit Kindern/Jugendlichen

Frau _____ geb. am.: _____
Arbeitgeber: _____
Tätig als _____
Beruflicher Umgang mit Kindern im Alter von _____ bis _____ Jahren
In Behinderteneinrichtung ja nein

Sehr geehrte Frau ,

die Untersuchung am _____ ergab, dass ein ausreichender Immunschutz* gegen die folgenden Infektionskrankheiten angenommen werden kann.

		Immunschutz		Empfehlungen unter Beachtung der Rangfolge der Schutzmaßnahmen: 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen 2. Arbeitsplatzwechsel 3. Betriebliches Beschäftigungsverbot
		Ja	Nein	
1	Röteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr bis zur 20. Schwangerschaftswoche (SSW); nach der 20. SSW befristet bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
2	Masern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahr für die gesamte Schwangerschaft. Bei älteren Kindern befristet bei Auftreten von Masern in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall (bei engem Körperkontakt zu den betreuten Kindern während der gesamten Schwangerschaft).
3	Mumps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bei unzureichendem Antikörperspiegel: Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahr für die gesamte Schwangerschaft. Bei älteren Kindern befristet bei Auftreten von Mumps in der Einrichtung bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall (bei engem Körperkontakt zu den betreuten Kindern während der gesamten Schwangerschaft).
		<input type="checkbox"/>		Bei ausreichendem Antikörperspiegel, aber unklarem oder unvollständigem Impfstatus: Befristetes Beschäftigungsverbot bei Mumpsausbruch in der Einrichtung bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
4	Windpocken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 10. Lebensjahr (strikte räumliche Trennung) für die gesamte Schwangerschaft. Bei älteren Kindern befristet bei Auftreten von Windpocken in der Einrichtung bis zum 28. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
5	Keuchhusten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 20. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
6	Zytomegalie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr und mit behinderten Kindern während der gesamten Schwangerschaft. Eine Beschäftigung mit älteren Kindern (ab dem 4. Lebensjahr) ist nur unter konsequenter Einhaltung der empfohlenen Hygienemaßnahmen (konsequente, sorgfältige Händehygiene; keine Wickeltätigkeit, Vermeidung enger körperlicher Kontakte z. B. Umarmen, Küssen; keine gemeinsame Nutzung von Besteck und Tassen, Handtücher, Waschlappen etc.) erlaubt.
7	Ringelröteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kein beruflicher Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lebensjahr bis zur 20. SSW. Danach und bei älteren Kindern befristet bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall.
8	Hepatitis A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Befristet kein beruflicher Umgang mit Kindern und Jugendlichen bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall..
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Hinweis: Für Schwangere gelten die zusätzlichen Regelungen der Mutterschutz-Gesetzgebung.

*Ständige Impfkommission: „(...) ein Immunschutz ist anzunehmen, wenn die Angaben über Impfung oder Erkrankung anhand eines Impfpasses bzw. durch Bestimmung der spezifischen IgG-Antikörper im Blut bestätigt wurden. Eine Impfung muss vollständig dokumentiert sein (Grundimmunisierung und ggf. Auffrischimpfungen).“

AMD TÜV
Arbeitsmedizinische Dienste GmbH

_____ Datum

_____ Stempel und Unterschrift des untersuchenden Arztes

Anlage 6 Mitteilungsformular LAGuS (in Kopie an die werdende Mutter)

Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern – LAGuS Abteilung Arbeitsschutz und technische Sicherheit

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standort Schwerin Friedrich-Engels-Str. 47 19061 Schwerin Tel.: 0385/ 3991-102 Fax: 0385/ 3991-155	Standort Rostock Erich-Schlesinger-Str. 35 18059 Rostock Tel.: 0381/ 331-59000 Fax: 0381/ 331-59048	Standort Stralsund Frankendamm 17 18439 Stralsund Tel.: 03831/ 2697-59810 Fax: 03831/ 2697-59877	Standort Neubrandenburg An der Hochstraße 1 17036 Neubrandenburg Tel.: 0395/ 380-59607 Fax: 0395/ 380-59730

Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gem. § 27 Abs. 1 und Auskünfte gem. § 27 Abs. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Name und Anschrift des Arbeitgebers

