Arbeit und Gesundheit
in Schulen und Studienseminaren

Mutterschutz in der Schule

Informationen und Handlungshilfen
für Schulleiterinnen und Schulleiter

Niedersächsisches Kultusministerium

Mutterschutz in der Schule

Informationen und Handlungshilfen
für Schulleiterinnen und Schulleiter

Stand: Oktober 2025

Inhalt

Einleitung 6

Kapitel

X 1 Gesetzliche Verpflichtungen und allgemeine Hinweise 10

X 2 Anlassbezogene (konkretisierte) Gefährdungsbeurteilung 14

X 3 Schutzmaßnahmen 18

X Kopiervorlagen

K 1 Checkliste für Schulleitungen 24

K 2 Informationsblatt „Mutterschutz für Schwangere“ 25

K 3 Ärztliche Bescheinigung 27

K 4 Übertrag aus der ärztlichen Bescheinigung 28

K 5 Maßnahmen bei unklarem oder nicht ausreichendem Immunschutz 29

K 6 Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Mutterschutzgesetz 31

K 7 Konsequente Händehygiene 37

K 8 Betriebliches Beschäftigungsverbot 38

K 9 Einverständniserklärung der Schwangeren 39

X Anhang

A 1 Meldewege und Dokumentation 40

A 2 Beratung und Unterstützung 42

A 3 Schwangere Schülerinnen 43

© iStock.com/scaliger

Einleitung

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

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

X Gesetzeslage

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

X Lehrerin im Vorbereitungsdienst

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

X Bereits vor dem Auftreten einer Schwangerschaft

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

X Nach Bekanntwerden der Schwangerschaft

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

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

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

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

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

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

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

Beratung und Unterstützung

Die gesamte Mutterschutzbroschüre wie auch die im Anhang befindlichen, teilweise überarbeiteten Kopiervorlagen (Stand Oktober 2025) finden Sie auf der Website *https://www.bip-nds.de/?id=5979***. Die Formulare können auch digital ausgefüllt und dann ausgedruckt werden.**

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

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

© contrastwerkstatt/stock.adobe.com

Kapitel 1

1 Gesetzliche Verpflichtungen und allgemeine Hinweise

© Prostock-studio/stock.adobe.com

Gesetzliche Verpflichtungen und allgemeine Hinweise

Vor Bekanntwerden einer Schwangerschaft

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

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

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

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

An dieser Stelle möchten wir Ihnen auch empfehlen, im Rahmen der Unterweisung zum Mutterschutz an Ihrer Schule die Bedeutung von Schutzimpfungen zu thematisieren. Dazu greifen Sie gern auf die Arbeitsmedizinische Information „Impfen“ zurück, die unter dem Link *https://www.bip-nds.de/?id=5931* zu erhalten ist.

© iStock.com/sturti

X Bedeutung von Schutzimpfungen

Nach Bekanntwerden der Schwangerschaft

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

a) Erstgespräch

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

Händigen Sie ihr bitte folgende Unterlagen aus:
- Informationsblatt „Mutterschutz für Schwangere“ x Kopiervorlage 2
- Formblatt „Immunitätslage werdender Mütter“ x Kopiervorlage 3

X Ausreichender Immunschutz?

