Mutterschutz - Handreichung mit Informationen zur Mustergefährdungsbeurteilung und zum weiteren Vorgehen

Stand: September 2024

Inhaltsverzeichnis

Grundsätzliche Hinweise zur Handhabung der Muster-Gefährdungsbeurteilung 1

Aufgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter / Leiterinnen und Leiter der Schulkindergärten im Hinblick auf das Mutterschutzgesetz 2

Gefährdungsbeurteilung Teil 1 2

Beteiligung der Personalvertretungen und der Schwerbehindertenvertretung 3

Informationspflicht 3

Dokumentationspflicht 3

Mitteilung einer Schwangerschaft 4

Individualisierte Gefährdungsbeurteilung 4

Aktualisierung Teil 1 5

Hinweise zu 1.1 Infektionsschutz 5

Hinweise zu 1.2 Fächerübergreifende Gefährdungen 6

Arbeitszeit 6

Erste Hilfe 6

Hinweise zu 1.4. Tätigkeiten in SBBZ GENT/KMENT 7

Bearbeitung Teil 2 (gesondertes Formular) 7

zu I. Angaben zu der Schwangeren/Stillenden 7

zu II. Individuelle Gefährdungen 7

Infektionsgefahr siehe Infektionsschutz 7

Arbeitsunterbrechung/Liegemöglichkeit 7

zu III. Konkretisierung der erforderlichen Schutzmaßnahmen aus Teil 1 und Teil 2 Abschnitt II 7

zu IV. Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung 7

zu V. weitere Maßnahmen 8

Weiterführende Hinweise 9

Mutterschutzgesetz 9

Fachaufsicht 9

Übertragung der Verpflichtung zur Durchführung 9

Gefährdungsbeurteilung 9

Betriebliches Beschäftigungsverbot 10

Betriebliches Tätigkeitsverbot (Beschäftigungsbeschränkung) 11

Eigenverantwortliches Handeln der Schwangeren 11

Beteiligung der Personalvertretungen und der Schwerbehindertenvertretung 11

Beteiligung der B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH 12

Dokumentationspflicht und Informationspflicht 12

Benachrichtigungspflicht 13

Immunschutz 13
Ringelröteln 14
Andere Infektionskrankheiten 14
Hepatitis B 14
COVID-19 15
FFP2 Maske 15
Arbeitszeit 15
Beschäftigung bis 22 Uhr 16
Beschäftigung nach 22 Uhr 16
Sonn- und Feiertagsarbeit 16
Mehrarbeit 17
Unterstützung und weitere Informationen 18

Grundsätzliche Hinweise zur Handhabung der Muster-Gefährdungsbeurteilung

Die vorliegende Handlungshilfe stellt zusammen mit der Mustergefährdungsbeurteilung (Teil 1 und Teil 2) eine Unterstützung für die Schulleitung bzw. Leitung des Schulkindergartens bei der Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutz-gesetz dar.
Sie ist in grundsätzliche Hinweise zur Handhabung der Muster-Gefährdungsbeurteilung und in weiterführende Hinweise untergliedert.

Die Online-Version enthält Links zu weiterführenden Informationen sowie zu Formularen und Hinweisen der Fachgruppe Mutterschutz.

Die Vorlagen der Muster-GBU sind im Intranet unter https://intra-login.kv.bwl.de/32425 (Startseite → Zielgruppen → Schulleitung → Arbeitsschutz im Schulbereich → Gefährdungs-beurteilung zum Mutterschutz) und auf der Arbeitsschutz-Seite (Link: Homepage arbeits-schutz-schule.kultus-bw.de) eingestellt. Die Vorlagen werden regelmäßig an die neuesten Gesetzesvorgaben angepasst. Bei den Vorlagen handelt es sich um schreibgeschützte Vorla-gen, die online ausgefüllt werden können.

Aufgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter / Leiterinnen und Leiter der Schulkindergärten im Hinblick auf das Mutterschutzgesetz

Ausführliche Informationen zum Mutterschutz erhalten Sie in der Rubrik weiterführende Hinweise.

Jede Schulleitung / Leitung eines Schulkindergartens muss unabhängig davon, ob an ihrer Schule / ihrem Schulkindergarten eine Frau beschäftigt ist, eine Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Mutterschutzgesetz für jeden Arbeitsbereich erstellen. Dies geschieht mit dem Teil 1 der Muster-Gefährdungsbeurteilung. Die Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens kann eine fachkundige Person mit der Erstellung beauftragen. Die Beauftragung muss schriftlich erfolgen.

Gefährdungsbeurteilung Teil 1

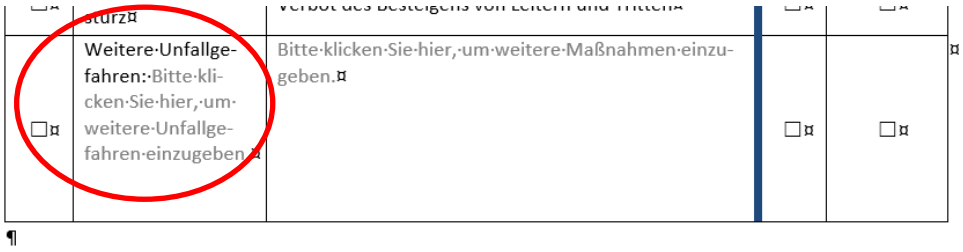
Mit Hilfe der Muster-Gefährdungsbeurteilung Teil 1 werden die Gefährdungen (rosa Spalten) ermittelt, die für Schwangere und Stillende in Ihrer Einrichtung relevant sein könnten.
Dies wird durch Ankreuzen der ersten Spalte dokumentiert.