Name: _____
Anschrift: _____
Telefon / Fax / E-Mail: _____

Ansprechpartner/in

Name: _____
Funktion: _____
Telefon / Fax / E-Mail: _____

1. Angaben aufgrund von § 27 Abs. 1 MuSchG

Schülerin Studentin Arbeitnehmerin Beamtin sonstige Beschäftigte

Vor- und Zuname der werdenden Mutter: _____
voraussichtlicher Entbindungstermin: _____

2. Angaben zum bisherigen Arbeitsplatz

vor Bekanntwerden der Schwangerschaft beschäftigt als: _____
(Beruf, Tätigkeit)

Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet
befristet bis

Beschäftigungsort: (Zweigstelle, Filiale, Abteilung) _____

Heimarbeit ja nein

Arbeitszeiten: wöchentlich (Std.): _____ täglich (Std.): _____ Gleitzeit: ja nein

vor 6.00 Uhr oder nach 20.00 Uhr: ja nein Sonn-/ Feiertagsarbeit: ja nein

Nacharbeit bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit sind für eine schwangere oder stillende Frau nicht zulässig (§§ 5 u. 6 MuSchG).

Für die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr ist nach § 28 MuSchG eine Ausnahmegenehmigung beim zuständigen Standort des Landesamtes für Gesundheit und Soziales, Abteilung Arbeitsschutz und technische Sicherheit zu beantragen.

3. Gefährdungsbeurteilung der bisherigen beruflichen Tätigkeit nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Verbindung mit § 10 MuSchG

- a) Musste die Beschäftigte **regelmäßig** Lasten von mehr als 5 kg Gewicht von Hand heben, bewegen oder befördern? ja nein
- b) Musste die Beschäftigte **gelegentlich** Lasten von mehr als 10 kg Gewicht von Hand heben, bewegen oder befördern? ja nein

- c) War die Beschäftigte extremer Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein
- d) War die Beschäftigte Lärm über 80 dB(A) oder impulshaltigen Geräuschen,
Erschütterungen, Überdruck oder sauerstoffreduzierter Atmosphäre ausgesetzt?
falls ja, bitte nähere Angaben (Dauerschallpegel, Impulslärm): ja nein
- e) War die Beschäftigte ionisierender Strahlung ausgesetzt (z. B. Röntgenstrahlen)?
falls ja, bitte nähere Angaben, insbesondere ob sie im Kontrollbereich beschäftigt wurde: ja nein
- f) Konnte die Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz durch Gefahrstoffe gefährdet werden?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein
- g) Konnte die Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz durch Biostoffe der Risikogruppen 2 - 4
(z. B. Bakterien, Viren, Pilze, Parasiten) gefährdet werden?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein
- h) War die Beschäftigte mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie sich häufig erheblich
strecken oder beugen oder dauernd hocken oder sich gebückt halten musste? ja nein
- i) War die Beschäftigte erhöhten Unfallgefahren (z. B. der Gefahr auszugleiten, zu fallen,
abzustürzen oder durch Kontakt zu aggressiven/ agilitierten Personen oder durch die
Beschäftigung auf Beförderungsmitteln) ausgesetzt?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein
- j) War die Beschäftigte einer erhöhten psychischen Belastung (z. B. Allein-, Akkordarbeit,
übermäßiger Zeitdruck) ausgesetzt?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein

zusätzliche Angaben bei Beschäftigung im Gesundheitswesen:

- k) Hatte die Beschäftigte Umgang mit Zytostatika? ja nein
- l) Hatte die Beschäftigte Umgang mit infizierten Personen bzw. mit potenziell infektiösem
Material (z. B. Blut, Körpersekret, Untersuchungsgut, Wäsche, Verbandsmaterial)?
falls ja, bitte nähere Angaben: ja nein
- m) Assistierte die Beschäftigte bei Operationen, Punktionen oder Injektionen
oder führte diese selber aus? ja nein

zusätzliche Angaben beim beruflichen Umgang mit Kindern:

- n) Hatte die Beschäftigte Umgang mit Kindern? < 3 Jahre / 3 - 6 Jahre / 6 - 10 Jahre / >10 Jahre
- o) Überprüfung der Immunität ist erfolgt: ja nein

4. Liegt eine individuelle betriebsärztliche Stellungnahme vor? ja nein

5. Veranlasste Schutzmaßnahmen aufgrund des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung

- keine Änderung der Arbeitsbedingungen
 Änderung der Arbeitsbedingungen → konkrete Angaben unter 6.
 Umsetzung → konkrete Angaben unter 6.
 teilweise Freistellung von der Arbeit → konkrete Angaben unter 6.
 völlige Freistellung von der Arbeit → betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 13 MuSchG
- keine Änderung der Arbeitszeit
 Änderung der Arbeitszeit → konkrete Angaben unter 6.