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

X Kopiervorlage 3

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

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

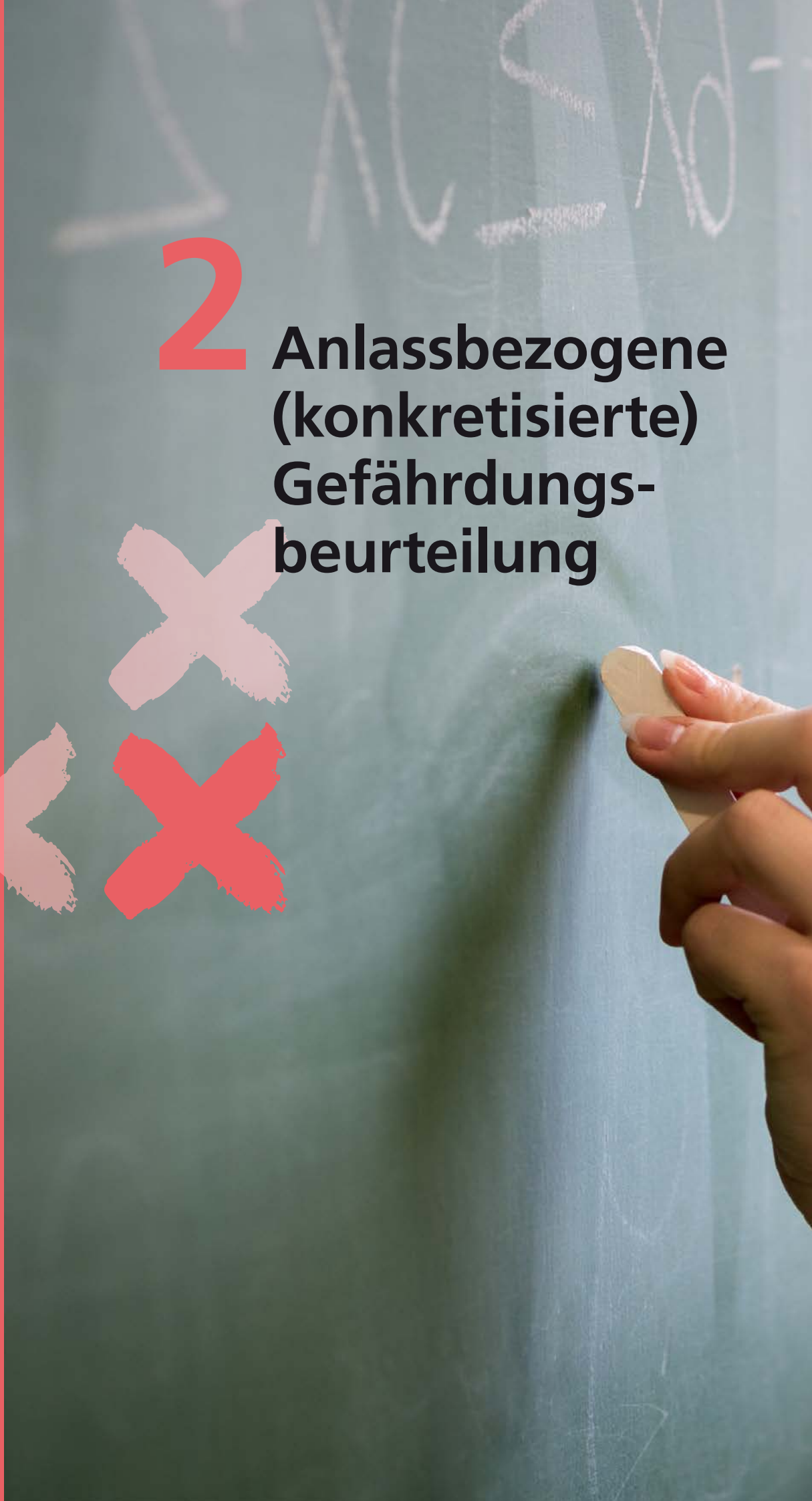
b) Vorläufiges Beschäftigungsverbot

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

X Kopiervorlage 8

x Kopiervorlage 8 „Betriebliches Beschäftigungsverbot“

2 Anlassbezogene (konkretisierte) Gefährdungs-beurteilung



© iStock.com/AndreaObzerova

Anlassbezogene (konkretisierte) Gefährdungsbeurteilung

Allgemeines

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

X Gesprächsangebot zur Anpassung der Arbeitsbedingungen

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

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

Ermittlung der Infektionsgefährdung

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

X Ausreichender Immunschutz

Bitte übertragen Sie das Ergebnis der ausgefüllten Kopiervorlage 3 (siehe Erstgespräch) in die Kopiervorlage 4 „Dokumentation eines ausreichenden Immunschutzes werdender Mütter im niedersächsischen Schuldienst bei beruflichem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen“ und fügen diese der Gefährdungsbeurteilung hinzu.