Trifft für Schule zu	**Unfallgefahr:** (Stolpern, ausrutschen, gestoßen/gerempelt werden)	**Schutzmaßnahmen**	Trifft für Schwangere zu: ja	Tätigkeits-/ Beschäftigungsverbot
☐	Aufsicht führen auf dem Pausenhof, im Gebäude, an der Schulbushaltestelle, etc. Gefahr durch Stoßen, Rempeln, etc.	Aufsicht führen in einem Bereich/in einer Zeit, in dem/der nur wenige Schülerinnen und Schüler sind	☐	☐
☐	Unachtsam abgestellte Schultaschen zwischen Schülerarbeitstischen Gefahr durch Stolpern	Unterweisung der Schülerinnen und Schüler	☐	☐
☐	Stolpergefahr durch Kabel, Gegenstände, etc.	Beseitigung der Gefahrenstellen	☐	☐
	Konkrete Gefahr von körperlichen Übergriffen von			

Die Gefährdungsbeurteilung ist so strukturiert, dass zu Anfang Gefährdungen aufgeführt werden, die alle Schularten betreffen. Die Punkte 1.1 Infektionsschutz, 1.2 fächerübergreifende Gefährdungen und 1.6 Gefährdungen im Hinblick auf eine Ansteckung mit dem Coronavirus (SARS-CoV-2) müssen unabhängig von der Schulart bearbeitet werden. Die weiteren Punkte

enthalten schulartspezifische Gefährdungen. Sie müssen nur die Punkte bearbeiten, die für Ihre Einrichtung/Schulart relevant sind.

Sollten an Ihrer Einrichtung Gefährdungen für Schwangere und Stillende auftreten, die nicht aufgeführt sind, können diese in den dafür vorgesehenen Spalten hinzugefügt werden.



Beteiligung der Personalvertretungen und der Schwerbehindertenvertretung

Nach dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) ist die Personalvertretung zu beteiligen. Die Gefährdungsbeurteilung

- ist dem örtlichen Personalrat an Gymnasien oder beruflichen Schulen zur Kenntnisnahme vorzulegen; Dies dokumentiert der örtliche Personalrat auf dem Deckblatt der Gefährdungsbeurteilung mit seiner Unterschrift,
- ist dem örtlichen Personalrat GHWRGS durch die Schulleitung in Kopie zur Kenntnis zu übersenden; Den Versand dokumentiert die Schulleiterin/der Schuleiter bzw. die Leiterin / der Leiter des Schulkindergartens auf dem Deckblatt der GBU.

Nach § 178 Abs. 2 SGB IX ist bei vorliegender Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung die für die Schule zuständige Örtliche Vertrauensperson vor einer Gefährdungsbeurteilung zu unterrichten, anzuhören und schließlich über den Inhalt der Gefährdungsbeurteilung zu informieren. Diese Mitwirkung ist durch Ankreuzen auf dem Deckblatt der Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren.

Informationspflicht

In einem weiteren Schritt ist das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, z. B. in einer GLK, allen Beschäftigten der Schule bekannt zu geben.

Dokumentationspflicht

Die Dokumentationspflicht ist mit dem Ausfüllen des Deckblattes und dem Ankreuzen der für die Schule / den Schulkindergarten relevanten Gefährdungen erfüllt. Die Gefährdungsbeurteilung verbleibt bei der Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens.

Mitteilung einer Schwangerschaft

Sobald eine Mitarbeiterin der Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt, muss Folgendes beachtet werden:

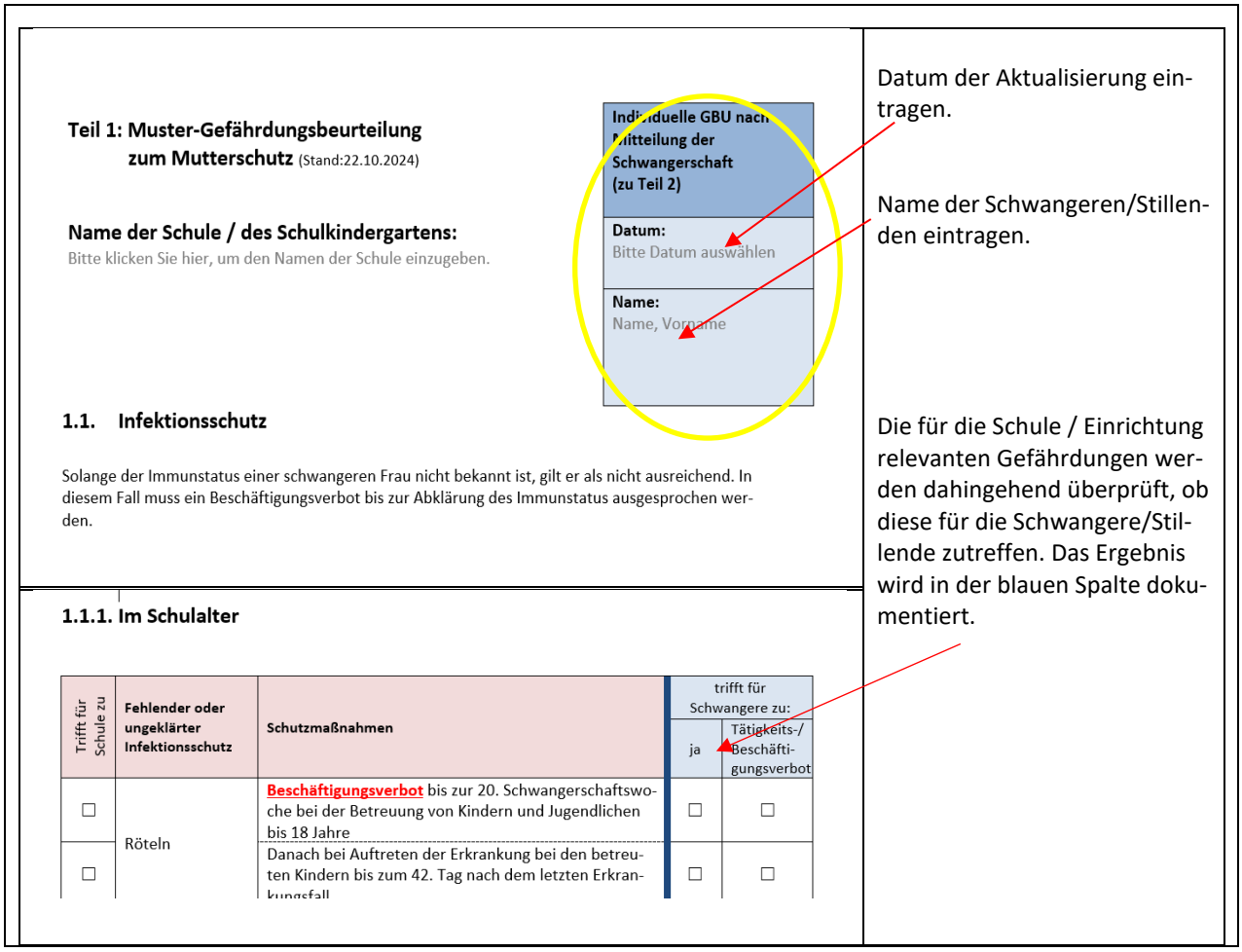
1. Eine Weiterbeschäftigung der Schwangeren ist erst nach Abklärung der Immunität gegenüber bestimmten „schwangerschaftsrelevanten“ Infektionen möglich. Bis zu diesem Zeitpunkt muss die Leiterin/der Leiter der Einrichtung der Schwangeren ein betriebliches Beschäftigungsverbot erteilen. Eine Beschäftigung im Fernunterricht ist möglich.
2. Die Leitung der Einrichtung muss die Schwangerschaft mittels Benachrichtigungsformular der zuständigen Aufsichtsbehörde melden.
3. Die Leitung der Einrichtung muss außerdem im Hinblick auf den Lehrauftrag und die Tätigkeit der Schwangeren/Stillenden eine individualisierte Gefährdungsbeurteilung erstellen.

Individualisierte Gefährdungsbeurteilung

Eine individualisierte Gefährdungsbeurteilung besteht aus der Aktualisierung der für die Schule bereits erstellten Gefährdungsbeurteilung Teil 1 durch Bearbeitung der blauen Spalte und der Bearbeitung der Muster-Gefährdungsbeurteilung Teil 2.

Aktualisierung Teil 1

Dazu wird die bei der Leitung der Schule / des Schulkindergartens hinterlegte Gefährdungsbeurteilung Teil 1 kopiert. In dieser müssen das Datum der Aktualisierung und den Namen der Schwangeren einfügt werden. In der Spalte „Trifft zu“ muss „ja“ angekreuzt werden, wenn diese Gefährdung für die jeweilige Schwangere zu trifft. Weiter muss geprüft werden, ob für diese Schwangere ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden muss, weil z. B. ein notwendiger Infektionsschutz nicht vorhanden ist.



Teil 1: Muster-Gefährdungsbeurteilung zum Mutterschutz (Stand:22.10.2024)

Name der Schule / des Schulkindergartens:
Bitte klicken Sie hier, um den Namen der Schule einzugeben.

Individuelle GBU nach Mitteilung der Schwangerschaft (zu Teil 2)

Datum:
Bitte Datum auswählen

Name:
Name, Vorname

Datum der Aktualisierung eintragen.

Name der Schwangeren/Stillenden eintragen.

1.1. Infektionsschutz

Solange der Immunstatus einer schwangeren Frau nicht bekannt ist, gilt er als nicht ausreichend. In diesem Fall muss ein Beschäftigungsverbot bis zur Abklärung des Immunstatus ausgesprochen werden.

Die für die Schule / Einrichtung relevanten Gefährdungen werden dahingehend überprüft, ob diese für die Schwangere/Stillende zutreffen. Das Ergebnis wird in der blauen Spalte dokumentiert.