6. Angaben zum jetzigen Arbeitsplatz bzw. der jetzigen Arbeitszeit

Die unter 3. festgestellten Gefährdungen wurden damit ausgeschlossen ja nein

Ist eine geeignete Liegemöglichkeit vorhanden? ja nein

7. Mitteilungen nach § 27 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MuSchG

Ich beabsichtige, eine schwangere oder stillende Frau in Ausbildung nach § 5 Absatz 2 MuSchG an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen zu lassen. Die Einverständniserklärung der Frau liegt mir vor. Sie kann diese jederzeit widerrufen. ja nein

Ich beabsichtige, eine schwangere oder stillende Frau nach den Vorgaben des § 6 MuSchG an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen. Die Einverständniserklärung der Frau liegt mir vor. Sie kann diese jederzeit widerrufen. ja nein

Ich beabsichtige, eine schwangere oder stillende Frau mit getakteter Arbeit zu beschäftigen. Eine unverantwortbare Gefährdung besteht dadurch nicht. ja nein

8. Wurde ein ärztliches Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG ausgesprochen?

ja nein

teilweises Beschäftigungsverbot: ja nein

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers

Anlage 7 - Regelungen für Referendarinnen im Vorbereitungsdienst

Die Möglichkeit einer Umgestaltung des Ausbildungsplatzes gemäß § 13 MuSchG i.V.m. § 9 Abs. 2 MuSchG kann im Vorbereitungsdienst nicht umgesetzt werden. Die Ausbildung und der erforderliche Prüfungsablauf der Zweiten Staatsprüfung sehen in allen Bestandteilen der Ausbildung Anforderungen an eine unterrichtliche Tätigkeit und einen Kontakt mit den zu unterrichtenden Schülerinnen und Schülern vor. Die damit verbundene Gefährdung ist immanent und wohnt der erforderlichen Tätigkeit inne. Der Schwangeren dürfen bei der Entscheidung keine Nach- aber auch keine Vorteile gegenüber den anderen im Vorbereitungsdienst befindlichen Referendarinnen und Referendaren entstehen. D.h. die Ausbildung im Vorbereitungsdienst muss gemäß der Lehrervorbereitungsdienstverordnung mit den gleichen Inhalten und im gleichen Umfang abgeleistet werden.

Für Referendarinnen, die ihre Ausbildung an Förderschulen mit den Förderschwerpunkten körperliche und motorische Entwicklung, an Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung sowie Beruflichen Schulen, bei der die Referendarin bei der Ausbildung auch in einem Krankenhaus eingesetzt ist, besteht grundsätzlich eine erhöhte Infektionsgefährdung z.B. durch Kontakt zu Körperflüssigkeiten: wie Speichel, Urin, Kot, Blut; pflegerische Maßnahmen, Tätigkeiten mit Verletzungsgefahren oder der Kontakt mit gefährlichen Keimen. Zusätzlich können durch das unberechenbare Verhalten von Schülerinnen und Schülern an diesen Förderschulen Risikosituationen mit erhöhter Unfallgefährdung für die Schwangere sowie das ungeborene Kind entstehen. Darüber hinaus können sich auch gesundheitliche Belastungen durch Heben, Tragen, Halten, Ziehen, Schieben zum Beispiel beim Rollstuhl-Transfer ergeben.

In diesen Fällen wird aufgrund der unverantwortbaren berufsbedingten Gefährdung, die weder durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann, ein betriebliches Beschäftigungsverbot durch die personalführende Stelle (Institut für Qualitätsentwicklung M-V) ausgesprochen.