© contrastwerkstatt/stock.adobe.com

© S.Kobold/stock.adobe.com

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

Der Kopiervorlage 5 „Maßnahmen bei unklarem oder nicht ausreichendem Immunschutz" können Sie entnehmen, welche konkreten Maßnahmen zum Schutze von Mutter und Kind veranlasst werden müssen.

Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten

X Rangfolge der Schutzmaßnahmen

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

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

Kapitel 2

3 Schutz-maßnahmen

© tstock/istock.adobe.com

Schutzmaßnahmen

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen

§ 13 Abs. 1 MuSchG

fordert zunächst eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen der Schwangeren oder Stillenden.

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

2. Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz

§ 13 Abs. 2 MuSchG

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

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

3. Betriebliches Beschäftigungsverbot

§ 13 Abs. 3 MuSchG

X **Unverantwortbare Gefährdung**

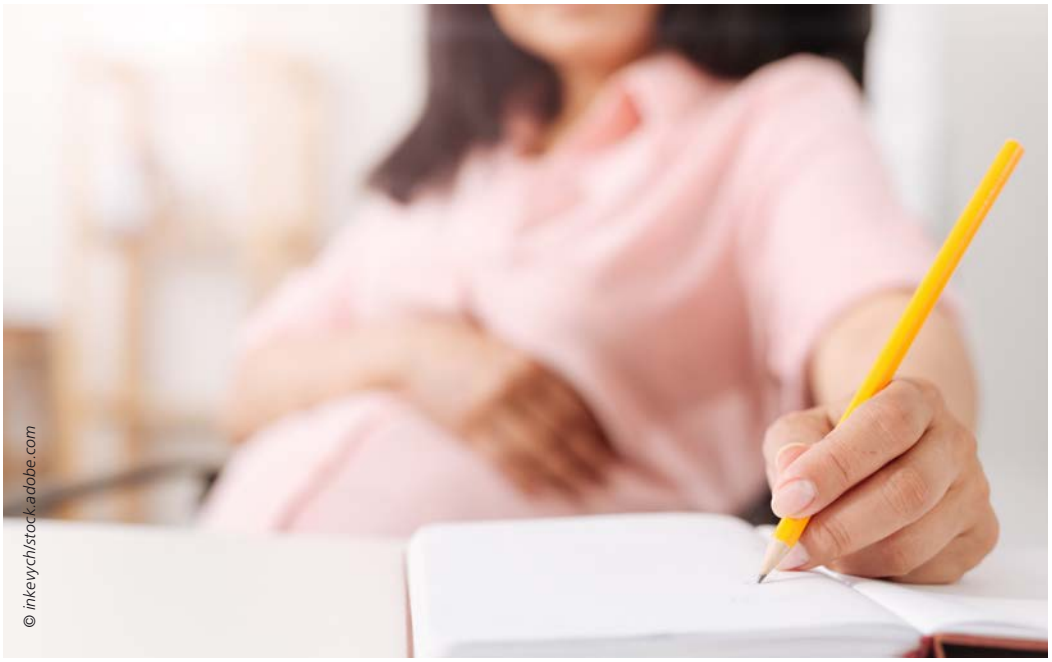
fordert, wenn die Maßnahmen aus Absatz 1 und 2 nicht durchführbar sind und eine unverantwortbare Gefährdung weiterhin nicht ausgeschlossen werden kann, ein betriebliches Beschäftigungsverbot.

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

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

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

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



© inkevych/stock.adobe.com

© nataliakabliuk/stock.adobe...

Beschäftigungsverbote

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

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen betrieblichem und ärztlichem Beschäftigungsverbot:

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

X Beschäftigungsverbot durch Schulleitung/ Seminarleitung

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

Ein ärztliches Attest ist dafür nicht erforderlich.

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

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

X Beschäftigungsverbot durch Arzt/Ärztin

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

schaftsbedingte Beschwerden durch die berufliche Tätigkeit verstärken. Ein ärztliches Attest (Beschäftigungsverbot) der behandelnden Ärztin/ des behandelnden Arztes ist erforderlich.

c) Beschäftigungsverbot aufgrund gesetzlicher Schutzfristen vor und nach der Entbindung

X Gesetzliche Schutzfristen

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

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

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

© iStock.com/sanjagruijic

Kopiervorlagen

© Eakrin/stock.adobe.com

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Checkliste für Schulleitungen

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

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

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

Was ist nach der Meldung einer Schwangerschaft zu tun?