1.1.1. Im Schulalter

Trifft für Schule zu	Fehlender oder ungeklärter Infektionsschutz	Schutzmaßnahmen	trifft für Schwangere zu: ja	Tätigkeits-/ Beschäftigungsverbot
☐	Röteln	Beschäftigungsverbot bis zur 20. Schwangerschaftswoche bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahre	☐	☐
☐		Danach bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum 42. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall	☐	☐

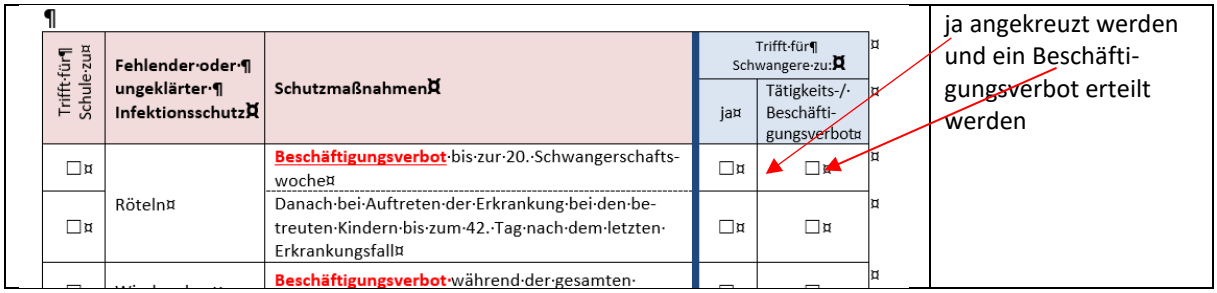
Hinweise zu 1.1 Infektionsschutz

Schwangere sind besonders durch Infektion mit Erregern, die zu Schäden beim ungeborenen Kind führen können (z. B. Röteln, Windpocken, Masern, Ringelröteln, Zytomegalie oder COVID-19), gefährdet. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass nicht nur die Krankheiten selbst, sondern auch die ggf. notwendigen therapeutischen Maßnahmen eine unverantwortbare Gefährdung für Mutter und/oder Kind darstellen können. Die meisten Infektionskrankheiten sind schon vor Auftreten der Krankheitssymptome ansteckend.

Solange der Immunstatus einer schwangeren Frau nicht bekannt ist, gilt er als **nicht ausreichend**. In diesem Fall **muss ein Beschäftigungsverbot bis zur Abklärung des Immunstatuts ausgesprochen werden.**

Die hier für die einzelnen Krankheiten aufgeführten Schutzmaßnahmen (ggf. Beschäftigungsverbote) sind von der Fachgruppe Mutterschutz vorgegeben und entsprechend zu beachten. (Informationen zu den einzelnen Erregern finden Sie bei den weiterführenden Hinweisen.)

Diesen Teil können Sie erst aktualisieren, wenn der Immunstatus der Schwangeren bekannt ist.
Wenn die Schwangere z. B. keinen Immunschutz gegen Röteln hat, dann muss:



Hinweise zu 1.2 Fächerübergreifende Gefährdungen

Arbeitszeit

Generell darf eine schwangere Frau nicht zwischen **20 Uhr und 6 Uhr** und an Sonn- und Feiertagsarbeit beschäftigt werden. Eine Beschäftigung (z. B. Teilnahme am Elternabend) in dieser Zeit ist mit einer Ausnahmegenehmigung der Fachgruppe Mutterschutz Link: Fachgruppe Mutterschutz möglich, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Mehrarbeit

Schwangere dürfen nicht mit Mehrarbeit beschäftigt werden. Zudem ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit der schwangeren Frau eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

Erste Hilfe

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

Hinweise zu 1.4. Tätigkeiten in SBBZ GENT/KMENT

Sonstige pflegerische Tätigkeiten oder Hilfe beim Toilettengang sind hauptsächlich in sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit den Förderschwerpunkten GENT und KMENT sowie in Schulkindergärten mit entsprechenden Förderschwerpunkten notwendig.
Bei Lehrkräften oder Schülerinnen in Krankenhäusern wird zusätzlich auf den Leitfaden „Mutterschutz im Krankenhaus“ der Fachgruppe Mutterschutz (Link: Mutterschutz im Krankenhaus) verwiesen.

Bearbeitung Teil 2 (gesondertes Formular)

zu I. Angaben zu der Schwangeren/Stillenden

Sofern die Aufgabe der Erstellung der individuellen Gefährdungsbeurteilung von der Dienststellenleitung an eine zuverlässige und fachkundige Person schriftlich delegiert ist, hat diese als Beurteiler/in und die Leitung der Einrichtung im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht mit ihrer Unterschrift die korrekte Erledigung zu bestätigen.

zu II. Individuelle Gefährdungen

Infektionsgefahr siehe Infektionsschutz

Arbeitsunterbrechung/Liegemöglichkeit

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.
Die Schwangere muss jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen können.

zu III. Konkretisierung der erforderlichen Schutzmaßnahmen aus Teil 1 und Teil 2 Abschnitt II

Je nach Ergebnis von Teil 1 müssen hier die konkret für die Schwangere oder Stillende gewählten Schutzmaßnahmen/Anpassungen eingetragen werden.

zu IV. Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung

Die Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens muss das Ergebnis der individuellen Gefährdungsbeurteilung und die abzuleitenden Maßnahmen für die Betroffene genau dokumentieren. Eine Dokumentation ist auch nötig, wenn die Leitung der Einrichtung feststellt, dass gar keine Maßnahmen notwendig sind. In diesem Fall ist zu dokumentieren, dass keine Maßnahmen erforderlich sind.

zu V. weitere Maßnahmen

Die Schwangere/Stillende ist über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zu informieren. Zudem verlangt der Gesetzgeber, dass die Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens der Schwangeren/Stillenden ein Gespräch anbietet, in dem beide über die konkreten Schutzmaßnahmen und etwaige weitere Schutzmaßnahmen sprechen. Die Annahme des Gesprächsangebots ist freiwillig. Die Leitung hat das Angebot zum Gespräch sowie die Ab- oder Zusage und den etwaigen Gesprächsinhalt schriftlich festzuhalten. Die Schwangere/Stillende bestätigt mit ihrer Unterschrift die Teilnahme.

