

Schwangere und stillende Lehrerinnen, Lehramtsanwärterinnen und Praktikantinnen

Hinweise und Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des
Mutterschutzes an öffentlichen Schulen in Nordrhein-Westfalen

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines zum Mutterschutz.....	2
2. Mutterschutz an Ihrer Schule.....	2
3. Vor Bekanntgabe der Schwangerschaft.....	3
Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung	3
4. Nach Bekanntgabe einer Schwangerschaft	4
4.1 Mitteilungspflichten.....	5
4.2 Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung.....	5
4.3 Der überbetriebliche Dienst.....	6
4.4 Information und Unterweisung	7
4.5 Umsetzung der Schutzmaßnahmen	8
5. Weitere Regularien.....	9
5.1 Ärztliches Beschäftigungsverbot	9
5.2 Mutterschutzlohn.....	10
6. Infektionsgefährdungen	10
7. Weitere Informationen und Links	10

1. Allgemeines zum Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) schützt die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes am Arbeits- und Ausbildungsplatz und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Das Gesetz will schwangeren und stillenden Frauen grundsätzlich ermöglichen, einer Beschäftigung oder Ausbildung ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der Gesundheit ihres Kindes fortzusetzen.

Die Weiterbeschäftigung kann jedoch nur erfolgen, wenn durch effektive Schutzmaßnahmen sogenannte unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden. Schwangere und stillende Frauen müssen vor schädlichen Einwirkungen, wie z. B. physischen Belastungen und Krankheitserregern, geschützt werden. Dies ist eines der wichtigen Ziele des MuSchG.

Instrument hierfür ist die sog. Gefährdungsbeurteilung. Die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen, sowie für die Festlegung erforderlicher Schutzmaßnahmen obliegt dem Arbeitgeber.

2. Mutterschutz an Ihrer Schule

Die Schulleitung ist gemäß § 59 Abs. 8 Schulgesetz NRW für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Schule verantwortlich und deshalb auch zur mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen sowie der Festlegung und Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen verpflichtet.

Die Schulleitung prüft, welche relevanten Gefährdungsfaktoren bei der Beschäftigung der schwangeren oder stillenden Frau in der Schule vorliegen und hat im Ergebnis darauf zu achten, dass die Frau nicht mit Arbeiten beschäftigt wird, die das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind unverantwortbar gefährden.

Weiterhin setzt die Schulleitung die erforderlichen Schutzmaßnahmen um, damit eine Weiterbeschäftigung der schwangeren oder stillenden Frau ohne unverantwortbare Gefährdungen möglich ist, hierbei kann sie sich von dem vom MSB hierfür beauftragten überbetrieblichen Dienst unterstützen lassen.

An wen richtet sich die Broschüre?

Diese Handlungshilfe beinhaltet Grundlagen und Vereinbarungen für eine verantwortungsvolle Umsetzung des Mutterschutzes an öffentlichen Schulen in Nordrhein-Westfalen. Seit der Novellierung des Gesetzes im Jahr 2018 werden vom Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes neben den Beschäftigten auch schwangere Schülerinnen und Beamtinnen umfasst. Die vorliegende Broschüre legt den Fokus in erster Linie auf schwangere und stillende Lehrerinnen. Die Schulleitung muss darüber hinaus ebenfalls für ihre Beschäftigten mutterschutzrechtlich tätig werden.

Für die Aufsicht über die Einhaltung des Mutterschutzes für schwangere und stillende Schülerinnen oder verbeamtete oder tarifbeschäftigte Lehrerinnen sowie sonstige pädagogische Beschäftigte sind seit Inkrafttreten der neuen Mutterschutzregelungen die Bezirksregierungen als Arbeitsschutzbehörden zuständig: <https://www.mags.nrw/bezirksregierungen-nordrhein-westfalen>

3. Vor Bekanntgabe der Schwangerschaft

Mit der Reform des Mutterschutzgesetzes zum 1. Januar 2018 ist festgelegt worden, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber alle Arbeitsplätze auch mit Blick auf mögliche Gefährdungen für eine schwangere oder stillende Frau und ihr (ungeborenes Kind) überprüfen müssen – unabhängig davon, ob sie gerade eine schwangere oder stillende Frau an diesem Arbeitsplatz beschäftigten. Sie müssen also bereits mutterschutzrechtlich tätig werden, bevor ihnen eine Schwangerschaft oder Stillzeit mitgeteilt wird. Damit soll sichergestellt werden, dass im Falle einer Schwangerschaft oder Stillzeit sofort reagiert werden kann.

Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung

Im Rahmen der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) i.V.m. § 10 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG müssen alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten auf mögliche Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilt werden, denen schwangere oder stillende Frauen oder ihr (ungeborenes) Kind ausgesetzt sein könnten. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Werden unverantwortbare Gefährdungen festgestellt, sollte der Arbeitgeber bereits zu diesem Zeitpunkt ermitteln, welche konkreten Maßnahmen nach § 13 MuSchG erforderlich sind, um im Falle einer Schwangerschaft schnell handeln zu können. In Bezug auf die Schule ist hierfür die Schulleitung zuständig.

Das MuSchG führt den unbestimmten Rechtsbegriff der „**unverantwortbaren Gefährdung**“ ein und beschreibt damit eine Grenze, ab der eine Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau auszuschließen ist.

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Daraus lassen sich folgende Grundsätze für die Bewertung der Unverantwortbarkeit einer Gefährdung ableiten:

- Die Wahrscheinlichkeit eines Schadeneintrittes muss umso größer sein, je geringer die Auswirkung des ggf. eintretenden Schadens ist.
- Die Wahrscheinlichkeit des Schadenseintrittes muss umso kleiner sein, je schwerwiegender die Auswirkung des schädigenden Ereignisses ist.

Notwendige Voraussetzung für eine unverantwortbare Gefährdung ist der angemessene Bezug zu den individuellen Beschäftigungsbedingungen. Die schwangere oder stillende Frau muss bei der Beschäftigung nachweislich einer erhöhten Wahrscheinlichkeit für den Eintritt der Gesundheitsgefährdung ausgesetzt sein als das allgemeine Lebensrisiko. Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen vermeiden Gefährdungen so weit wie möglich und schließen unverantwortbare Gefährdungen aus.

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an erforderlichen Schutzmaßnahmen sind zu dokumentieren. Diese Dokumentation ist nach § 27 Abs. 3 Nr. 4, Abs. 5 MuSchG mindestens für zwei Jahre aufzubewahren.

Die Schulleitung hat gemäß § 14 Abs. 2 MuSchG alle Beschäftigten über das Ergebnis der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung und über den voraussichtlichen Bedarf an Schutzmaßnahmen in geeigneter Form zu informieren.

4. Nach Bekanntgabe einer Schwangerschaft

Es ist die freie Entscheidung der Frau, ob und wann sie ihre Schwangerschaft sowie den voraussichtlichen Tag der Entbindung bekanntgibt (informationelle Selbstbestimmtheit). Die Mitteilung sollte zum Schutz des Kindes jedoch möglichst frühzeitig erfolgen.

Mit der Bekanntgabe einer Schwangerschaft oder Stillabsicht durch die Frau ergeben sich diverse Pflichten, die im Schulbereich von verschiedenen Personen bzw. Institutionen durchzuführen sind. Das Schulgesetz (BASS 1-1), die Zuständigkeitsverordnung Schulbereich Nordrhein-Westfalen (BASS 10-32 Nr. 44) und der Runderlass zur Bearbeitung von Personalangelegenheiten im Tarifbereich (BASS 10-32 Nr. 32) regeln die entsprechenden Zuständigkeiten.

Auch das MuSchG sieht verschiedene Pflichten vor, welchen die Schulleitung nachkommen muss.

4.1 Mitteilungspflichten

Die Schulleitung hat die Schwangerschaft unmittelbar der zuständigen Schulaufsicht mitzuteilen. Dafür übersendet die Schulleitung eine Kopie der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung an die zuständige Stelle.