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

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Informationsblatt
„Mutterschutz für Schwangere“

Herzlichen Glückwunsch!

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

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

Erstellung einer anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung

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

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

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

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

Ermittlung der Infektionsgefährdung

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

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

Alle wichtigen Einzelheiten dazu können Sie in der Arbeitsmedizinischen Information „Impfen“ unter dem Weblink *https://www.bip-nds.de/?id=5931* erhalten.

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

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

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

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

Anhand der Tabelle *„Maßnahmen bei unklarem oder nicht ausreichendem Immunschutz“* wird Ihnen Ihre Schulleitung die notwendigen Maßnahmen bei unklarern oder nicht ausreichendem Immunschutz erläutern.

Das Ergebnis der Prüfung eines ausreichenden Immunschutzes und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in die anlassbezogene (konkretisierte) Gefährdungsbeurteilung übernommen.

Mutterschutzfristen

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

Während der Mutterschutzfrist 6 Wochen vor der Entbindung dürfen Schwangere nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie dies ausdrücklich wünschen. In diesem Fall ist eine schriftliche Erklärung erforderlich, die jederzeit von der Schwangeren widerrufen werden kann. Die Schulleiterin/der Schulleiter überprüft eine Weiterbeschäftigung immer unter Berücksichtigung der aktuellen anlassbezogenen (konkretisierten) Gefährdungsbeurteilung.

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

Weitere Informationen erhalten Sie auch auf der AuG-Webseite *https://www.bip-nds.de/?id=5979*

Die für Ihre Schule zuständige Arbeitsmedizinerin/der zuständige Arbeitsmediziner oder die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit können zur Beratung ebenfalls hinzugezogen werden. Sie finden diese unter *https://www.bip-nds.de/?id=6794*

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

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

Alles Gute für Sie und Ihr Kind!

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Immunitätslage werdender Mütter beim beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen

Ärztliche Bescheinigung
(zur Weitergabe an die werdende Mutter)

Für Frau

(Name, Vorname, Geburtsdatum)

beschäftigt als

Ist im Impfausweis ein ausreichender Immunschutz (2 Impfungen im Abstand von mindestens 4 Wochen) gegen folgende Infektionserkrankungen dokumentiert?

Masern	*ja*	☐	*nein*	☐
Röteln	*ja*	☐	*nein*	☐
Windpocken, VZV	*ja*	☐	*nein*	☐

Liegt ein ausreichender Schutz durch Antikörper (IgG) für folgende Infektionskrankheiten vor?

Ringelröteln	*ja*	☐	*nein*	☐

Wenn im Impfausweis kein vollständiger Impfschutz dokumentiert ist, kann ein ausreichender Immunschutz durch Antikörper (IgG) bescheinigt werden?

Masern	*ja*	☐	*nein*	☐
Röteln	*ja*	☐	*nein*	☐
Windpocken, VZV	*ja*	☐	*nein*	☐

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

Datum *Unterschrift und Stempel der Ärztin/des Arztes*

Anmerkung: Die ggf. anfallenden privatärztlichen Kosten für die erforderlichen oben angegebenen IgG-Bestimmungen (keine IgM-Bestimmungen!) werden der Schwangeren auf formlosen Antrag durch das Regionale Landesamt für Schule und Bildung erstattet.

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Dokumentation eines ausreichenden Immunschutzes werdender Mütter im niedersächsischen Schuldienst bei beruflichem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen

Übertrag aus der ärztlichen Bescheinigung

Bei Frau

_____

(Name, Vorname, Geburtsdatum)

kann von einem ausreichenden Immunschutz gegenüber folgenden Infektionserkrankungen ausgegangen werden*:

Windpocken *ja* ☐ *nein* ☐

Röteln *ja* ☐ *nein* ☐

Masern *ja* ☐ *nein* ☐

Ringelröteln *ja* ☐ *nein* ☐

Bei fehlendem oder unzureichendem Immunschutz gelten die Maßnahmen gemäß **Kopiervorlage 5.** Hierbei sind **bei akutem Auftreten** der oben genannten Erkrankungen sowie weiteren Erkrankungen **gesonderte Maßnahmen** zu beachten.