Die individualisierte GBU Teil 1 ist zusammen mit dem Teil 2 der GBU dem örtlichen Personalrat an Gymnasien oder beruflichen Schulen zur Kenntnisnahme vorzulegen. Dies dokumentiert der örtliche Personalrat auf der letzten Seite der GBU mit seiner Unterschrift. Dem örtlichen Personalrat GHWRGS ist durch die Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens eine Kopie der GBU zur Kenntnis zu übersenden. Den Versand dokumentiert die Leiterin/der Leiter der Einrichtung auf der letzten Seite der GBU. Bei einer vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung ist die zuständige örtliche Schwerbehindertenvertretung zu informieren. Die Notwendigkeit ist ebenfalls auf dieser Seite zu dokumentieren.

Weiterführende Hinweise

Mutterschutzgesetz

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

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

Fachaufsicht

Die Fachaufsicht über die Durchführung des Mutterschutzgesetzes in Baden-Württemberg übt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg, Abteilung 2 „Arbeit, berufliche Bildung, Fachkräftesicherung“, bzw. Referat 26 „Arbeit und Gesundheit“, aus. Die gesetzlich vorgeschriebene Fachaufsicht für den Mutterschutz in allen Arbeitsbereichen wurde an den jeweiligen Regierungspräsiden bei den Abteilungen 5, jeweils in den Referaten 54 (Fachgruppe Mutterschutz) verortet. Link: Fachgruppe Mutterschutz

Übertragung der Verpflichtung zur Durchführung

Die Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens kann die Verpflichtung zur Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung für Schwangere und Stillende im Rahmen der Pflichtenübertragung nach § 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz i. V. m. § 9 Abs. 5 MuSchG auf zuverlässige und fachkundige Personen (in der Musterbeurteilung als Beurteiler/in bezeichnet) schriftlich delegieren.
Die Gesamtverantwortung der Leitung der Einrichtung sowie die Aufsichtspflicht über die beauftragte Person nach der Delegation der Aufgabe bleibt bestehen.

Gefährdungsbeurteilung

Nach § 10 MuSchG muss die Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz **unabhängig** von einer konkreten oder bekannten Schwangerschaft für jeden Arbeitsbereich und jede Tätigkeit die Gefährdungen

nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilen und dokumentieren, denen eine schwangere Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Weiter muss sie anhand der Gefährdung ermitteln, ob

- Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird,
- für bestimmte Aufgabenbereiche ein Tätigkeitsverbot notwendig sein wird oder
- ein Beschäftigungsverbot in der Einrichtung erforderlich sein wird.
  (Teil 1 der Muster-Gefährdungsbeurteilung)

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist, muss die Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens außerdem

- unverzüglich die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen und dokumentieren,
- die Schwangere über die Gefährdungsbeurteilung und die für sie notwendigen Schutzmaßnahmen informieren sowie
- der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten.
  (Aktualisierung der Mustergefährdungsbeurteilung Teil 1, blaue Spalte, und der Mustergefährdungsbeurteilung Teil 2)

Die Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens darf eine schwangere Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die sie die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat. Es wird empfohlen, die Betriebsärztin / den Betriebsarzt und ggf. die Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Beurteilung zu beteiligen.

Nach dem Mutterschutzgesetz sind Arbeitgeber bzw. die Ausbildungsstellen nur für die Vermeidung bzw. die Verringerung derjenigen Gefährdungen verantwortlich, die einen hinreichenden Bezug zu der beruflichen Tätigkeit ihrer schwangeren oder stillenden Beschäftigten haben. Erfasst werden daher nur diejenigen Risiken, die am Arbeitsplatz bzw. im Rahmen der beruflich bedingten Tätigkeiten in einem besonderen – also in einem das allgemeine Lebensrisiko übersteigenden – Maße entstehen. Nur dann liegen Gefährdungen im mutterschutzrechtlichen Sinn vor.

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

Betriebliches Beschäftigungsverbot

Wenn eine unverantwortbare Gefährdung für das Leben oder die Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter oder des Kindes durch die berufliche Tätigkeit trotz möglicher

Schutzmaßnahmen nicht ausgeschlossen werden kann und keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, muss die Schwangere teilweise oder vollständig von der Arbeit freigestellt werden. Ein betriebliches Beschäftigungsverbot muss durch die Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens selbst ausgesprochen werden, dafür ist kein ärztliches Attest und auch keine Bestätigung durch die Aufsichtsbehörde erforderlich.