Aber auch der alleinige Schutz vor Infektionskrankheiten kann zu einem Beschäftigungsverbot führen. Eine frühzeitige Überprüfung und ggf. Vervollständigung oder Auffrischung des Impfschutzes wird daher dringend empfohlen.

Für schwangere Referendarinnen an den übrigen Schulen können sich ebenfalls Einschränkungen ergeben. Insbesondere gilt das für Referendarinnen, die ihre Ausbildung in einem Fach absolvieren, die unter den Buchstaben D bis J in der Checkliste zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung (Anlage 4) aufgeführt sind. Auch hier kann weder eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen vorgenommen werden, noch ist ein Arbeitsplatzwechsel möglich. Daher wird in diesen Fällen von der personalführenden Stelle bis zum Beginn der Mutterschutzfrist ein betriebliches Beschäftigungsverbot erteilt.

Werdende Mütter, die sich nicht im Beschäftigungsverbot befinden, können den Vorbereitungsdienst in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung mit ausdrücklicher schriftlicher Bereitschaftserklärung im vollem Umfang fortsetzen. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (§ 3 Abs. 1 MuSchG). Eine Trennung zwischen der seminaristischen und der schulpraktischen Ausbildung ist aus den o.g. Gründen nicht umsetzbar.

Anlage 8 - häufig gestellte Fragen

Wer führt die Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes bei einer schwangeren Beschäftigten durch? (Bezug zu III. Handlungsablauf)

Jede Schulleiterin, jeder Schulleiter ist verpflichtet, den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden.

Das neue MuSchG sieht vor, dass das Thema Mutterschutz unabhängig davon, ob Frauen oder Schwangere aktuell im Betrieb beschäftigt sind, in der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG integriert ist.

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, wird die Gefährdungsbeurteilung konkretisiert und die Schutzmaßnahmen werden festgelegt.

Was ist bei der Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes bei einer Schwangeren speziell zum Bereich Infektionsgefährdung zu beachten? (Bezug zu II. und III. Handlungsablauf)

Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verpflichtet für schwangere Beschäftigte umgehend die Checkliste zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und das Ergebnis dem Betriebsarzt und der zuständigen personalführenden Stelle zuzusenden. Nur auf dieser Grundlage kann der Betriebsarzt das Gespräch mit der Schwangeren führen und individuelle Gefahren am Arbeitsplatz analysieren. Hierbei sind auch die Infektionsgefährdungen zu berücksichtigen. Die Schulleiterin oder der Schulleiter weist die Schwangere auf ihre dienstrechtliche bzw. arbeitsvertragliche Pflicht hin, sich zum Zwecke der Beratung und Untersuchung unverzüglich bei der zuständigen Betriebsärztin/ dem Betriebsarzt mit den, soweit vorhandenen, Unterlagen (Impfpass, Mutterpass etc.) vorzustellen. Eine diesbezügliche umfassende arbeitsmedizinische Beratung hat durch den zuständigen Betriebsarzt (Anlage 2) zeitnah zu erfolgen. Es ist daher grundsätzlich erforderlich, dass sich jede schwangere Beschäftigte, sobald sie ihre Schwangerschaft gemeldet hat, unverzüglich von der zuständigen Betriebsärztin/ dem Betriebsarzt im jeweiligen Zentrum des Arbeitsmedizinischen Dienstes beraten und untersuchen lässt. Die Betriebsärztin/ der Betriebsarzt beurteilt die Immunitätslage der werdenden Mutter, berät sie zu schwangerschaftsrelevanten Infektionskrankheiten, erstellt eine betriebsärztliche Empfehlung aus und übersendet diese Unterlagen der werdenden Mutter (Anlagen 5ff) zur Weiterleitung an die Schulleiterin/ den Schulleiter. Die Kosten für die Untersuchung werden vom Arbeitgeber (BM) getragen.

Welche Infektionsgefährdungen kann es an Schulen geben und welche Schutzmaßnahmen sind zu treffen? (Bezug zu II. und III. Handlungsablauf)

Für alle Schulen gilt Folgendes: Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob es sich im Falle einer Schwangerschaft bei der schwangerschaftsgefährdenden Infektionskrankheit um eine allgemein erhöhte Gefährdung für die jeweilige Schulart handelt oder ob eine akute Gefährdung nur bei einem Ausbruch der Erkrankung an der jeweiligen Schule gegeben ist.