Zudem ist die Schulleitung verpflichtet, der für den Arbeitsschutz zuständigen Bezirksregierung unverzüglich mitzuteilen, dass eine Frau schwanger ist oder stillt (vgl. § 27 Abs. 1 MuSchG). Hierzu dient die **Online-Schwangerschaftsmitteilung** unter nachfolgendem Link: <https://ip010.lia-i.nrw.de/LIAESM/pages/index.jsf?>

4.2 Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung

Eine Schwangerschaft oder Stillzeit verändert nicht nur das Leben der (werdenden) Mutter, sondern auch den Blickwinkel auf den Arbeitsschutz. Daher muss die Schulleitung erneut genau hinschauen und den konkreten Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau unter den „besonderen Umständen“ abermals überprüfen. Nach der Mitteilung über eine Schwangerschaft oder Stillabsicht muss die Schulleitung unverzüglich die im Vorfeld in der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung festgestellten Schutzmaßnahmen ergreifen und konkret erforderliche Schutzmaßnahmen für den individuellen Arbeitsplatz der Frau in der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung erneut festlegen (s. hierzu Kapitel 5).

Eine Weiterbeschäftigung darf erst erfolgen, wenn die erforderlichen Schutzmaßnahmen umgesetzt sind, wodurch Gefährdungen minimiert und unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen worden sind.

Die anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung muss für alle Tätigkeiten und Arbeitsplätze durchgeführt und dokumentiert werden, an denen die schwangere oder stillende Lehrerin eingesetzt wird. Wenn eine Frau an verschiedenen Schulen und mit wechselnden Aufgaben eingesetzt wird, müssen die Arbeitsbedingungen an jeder dieser Schulen beurteilt werden.

Die gegebenenfalls erforderlichen Schutzmaßnahmen müssen im Rahmen der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung nach § 14 Abs. 2 MuSchG umfassend dokumentiert werden, um diese im weiteren Verlauf der Schwangerschaft überprüfen und bedarfsweise anpassen zu können. Aus der Dokumentation müssen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an Schutzmaßnahmen, die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung und das Angebot mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs hervorgehen. Welche Schutzmaßnahmen sich grundsätzlich aus einer Gefährdungsbeurteilung ergeben können und wie diese zu bewerten sind, wird in Kapitel 5 erläutert.

4.3 Der überbetriebliche Dienst

Ein wichtiger Bestandteil der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung für eine schwangere oder stillende Lehrerin ist die Beurteilung der (schwangerschaftsbezogenen) Infektionsgefährdung unter Berücksichtigung der auszuübenden Tätigkeiten.

Bei allen (arbeitsmedizinischen) Fragen des Mutterschutzes und Infektionsschutzes kann sich die Schulleitung, aber auch die Frau selber, vom überbetrieblichen Dienst unterstützen und beraten lassen.

Die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung der Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen an den öffentlichen Schulen wird zurzeit von der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (BAD) als überbetrieblicher Dienst im Sinne des § 19 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wahrgenommen.

Alle Landesbeschäftigten an Schulen, die ihre Schwangerschaft oder Stillabsicht bekanntgeben, erhalten beim überbetrieblichen Dienst schnellstmöglich einen Termin für ein persönliches Beratungsangebot. Relevant bei der Beurteilung einer Infektionsgefährdung sind insbesondere der Immun- und Impfstatus der schwangeren oder stillenden Frau, sowie Art und Umfang des beruflichen Umgangs mit Kindern. Je nach Alter der zu unterrichtenden Kinder und der jeweiligen Schulform kann sich die Gefährdungslage unterscheiden. Vorhandene Nachweise über den Immunstatus der Frau (z.B. Impfpass, Mutterpass, Laborergebnisse) werden nach Möglichkeit in die Beratung einbezogen, damit der Immunstatus bezüglich (schwangerschaftsrelevanter) Infektionskrankheiten erfasst werden kann. Fehlende oder unklare Daten werden nach Bedarf aktuell erhoben. Hierdurch entstehen der Frau keine Kosten.

Weiterhin werden alle von der Schulleitung ausgefertigten Dokumente, wie die anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung, eine vom überbetrieblichen Dienst zur Verfügung gestellte Checkliste als Grundlage der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und ein Fragebogen zum beruflichen Einsatz der Frau durch den überbetrieblichen Dienst in die Bewertung der Arbeitsbedingungen einbezogen. Die Links zu den Dokumenten werden in Kapitel 7 vorgestellt.

Nach Sichtung bzw. Erhebung und Auswertung aller erforderlichen Informationen teilt der überbetriebliche Dienst der schwangeren oder stillenden Frau das Ergebnis mit und händigt den kommentierten Befund aus.