Betriebliches Tätigkeitsverbot (Beschäftigungsbeschränkung)

Es handelt sich um eine Begrenzung der Beschäftigung der Schwangeren in der Schule / im Schulkindergarten. Beispielsweise bezieht sich das Verbot auf:

- einzelne Tätigkeiten (wie z. B. Umgang mit Gefahrstoffen) oder/und
- bestimmte Fächer (z. B. praktischen Sportunterricht).

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der Fachgruppe Mutterschutz zum betrieblichen Beschäftigungsverbot Link: betriebliche Beschäftigungsverbote und zum ärztlichen Beschäftigungsverbot Link: ärztliches Beschäftigungsverbot

Eigenverantwortliches Handeln der Schwangeren

Verantwortlich für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Umsetzung ausreichender Schutzmaßnahmen ist die Schulleiterin / der Schulleiter bzw. die Leiterin / der Leiter des Schulkindergartens. Ein eigenverantwortliches Handeln der Schwangeren mit Einwilligung des Arbeitgebers und ggf. nach Vorlage einer ärztlichen Unbedenklichkeitsbescheinigung ist arbeitsschutzrechtlich **nicht** zulässig. Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Beschäftigten gefährdet ist und Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, darf eine Schwangere nicht auf eigenen Wunsch die Tätigkeit weiterhin ausüben. Die Beschäftigung darf nicht in die freie Entscheidung der betroffenen Beschäftigten gestellt werden, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist vorrangig (Brose/Weth/Volk/Wieske, 9. Aufl. 2020, MuSchG § 10 Rn. 8; ErfK/Schlachter, 20. Aufl. 2020, MuSchG § 10 Rn. 5).

Beteiligung der Personalvertretungen und der Schwerbehindertenvertretung

Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen und Gesundheitsgefahren unterliegen nach § 74 Abs. 2 Nr. 7 LPVG der uneingeschränkten Mitbestimmung der Personalräte. Für die vorliegende Muster-Gefährdungsbeurteilung wurde von den schulischen Hauptpersonalräten und den Hauptvertrauenspersonen die Zustimmung erteilt.

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hingegen nicht mitbestimmungspflichtig (BVerwG 5.3.2012 – 6 PB 25.11 –

PersR 2012, 380). Die Mitbestimmung des Personalrats setzt erst ein, wenn die Dienststellenleitung aufgrund einer Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergreifen will.

Die Gefährdungsbeurteilungen sind der örtlichen Personalvertretung der jeweiligen Einrichtung und im Falle des Vorliegens einer Behinderung bzw. Gleichstellung der jeweils zuständigen Örtlichen Vertrauensperson zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Beteiligung der B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Mit der arbeitsmedizinischen Betreuung der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ist in Baden-Württemberg derzeit die B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH beauftragt. Zur Kontaktaufnahme stehen auf dem Webportal der B.A.D GmbH unter www.sicher-gesund-schule-bw.de jeweils Kontaktformulare zur Verfügung.
Schwangere Lehrerinnen können sich zur Vereinbarung eines Mutterschutzvorsorgetermins unter http://www.sicher-gesund-schule.de direkt an die / den für ihre Schule / ihren Schulkindergarten zuständige Betriebsärztin/zuständigen Betriebsarzt wenden.

Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass für die Abklärung der Immunität auch eine entsprechende Bestätigung durch den Gynäkologen der Betroffenen genügt. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber (§ 9 Abs. 6 MuSchG). Eine erneute Untersuchung des Immunstatus durch die Betriebsärztin/den Betriebsarzt ist in diesen Fällen in der Regel nicht erforderlich.

Dokumentationspflicht und Informationspflicht

Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die abzuleitenden Maßnahmen müssen dokumentiert werden. Die Mustervorlagen zur Gefährdungsbeurteilung (Teil 1 und Teil 2) dienen dazu, diese Dokumentationspflicht zu erfüllen. Auch wenn keine besonderen Maßnahmen notwendig sind, muss dies dokumentiert werden.

Zudem ist die Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens verpflichtet, für die ergriffenen Schutzmaßnahmen in regelmäßigen Abständen eine Wirksamkeitskontrolle durchzuführen und dies zu dokumentieren.

Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation verbleiben bei der Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens und werden nur bei Bedarf von der Fachgruppe Mutterschutz angefordert.

Die Leitung der Einrichtung hat alle mit schulischen Aufgaben beschäftigten Personen über das Ergebnis aus Teil 1 der Gefährdungsbeurteilung z. B. im Rahmen einer Gesamtlehrerkonferenz (GLK) zu informieren.

Benachrichtigungspflicht

Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde (in Baden-Württemberg die Fachgruppen Mutterschutz in den Abteilungen 5 der Regierungspräsidien) unverzüglich zu benachrichtigen (Link: Dokumente), wenn eine bei ihm beschäftigte Frau/Schülerin ihm mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist. Die Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde richtet sich nach dem Beschäftigungsort der Schwangeren.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem Merkblatt der Fachgruppe Mutterschutz: Schwangere Frauen an Schulen (Link: Merkblatt Fachgruppe Mutterschutz).
Sobald eine Frau der Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens ihre Schwangerschaft mitteilt