**Von einem ausreichenden Immunschutz kann ausgegangen werden, wenn die Schwangere eine lückenlose Impfung (nach den aktuellen Empfehlungen der STIKO) nachweisen kann oder eine IgG-Bestimmung erfolgt ist (siehe Dokumentation durch die Ärztin/den Arzt).*

_____ _____

Datum *Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters*

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Maßnahmen bei unklarem oder nicht ausreichendem Immunschutz

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

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

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

Erkrankung	Betriebliches Beschäftigungsverbot für den beruflichen Umgang mit bestimmten Altersgruppen (siehe auch Checkliste)	Beschäftigungsverbot bei akutem Auftreten der Erkrankung in der Schule
Röteln	*Für Schwangere **bis zur 20. Schwangerschaftswoche** ohne nachgewiesenen ausreichenden Immunschutz gegenüber Röteln gilt **beim beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ein generelles Beschäftigungsverbot** in allen Schulen.*	*Schwangere **ab der 21. Schwangerschaftswoche,** die keinen nachgewiesenen ausreichenden Immunschutz gegenüber Röteln haben, dürfen **bis einschließlich zum 42. Tag** nach dem letzten Erkrankungsfall **nicht im betroffenen schulischen Umfeld** (Klasse, Kurs, Lerngruppe etc.) eingesetzt werden.*
Windpocken	*Schwangere ohne nachgewiesenen ausreichendem Immunschutz gegenüber Windpocken dürfen keinen beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen **bis zum vollendeten 15. Lebensjahr** haben (inklusive vorschulischer Bereich).*	*Schwangere, die keinen nachgewiesenen ausreichenden Immunschutz gegenüber Windpocken haben, dürfen **bis einschließlich zum 28. Tag** nach dem letzten Erkrankungsfall **in der Schule** keinen beruflichen Umgang mit Schülerinnen und Schülern **ab dem vollendeten 15. Lebensjahr** haben.*
Masern*	*Schwangere ohne nachgewiesenen ausreichendem Immunschutz gegenüber Masern dürfen keinen beruflichen Umgang **mit Kindern im Vorschulalter** haben. **Dies gilt nicht,** wenn nachgewiesen werden kann, dass betreffende Kinder eine Einrichtung besuchen (Kindertagesstätte etc.) und **mindestens 95 %** der Kinder in der Einrichtung gegen Masern geimpft sind.*	*Schwangere, die keinen nachgewiesenen ausreichenden Immunschutz gegenüber Masern haben, dürfen **bis einschließlich zum 21. Tag** nach dem letzten Erkrankungsfall **in der Schule** keinen beruflichen Umgang mit Schülerinnen und Schülern haben.*
Ringelröteln	*Schwangere ohne nachgewiesenen ausreichendem Immunschutz gegenüber Ringelröteln dürfen **bis zur 20. Schwangerschaftswoche** keinen beruflichen Umgang mit **Kindern im Vorschulalter** haben.*	*Schwangere, die keinen nachgewiesenen ausreichenden Immunschutz gegenüber Ringelröteln haben, dürfen **bis einschließlich zum 21.Tag** nach dem letzten Erkrankungsfall **in der Schule** keinen beruflichen Umgang mit Schülerinnen und Schülern haben.*
Keuchhusten	*nein*	*Schwangere dürfen **bis einschließlich zum 21.Tag** nach dem letzten Erkrankungsfall **nicht im betroffenen schulischen Umfeld** (Klasse, Kurs, Lerngruppe etc.) eingesetzt werden.*

Scharlach	*nein*	*Schwangere dürfen **bis einschließlich zum 3.Tag** nach dem letzten Erkrankungsfall **nicht im betroffenen schulischen Umfeld** (Klasse, Kurs, Lerngruppe etc.) eingesetzt werden.*
Hepatitis A	*nein*	*Schwangere dürfen **bis einschließlich zum 50.Tag** nach dem letzten Erkrankungsfall **nicht im betroffenen schulischen Umfeld** (Klasse, Kurs, Lerngruppe etc.) eingesetzt werden. **Empfohlen wird die Rücksprache mit der Arbeitsmedizinerin/dem Arbeitsmediziner.***

Anmerkung:

* Es gelten grundsätzlich die Vorgaben des **„Gesetzes für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention“** (sog. Masernschutzgesetz).