Die Schulleitung und die Schulaufsicht erhalten jeweils eine individuell ausgefüllte „*Arbeitsmedizinische Empfehlung zu Schutzmaßnahmen im Hinblick auf eine mögliche Infektionsgefährdung zur Vorlage bei und Umsetzung durch die Schulleitung bzw. Schulaufsicht*“ mit dem Ergebnis der Untersuchung. Diese beinhaltet aus datenschutzrechtlichen Gründen keine medizinischen Befunde, sondern eine Empfehlung für den weiteren Einsatz der schwangeren oder stillenden Frau.

Nach Abschluss der Beratung bzw. Untersuchung durch den überbetrieblichen Dienst bezieht die Schulleitung die Ergebnisse in ihre anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung ein und passt die Schutzmaßnahmen zum Infektionsschutz entsprechend an.

Wichtiger Hinweis:

Bis zum Vorliegen der vorgenannten Empfehlung hinsichtlich des individuellen Infektionsrisikos durch den überbetrieblichen Dienst muss zur Sicherheit der schwangeren oder stillenden Frau davon ausgegangen werden, dass gegen die (schwangerschaftsrelevanten) Erkrankungen keine Immunität vorliegt. Daher ist bis dahin zunächst ein vorläufiges Kontaktverbot für den beruflichen Umgang mit Kindern - und im Falle des Rötelvirus auch bei Jugendlichen bis 18 Jahre - bei Bekanntwerden der Schwangerschaft durch die Schulleitung auszusprechen und umzusetzen. Andere Tätigkeiten (z.B. Unterrichtsvorbereitung, Elternabende, Fernunterricht, Korrekturen) sind hiervon nicht betroffen und können weiterhin von der Frau ausgeführt werden.

Zusätzlich zu den persönlichen Beratungsangeboten für schwangere und stillende Frauen sowie den Untersuchungen von werdenden Müttern stehen die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte des überbetrieblichen Dienstes auch zur weiteren telefonischen oder schriftlichen arbeitsmedizinischen Beratung zur Verfügung. Die Kontaktdaten finden Sie in Kapitel 7.

4.4 Information und Unterweisung

Über das Ergebnis der anlassabhängigen Gefährdungsbeurteilung, der erforderlichen Schutzmaßnahmen und darüber, wie dies konkret umgesetzt werden, ist ein Gesprächsangebot an die schwangere oder stillende Frau nicht nur sinnvoll, sondern sogar in § 10 Abs. 2 MuSchG gesetzlich vorgeschrieben.

Die Schulleitung hat die schwangere oder stillende Frau darüber zu informieren,

- ob und wie die Arbeitsbedingungen umgestaltet werden müssen,
- ob die Frau auf einen Ersatzarbeitsplatz eingesetzt werden kann oder
- ob die Frau nicht weiter beschäftigt werden darf.

Die schwangere oder stillende Frau ist auch über die Voraussetzungen zu informieren, unter denen sie Anspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) hat.

Durch eine Verschriftlichung kann im Bedarfsfall der Nachweis erbracht werden, dass die Unterweisung durchgeführt ist, die Inhalte verstanden sind und sowohl vom Arbeitgeber als auch von der betroffenen Frau eingehalten werden.

§ 14 Abs. 2 MuSchG sieht zudem vor, dass alle Personen, die an der Schule beschäftigt sind, über das Ergebnis der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung und den Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren sind.

4.5 Umsetzung der Schutzmaßnahmen

Werden im Rahmen der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung keine Gefährdungen gemäß § 9 Abs. 2 MuSchG für Frau und Kind festgestellt, kann die schwangere oder stillende Frau ohne Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden.

Werden Gefährdung festgestellt, so sind Schutzmaßnahmen anhand der nachfolgenden verpflichtenden Rangfolge durch die Schulleitung umzusetzen:

1. Aufgrund von Gefährdungen ist, sofern dies möglich und zumutbar, eine Anpassung der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der Maßnahmen nach dem sog. STOP-Prinzip (§ 4 ArbSchG) notwendig:

S – Substituieren (Ersetzen)

T – Technische Schutzmaßnahmen

O – Organisatorische Schutzmaßnahmen

P – Persönliche Schutzmaßnahmen

Nach der Umsetzung dieser Maßnahmen, ggf. auch in Kombination (vgl. § 4 ArbSchG), kann die schwangere oder stillende Frau ohne unverantwortbare Gefährdung ihrer Tätigkeit weiterhin nachgehen (§ 13 Abs.1 Nr. 1 MuSchG).