- muss die Gefährdungsbeurteilung (Teil 1, blaue Spalten) im Hinblick auf die Tätigkeiten/Unterrichtsverpflichtungen der Schwangeren aktualisiert werden und wird Bestandteil der individualisierten Gefährdungsbeurteilung (Teil 2). Das Ergebnis wird unter Teil 2 IV. dokumentiert und die betroffene Frau und ggf. weitere betroffene Beschäftigte über die Schutzmaßnahmen informiert (§§ 10 Abs. 2, 14 MuschG). Damit erfüllt die Schulleitung / Leitung des Schulkindergartens die Dokumentationspflicht nach § 14 MuSchG. Diese Dokumente verbleiben bei der Leitung und können bei Bedarf von der Aufsichtsbehörde eingesehen bzw. angefordert werden.
- Außerdem ist die Aufsichtsbehörde, die Fachgruppe Mutterschutz des jeweils für die Schule zuständigen Regierungspräsidiums, mittels Benachrichtigungsformular (Link: Benachrichtigungsformular) zu informieren. Hiermit wird die Mitteilungspflicht nach § 27 MuSchG erfüllt.

Immunschutz

In der Mustergefährdungsbeurteilung wurden unter dem Punkt 1.1 Infektionsschutzgesetz betriebliche Beschäftigungsverbote gemäß § 10 Abs. 3 und § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG als Schutzmaßnahmen festgelegt. Diese Beschäftigungsverbote wurden von der Fachgruppe Mutterschutz ausgesprochen und sind umzusetzen.

Ein Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung bei den **betreuten** Kindern /Jugendlichen bedeutet, dass die Schwangere nicht in der Gruppe/der Klasse/dem Kurs tätig sein darf, wo die Infektion aufgetreten ist.

Ein Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung **in der Einrichtung** bedeutet, dass die Schwangere nicht in der Einrichtung beschäftigt werden darf. Dies gilt auch für Tätigkeiten ohne unmittelbaren Kontakt zu Kindern und Jugendlichen. Tätigkeiten, die z. B. zuhause oder in einer anderen Dienststelle erledigt werden können, sind jedoch möglich.

Ringelröteln

Für die Ringelrötelnvirusinfektion ist eine Impfung derzeit nicht verfügbar. Das Parvovirus B 19 verursacht die an sich harmlose Kinderkrankheit Ringelröteln. Diese ist weltweit verbreitet und tritt im Spätwinter bis Frühsommer alle 3-7 Jahre mit regionaler epidemischer Ausbreitung auf. Ringelröteln sind bei engem Kontakt hochansteckend durch oral aufgenommene Tröpfchen oder Schmierinfektionen durch Nasen-Rachensekrete, durch Händekontakt, aber auch über Schmierinfektionen durch Blut. Der Erreger ist sehr widerstandsfähig gegen Reinigungs- und Desinfektionsmittel. Die Inkubationszeit beträgt bis zu 21 Tage. Dabei besteht die höchste Ansteckungsgefahr vor Ausbruch des Ausschlags und nimmt dann ab. Für schwangere Erwachsene können Ringelröteln zum Risiko werden. Da die Hälfte der Frauen im gebärfähigen Alter Ringelröteln noch nicht durchgemacht hat, handelt es sich insgesamt um eine der häufigeren schwerwiegenden Komplikationen durch eine Virusinfektion in der Schwangerschaft.

Andere Infektionskrankheiten

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

Bei häufigem Aufenthalt im Freien in Endemiegebieten besteht durch Zeckenbisse die Gefahr der Infektion von Frühsommer-Menigoenzephalitis (FSME) und Borreliose.
Gegen Borreliose kann nicht geimpft werden. Die Borreliose ist auf das ungeborene Kind übertragbar. Deshalb dürfen Schwangere nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen ein Kontakt mit Zecken wahrscheinlich ist. Dies kann gelten z. B. für „Waldtage“, Schulausflüge, aber auch für die Pausenaufsicht, wenn hier Tätigkeiten in Niedrigvegetation anfallen oder der Kontakt mit Niedrigvegetation nicht vermeidbar ist.

Hepatitis B

Neben den typischen Kinderkrankheiten ist Hepatitis B eine für Schwangere in Schulen und Schulkindergärten zwar seltene, aber relevante Erkrankung, die vor allem durch Blutkontakt übertragen werden kann. Bei der Hepatitis B-Infektion liegen zumeist chronische Infektionen vor, bei denen eine Beschwerdefreiheit bestehen kann.[1]

[1] (https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Wirtschaft/Mutterschutz/Documents/MutterSchule.pdf, kein Datum)

COVID-19

Ein ausreichender Immunschutz im Sinne des § 11 Abs. 2 Satz 4 MuSchG (nach dem *eine unverantwortbare Gefährdung* als ausgeschlossen gilt) kann bei COVID-19 nach derzeitigen Erkenntnissen weder durch eine durchgemachte Erkrankung noch durch Impfung erreicht werden.
Bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern/Jugendlichen sind daher auch für geimpfte Schwangere ausreichende Schutzmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip (technisch, organisatorisch, persönlich) bis zum 8. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall notwendig.

Persönliche Schutzmaßnahmen, wie das Tragen von FFP2-Masken, kommen dabei in der Regel erst zur Anwendung, wenn technische und organisatorische Schutzmaßnahmen nicht umgesetzt werden können oder keinen ausreichenden Schutz bieten.

Wenn die Umsetzung geeigneter Schutzmaßnahmen nicht möglich oder erfolgversprechend ist, ist ein befristetes betriebliches Beschäftigungsverbot bis zum 8. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen.