- Im Falle einer **Corona-Infektion** ist die Anlage 1 zur Kopiervorlage 6 „Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Mutterschutzgesetz“ Gefährdung: Infektion durch das SARS-Corona-Virus-2 (Gültig ab 07.03.2025) zu beachten.

- Bei **weiteren nicht aufgeführten Infektionserkrankungen (z.B. Influenza)** wird empfohlen, Rücksprache mit der Arbeitsmedizinerin/dem Arbeitsmediziner zu halten.

- Beschäftigungsverbote sind nicht mehr erforderlich, da **Mumps** laut RKI (RKI Ratgeber Mumps 10/23) und dem Ausschuss für Mutterschutz (Information zur Relevanz von Infektionserregern in Deutschland aus Sicht des Mutterschutzes [Stand 15.09.2022]) nicht mehr als schwangerschafts-relevante Infektionskrankheit betrachtet wird.

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Gefährdungsbeurteilung nach
§ 10 Mutterschutzgesetz

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

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

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

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

Gefährdung		**wird eingehalten**	**wird nicht eingehalten**	**Maßnahmen**	**gilt auch für stillende Frauen**
		ja	*nein*		
Arbeitszeitüberschreitung	*nicht mehr als 8,5 Std/Tag* [1)]	☐	☐	*Einsatzzeit anpassen*	*ja*
	nicht mehr als 90 Std/Doppelwoche [1)]	☐	☐	*Einsatzzeit anpassen*	*ja*
	Für Teilzeitkräfte: nicht mehr als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit [1)]	☐	☐	*Einsatzzeit anpassen*	*ja*
	nicht zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr [2)]	☐	☐	*Einsatzzeit anpassen*	*ja*
Arbeitsunterbrechungen	*Die Beschäftigte kann ihre Arbeit jederzeit kurz unterbrechen und sich bei Bedarf hinlegen, hinsetzen und ausruhen.*	☐	☐	*geeignete Bedingungen schaffen, Aufsicht sicherstellen*	*ja*
Unfallgefährdung	*kein Einsatz auf glatten oder rutschigen Böden*			*Ursachen beseitigen oder Verbot der Tätigkeit*	*nein*
	kein Einsatz im Bereich von Stolperfallen			*Stolperfallen beseitigen oder Verbot der Tätigkeit*	*nein*
	keine Arbeit auf Leitern und Tritten			*Verbot der Tätigkeit*	*nein*

[1)] *Die Arbeitszeit beinhaltet die Unterrichtsverpflichtung, die außerunterrichtlichen Verpflichtungen wie z. B. Konferenzen oder Elternabende, die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie die Pausen.*
[2)] *Ausnahmen bis 22:00 Uhr sind unter bestimmten Voraussetzungen möglich (siehe § 28 Mutterschutzgesetz).*

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Gefährdungsbeurteilung nach
§ 10 Mutterschutzgesetz

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

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Gefährdungsbeurteilung nach
§ 10 Mutterschutzgesetz