Grundsätzlich knüpfen daran verschiedene Schutzmaßnahmen an. In jedem Fall gilt: Solange nicht die Ergebnisse der Checkliste zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung (Anlage 4) und die betriebsärztlichen Empfehlungen (Anlage 5c) vorliegen, ist von der Schulleiterin/ vom Schulleiter ein zeitlich befristetes betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen. Sobald diese Ergebnisse vorliegen, sind durch die zuständige personalführenden Stellen Schutzmaßnahmen entweder aufrechtzuerhalten oder aufzuheben.

An allen Förderschulen mit den Förderschwerpunkten körperliche und motorische Entwicklung und geistige Entwicklung bzw. Krankenhausschulen, an denen Kinder und Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres unterrichtet bzw. betreut werden, besteht grundsätzlich eine erhöhte Infektionsgefährdung.

Generell ist hier aufgrund der unverantwortbaren Gefährdung, die weder durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann, ein betriebliches Beschäftigungsverbot durch die personalführende Stelle zu erteilen.

Wie wirken sich die Mutterschutzbestimmungen auf die dienstlichen Tätigkeiten in der Schule aus?

Zum Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes darf die Schwangere insbesondere zur Mehrarbeit nicht mehr eingesetzt werden. Das bedeutet, dass sie in der Regel nicht für Vertretungstunden eingesetzt werden soll. Werdende und stillende Mütter dürfen auch nicht in der Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen arbeiten.

Etwaige Schutzmaßnahmen auf der Grundlage der Checkliste zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung (Anlage 4) während der Schwangerschaft sollten frühzeitig in einem ausführlichen Gespräch mit der Schulleitung an der „Stammschule“ geklärt werden. Hierbei sollte auch die beiderseitige Flexibilität angesprochen werden, die je nach Verlauf der Schwangerschaft nötig werden kann. Dabei gilt es auch, einen möglichen Einsatz an einer anderen Schule - bei Sicherstellung der in der Checkliste zur Mutterschutz - Gefährdungsbeurteilung ermittelten Schutzmaßnahmen - durch die Schulleiterin/ den Schulleiter in Abstimmung mit der zuständigen personalführenden Stelle zu prüfen und zu veranlassen. Möglich wäre z.B. auch ein Einsatz als „Zweitlehrkraft“ im Unterricht anderer Klassen der Schule, andere pädagogische Aufgaben (z.B. Erarbeitung von Förderplänen, Fachschaftsarbeit oder Einbindung im Ganztags schulbereich), der Einsatz an einer anderen Schulart oder eine Umgestaltung des Tätigkeitsprofils.

Erforderlichenfalls ist der Unterricht/ die Betreuung umzugestalten oder die Beschäftigte anders einzusetzen. Dies gilt vor allem für Lehrerinnen in den Fächern Sport, Chemie, Biologie, Werken, Physik oder in den berufspraktischen Fächern der Beruflichen Schulen. Bewegungen, Stöße, Erschütterungen, körperliche Belastungen und Umgang mit Gefahrstoffen/ Strahlungsquellen, die insbesondere zu einer Schädigung des Fötus führen und/oder eine Lösung der Plazenta verursachen können oder ähnliches, sind auszuschließen. Den werdenden oder stillenden Müttern soll während der Arbeitszeit ermöglicht werden, soweit es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, sich auszuruhen oder hinzulegen.

Für die notwendigen ärztlichen Untersuchungen (betriebsärztliche Leistungen und Leistungen der Krankenkasse), die nur während der Unterrichtszeit bzw. sonstigen Dienstzeit in der Schule möglich sind, ist gemäß § 7 Abs. 1 Mutterschutzgesetz von der Schulleitung Dienstbefreiung zu gewähren. Geburtsvorbereitungs- und Schwangerschaftsgymnastikkurse hingegen werden zu verschiedenen Tageszeiten angeboten und sind deshalb soweit wie möglich außerhalb der Dienstzeiten zu besuchen. Eine Frau, die stillt, kann nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit Stillpausen während der Arbeitszeit beanspruchen. Die Zeiten sind im § 7 Abs. 2 Mutterschutzgesetz geregelt.