2. Können die festgestellten Gefährdungen nicht durch technische, organisatorische oder persönliche Schutzmaßnahmen („STOP-Prinzip“) beseitigt werden oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, erfolgt eine Umsetzung der schwangeren oder stillenden Lehrerin innerhalb der Schule auf einen adäquaten, alternativen Arbeitsplatz (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG). Die Umsetzung muss der Frau zumutbar sein.
3. Können die festgestellten Gefährdungen nicht durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen beseitigt werden und ist eine Umsetzung innerhalb der Schule auf einen mutterschutzkonformen Arbeitsplatz nicht möglich oder zumutbar, darf die schwangere oder stillende Frau aufgrund eines betrieblichen Beschäftigungsverbot nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG nicht weiterbeschäftigt werden. Dabei darf ein betriebliches Beschäftigungsverbot immer nur in dem Umfang erfolgen, in dem es zum Ausschluss der unverantwortbaren Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes

tatsächlich erforderlich ist (teilweise betriebliches Beschäftigungsverbot). Anteile der Arbeit, die wegen mangelnder Gefährdung keiner Schutzmaßnahmen bedürfen (bestimmte Tätigkeiten oder ein bestimmter zeitlicher Beschäftigungsumfang), können auch weiterhin von der Frau ausgeführt werden. Es bedarf einer Prüfung des individuellen Einzelfalls unter Wahrung der vorgenannten Rangfolge der Schutzmaßnahmen.

Die Entscheidung zur Freistellung aufgrund eines betrieblichen Beschäftigungsverbotes muss im weiteren Verlauf der Schwangerschaft unter Berücksichtigung veränderter Arbeitsplatzbedingungen wiederholt geprüft werden.

5. Weitere Regularien

5.1 Ärztliches Beschäftigungsverbot

Das **ärztliche Beschäftigungsverbot** nach § 16 MuSchG bezieht sich, anders als das betriebliche Beschäftigungsverbot, nicht auf die Bedingungen am Arbeitsplatz, sondern auf den individuellen Gesundheitszustand der Frau, indem es die persönlichen Beschwerden unter Berücksichtigung der auszuübenden Tätigkeit bemisst. Die nach ärztlichem Zeugnis nicht oder nur in beschränktem Umfang von der schwangeren oder stillenden Frau zu verrichtenden Tätigkeiten können allgemein durchaus ungefährlich sein, aber bei der betroffenen werdenden oder stillenden Mutter subjektiv zu Beschwerden führen. Je nach Art und Umfang der (schwangerschaftsbedingten) Beschwerden kann durch eine Ärztin oder einen Arzt entweder eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder ein ärztliches Beschäftigungsverbot mit den jeweils geltenden Rechtsfolgen erteilt werden.

Grundsätzlich stellt eine normal verlaufende Schwangerschaft keine Krankheit dar. Bei einer anormal verlaufenden Schwangerschaft treten hingegen zu den normalen Schwangerschaftsbeschwerden (z.B. Übelkeit) weitergehende Beschwerden oder Störungen (z.B. Gestose) auf, die dann als Krankheit und je nach Schwere auch als Arbeitsunfähigkeit gewertet werden können. Hierbei können auch psychische Belastungen der Frau ein Beschäftigungsverbot begründen.

Soweit nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit der Frau oder die ihres (ungeborenen) Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist, darf eine schwangere oder stillende Frau nicht weiterbeschäftigt werden. Die Abgrenzung zwischen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und einem ärztlichen Beschäftigungsverbot ist stets Sache des Einzelfalls und obliegt der Ärztin oder dem Arzt. Die jeweilige Erteilung kann von jeder approbierten Ärztin oder jedem approbierten Arzt unabhängig von der Fachrichtung erfolgen. In Betracht kommen hierfür jedoch insbesondere die behandelnden Gynäkologinnen und Gynäkologen, da diese den Verlauf der Schwangerschaft überwachen und deren Risiken kennen. Hierbei steht ihr oder ihm ein Beurteilungsspielraum zu.