Gefährdung		wird eingehalten	wird nicht eingehalten	Maßnahmen	gilt auch für stillende Frauen
		ja	*nein*		
	kein regelmäßiger Lärm > 80 dB (A)	☐	☐	*Verbot der Tätigkeit*	*nein*
	Die Beschäftigte kann ihre Arbeit jederzeit kurz unterbrechen und sich bei Bedarf hinlegen, hinsetzen und ausruhen	☐	☐	*geeignete Bedingungen schaffen, Aufsicht sicherstellen*	*ja*
Schwimmunterricht				*Verbot der Tätigkeit*	*nein*
Physikunterricht	*kein Umgang mit Röntgen- oder Laserstrahlung oder radioaktiver Strahlung*	☐	☐	*Verbot der Tätigkeit*	*ja*
Biologieunterricht, Chemieunterricht	*kein Kontakt zu oder Umgang mit Chemikalien, es sei denn, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung lässt keine Gefährdung für Mutter oder Kind erwarten* *kein Kontakt zu lebenden Tieren oder Präparaten, es sei denn, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung lässt keine Gefährdung für Mutter oder Kind erwarten*	☐ ☐	☐ ☐	*kein Einsatz im Chemie- bzw. Biologieunterricht*	*ja*
Infektionsgefährdung	*ausreichender Immunschutz gegenüber Röteln besteht*	☐	☐	*kein Einsatz in der Schule bis zur 20. Schwangerschaftswoche (Arbeiten zuhause ist möglich)*	*nein*[1]
	Zusätzlich nur beim beruflichen Umgang mit Schülerinnen und Schülern bis zum vollendeten 15. Lebensjahr: *ausreichender Immunschutz gegenüber Windpocken besteht*	☐	☐	*kein Einsatz in der Schule (Arbeiten zuhause ist möglich)*	*nein*[1]
	zusätzlich nur bei Einsatz im vorschulischen Bereich: *ausreichender Immunschutz gegenüber Windpocken, Masern und Ringelröteln besteht*	☐	☐	*kein Einsatz in Kindertagesstätten kein Besuch von Kindergartenkindern in der Schule*	*nein*[1]
	kein Einsatz bei pflegerischen Tätigkeiten mit Kontakt zu Körperflüssigkeiten, insbesondere Wickeln, Toilettenbegleitung, Lagerung, Füttern, Naseputzen, keine Erste Hilfe.	☐	☐	*Verbot dieser Tätigkeiten*	*nein*[1]

[1] *Ausnahme bei Frühgeborenen innerhalb der ersten 8 Lebenswochen. Empfohlen wird die Rücksprache mit der Arbeitsmedizinerin / dem Arbeitsmediziner.*

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Gefährdungsbeurteilung nach
§ 10 Mutterschutzgesetz

Gefährdung		wird eingehalten	wird nicht eingehalten	Maßnahmen	gilt auch für stillende Frauen
		ja	*nein*		
	Vermeidung von engem Körperkontakt (z. B. Kinder auf den Schoss nehmen, Kuscheln, Tränen trocknen)	☐	☐	*Verbot dieser Tätigkeiten, andernfalls kein Einsatz in der Schule*	*nein*[1]
	kein Einsatz von Schwangeren in Bereichen, in denen eine erhöhte Verletzungsgefahr in Verbindung mit Kontakt zu Körperflüssigkeiten besteht	☐	☐	*Verbot der Tätigkeit*	*nein*[1]
	derzeit aktuell kein Fall von: Röteln, Windpocken, Masern, Ringelröteln, Keuchhusten, Scharlach, Hepatitis	☐	☐	*Tabelle Kopiervorlage 5 beachten*	*nein*[1]
	konsequente Händehygiene wird durchgeführt			*Unterweisung durchführen (Kopiervorlage 7)*	*ja*
Ergänzungen zu speziellen Arbeitsplätzen z. B. in berufsbildenden Schulen					

Ggf. Tabelle fortführen

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Maßnahmentabelle
zur Gefährdungsbeurteilung nach
§ 10 Mutterschutzgesetz

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

Liste ggf. fortführen

☐ Die schwangere Beschäftigte ist bezüglich der o.g. Schutzmaßnahmen am _____ informiert worden.

☐ Eine unverantwortbare Gefährdung ist auch durch die Veranlassung von Schutzmaßnahmen nicht auszuschließen. Deshalb wird die Beschäftigte an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt. Am neuen Arbeitsplatz ist ebenfalls eine Gefährdungsbeurteilung erstellt worden.