Ist als persönliche Schutzmaßnahme das Tragen von FFP2-Masken notwendig, ist für diese Fälle die Ausnahmeregelung zum Verhüllungsverbot für schwangere Beschäftigte nach § 34 Abs. 2 Beamtenstatusgesetz und für schwangere Schülerinnen nach § 72 Absatz 3a Schulgesetz anzuwenden.

FFP2 Maske

Folgendes ist in Bezug auf das Tragen von FFP2-Masken verbindlich zu beachten:

- Das Tragen von FFP2-Masken ist auf das notwendige Minimum zu beschränken.
- Das ununterbrochene Tragen einer FFP2-Maske ohne Tragezeitpause darf 75 Minuten nicht überschreiten. Im Anschluss an eine Tragezeit von 75 Minuten muss sichergestellt werden, dass die Schwangere mind. für 30 Minuten Tätigkeiten verrichten kann, bei denen sie keine Maske tragen muss.
- Die Summe der Tragezeiten pro Arbeitstag darf 360 Minuten nicht überschreiten.

Arbeitszeit

Schwangere und stillende Frauen dürfen nach § 5 Abs. 1 MuSchG sowie nach § 35 Abs. 3 AzUVO nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden. Auf Antrag des Arbeitgebers kann die Aufsichtsbehörde (Regierungspräsidium, Fachgruppe Mutterschutz) eine Beschäftigung einer schwangeren Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr genehmigen. Die Entscheidung ist eine Ermessensentscheidung der Behörde. Das bedeutet, dass bei Vorliegen aller Gründe nicht immer eine positive Entscheidung ergehen muss.

Beschäftigung bis 22 Uhr

Eine Beschäftigung bis 22 Uhr (z. B. Teilnahme am Elternabend) ist mit einer Ausnahmegenehmigung der Fachgruppe Mutterschutz (Link: Formular Ausnahmegenehmigung) möglich, wenn die nachfolgenden Voraussetzungen des § 28 MuSchG erfüllt sind. Für schwangere Beamtinnen gelten diese Regelungen entsprechend (§ 35 AzUVO):

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

Sobald die Schulleitung den Antrag auf Ausnahmegenehmigung nach § 28 MuSchG mit allen notwendigen Unterlagen bei der Fachgruppe Mutterschutz im zuständigen Regierungspräsidium gestellt hat, kann sie die Schwangere bis 22 Uhr einsetzen.

Sobald die schwangere Frau ihr Einverständnis zu der Beschäftigung nach 20 Uhr zurückzieht, darf sie in dieser Zeit nicht mehr beschäftigt werden.

Beschäftigung nach 22 Uhr

In besonders begründeten Einzelfällen kann die Fachgruppe Mutterschutz für schwangere Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Schülerinnen auf Antrag Nachtarbeit auch nach 22 Uhr bewilligen.

Hier darf die Schwangere aber erst beschäftigt werden, wenn die Genehmigung des Regierungspräsidiums vorliegt und nicht bereits, wenn der Antrag abgeschickt wurde.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit kann insbesondere an Internaten und bei Schullandheimaufenthalten anfallen.
Generell dürfen Schwangere oder Stillende nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Dies gilt sowohl für Beamtinnen (§§ 35 Abs. 4 AzUVO i.V.m. § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG) als auch für Tarifbeschäftigte (§ 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG). Ausnahmen von diesem Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen dürfen nur gemacht werden, wenn

- es die dienstlichen Verhältnisse erfordern (Beamtinnen) bzw. wenn nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes (Angestellte) eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot zulässig ist (z.B. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Schul- oder Sportfesten),
- sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt (diese Erklärung ist jederzeit widerrufbar!),

- der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine unterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Wenn die Leitung der Einrichtung beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau nach den oben genannten Vorgaben an Sonn- und/oder Feiertagen zu beschäftigen, muss sie die Aufsichtsbehörde (in Baden-Württemberg das jeweils für den Beschäftigungsort zuständige Regierungspräsidium) unverzüglich darüber benachrichtigen.

Mehrarbeit

Eine Beamtin darf während ihrer Schwangerschaft nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden (§ 35 AzUVO). Mehrarbeit in diesem Sinne ist jede Dienstleistung, die von Beamtinnen über acht Stunden und 30 Minuten täglich oder über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden hinaus geleistet wird. Für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen ist insoweit die individuell vereinbarte Arbeitszeit maßgeblich.
Schwangere tarifbeschäftigte Lehrerinnen dürfen nach § 4 Mutterschutzgesetz nicht mit einer Arbeit beschäftigt werden, die sie über 8,5 Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Die Schulleitung darf eine schwangere tarifbeschäftigte Lehrerin nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt.

Da sich die Arbeitszeit bei Lehrkräften neben den Unterrichtsstunden auch aus
sonstigen Dienstverpflichtungen an der Schule sowie aus der häuslichen Arbeitszeit zusammensetzt, gilt für schwangere Lehrerinnen grundsätzlich Folgendes:

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

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

Unterstützung und weitere Informationen

Bei Fragen stehen Ihnen die zuständigen Mitarbeiter/innen der Regierungspräsidien zur Verfügung. Kontaktdaten und weitere Informationen rund um das Thema "Mutterschutz" finden Sie im Internet unter https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/seiten/mutterschutz/.