5.2 Mutterschutzlohn

Wenn eine schwangere oder stillende Frau aufgrund eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes außerhalb der gesetzlichen Schutzfristen nicht weiterbeschäftigt werden darf, besteht trotzdem Anspruch auf Lohnfortzahlung, dem sogenannten Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt.

6. Infektionsgefährdungen

Der Ausbruch einer (schwangerschaftsrelevanten) Infektionskrankheit an einer Schule stellt eine besondere Herausforderung dar.

Der überbetriebliche Dienst unterscheidet bei seiner arbeitsmedizinischen Bewertung der konkreten Arbeitsplatzsituation, ob es sich bei einer schwangerschaftsrelevanten Infektionsgefährdung um eine allgemein erhöhte Gefährdung für die jeweilige Schulform bzw. Tätigkeit handelt (z.B. durch bestimmte Altersstufen der zu betreuenden Schüler, Förderschwerpunkte etc.) oder ob eine konkrete Gefährdung nur bei einem tatsächlichen Ausbruch der Erkrankung an der jeweiligen Schule bzw. in der jeweiligen Klasse gegeben ist. Bei fehlender oder ungeklärter Immunität einer schwangeren oder stillenden Frau sind weitere Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Hierfür ist vom Arbeitgeber eine einzelfallbezogene arbeitsmedizinische Beurteilung durch den überbetrieblichen Dienst einzuholen.

Alle schwangeren Frauen erhalten bei der Beratung bzw. Untersuchung nach Bekanntwerden der Schwangerschaft durch den überbetrieblichen Dienst eine individuelle „*Arbeitsmedizinische Empfehlung von Schutzmaßnahmen im Hinblick auf eine mögliche Infektionsgefährdung in der Schwangerschaft zur Vorlage bei und Umsetzung durch die Schulleitung bzw. Schulaufsicht*“. Diese Empfehlung enthält auf der Seite 2 bereits die Empfehlungen für den Umgang mit einem akuten Infektionsfall an einer Schule. Unter anderem beinhaltet diese auch Informationen, wann gegebenenfalls ein befristetes betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG bei beruflichem Umgang mit Kindern erforderlich ist und wann eine Wiederaufnahme der Tätigkeit in Abhängigkeit von dem letzten Erkrankungsfall an der betreffenden Schule möglich ist. Das Beschäftigungsverbot nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG hat der Arbeitgeber auszusprechen.

7. Weitere Informationen und Links

Die Kontaktdaten des BAD sind im Bildungsportal abrufbar ([Arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Dienst | Bildungsportal NRW \(schulministerium.nrw\)](#))

Die Checkliste „*Mutterschutz für schwangere und stillende Lehrerinnen, Lehramtsanwärterinnen und Praktikantinnen in Schulen NRW auf Grundlage von § 10 MuSchG*“

i.V.m. § 5 ArbSchG“ und der „Fragebogen zum beruflichen Einsatz“ sowie der Fragebogen zum beruflichen Einsatz einer Schwangeren und das Dokument „Angaben zu einer Schwangeren in Schulen (NRW)“ sind unter anderem im Bildungsportal unter folgendem Link abrufbar: [Mutterschutz bei schwangeren Lehrerinnen | Bildungsportal NRW \(schulministerium.nrw\)](#).

Auch der [Ausschuss für Mutterschutz](#) veröffentlicht regelmäßig Empfehlungen und Handlungshinweise zur Umsetzung des MuSchG oder zu schwangerschaftsrelevanten Infektionserregern [Start \(ausschuss-fuer-mutterschutz.de\)](#).

Aktuelle Informationen zu schwangerschaftsrelevanten Infektionserregern lassen sich über das [Robert Koch Institut](#) beziehen.

Zum Schutz gegen Infektionskrankheiten entwickelt und veröffentlicht die [Ständige Impfkommision am Robert Koch Institut \(STIKO\)](#) Impfeempfehlungen, die regelmäßig aktualisiert werden. Die empfohlenen Impfungen schützen das ungeborene bzw. neugeborene Kind vor Infektionen wie Masern, Röteln und Mumps.

Informationen zu den empfohlenen Schutzimpfungen finden Sie auch auf der Seite: [www.impfen-info.de](#) sowie bei der [Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung \(BZgA\)](#).

Herausgeber MSB, Referat 212 Arbeits- und Gesundheitsschutz, Stand 07/2024