☐ Eine unverantwortbare Gefährdung ist weder durch die Veranlassung von Schutzmaßnahmen noch durch eine Umsetzung auszuschließen. Deshalb wird bis zum _____ ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen.

_____ _____
Ort/Datum *Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters*

_____ _____
Ort/Datum *Unterschrift der Beschäftigten*

Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Mutterschutzgesetz Gefährdung: Infektion durch das SARS-Corona-Virus-2

Da Erkrankte nicht verpflichtet sind, bei einer Krankmeldung die Diagnose mitzuteilen oder zu offenbaren und auch in öffentlichen Verkehrsmitteln, Restaurants oder beim Einkaufen Kontakte zu potenziell infektiösen Menschen möglich sind, entspricht die Möglichkeit einer Corona- Infektion dem allgemeinen Lebensrisiko.

Andererseits ist eine endgültige Bewertung des Coronavirus SARS-CoV-2 aus mutterschutzrechtlicher Sicht derzeit noch nicht möglich. Von einem Ausschluss eines erhöhten Risikos für schwerere Schwangerschaftsverläufe, wie es das Mutterschutzgesetz für Schwangere am Arbeitsplatz implizit fordert, kann derzeit noch nicht gesprochen werden. Beim Auftreten von Corona-Krankheitsfällen im direkten beruflichen Umfeld der Schwangeren oder bei Ausbrüchen mit massenhaftem Auftreten von Infektionsfällen sind deshalb auch weiterhin ein vorübergehendes Beschäftigungsverbot oder andere gleichwertige Schutzmaßnahmen erforderlich.

Vorgehen bei einem akuten Corona-Infektionsfall im direkten schulischen Umfeld (Lerngruppe / Klasse / Kollegium) der Schwangeren:

- Sind keine alternativen Schutzmaßnahmen möglich, soll für die Schwangere in diesem Bereich ein **vorübergehendes Beschäftigungsverbot für die Dauer von 8 Tagen** nach dem letzten Kontakt des Umfeldes mit dem bekannten Infektionsfall ausgesprochen werden. Die Schwangere kann jedoch in einer anderen Klasse, oder in einem Lernumfeld, in dem kein akuter Corona-Infektionsfall bekannt ist, eingesetzt werden. Entscheidend für die Bewertung ist immer die individuelle Gefährdungsbeurteilung vor Ort.

- Laut dem Ausschuss für Mutterschutz gilt das **Tragen einer FFP2-Maske** als wirksamer Infektionsschutz auch für Schwangere und stellt in der Regel bei leichten und mittelschweren körperlichen Tätigkeiten keine Belastung dar. **Wenn die Schwangere die FFP2-Maske toleriert** und ein dauerhaftes Tragen einer FFP2-Maske nicht notwendig ist, kann das Tragen einer FFP2-Schutzmaske als **gleichwertiger Schutz** betrachtet werden. Tragedauer und Tragepausen können nur im Einverständnis mit der Schwangeren festgelegt werden.Eine Beschaffung der FFP2-Masken kann einzelfallbezogen durch die Schule erfolgen. Die Kosten können aus dem Haushaltstitel Fürsorgeleistungen (Kap. 07 01 Titel 443 01-4) oder alternativ aus dem landesseitigem Schulbudget getragen werden.

  Zusätzlich muss eine ausreichende Lüftung gewährleistet sein und es sollte die Einhaltung der Abstandsregeln sichergestellt sein.

- Die oben beschriebene Maßnahme ist bis auf weiteres auch nach vollständiger Impfung oder durchgemachter Infektion der Schwangeren zu berücksichtigen, da derzeit keine, im Sinne des Mutterschutzgesetzes ausreichend sichere, Bestimmungen des Immunstatus in Bezug auf alle Corona-Viren verfügbar sind.

  Hinweise zu Lüftungs-, Abstands- und Hygieneregeln sind im Portal Arbeit und Gesundheit in Schulen und Studienseminaren auf dem Bildungsportal (*https://www.bip-nds.de/?id=6363* und *https://www.bip-nds.de/?id=6251*) zu finden. Hinweise zum Tragen von FFP2-Masken für Schwangere sind dem Internetauftritt des Ausschuss für Mutterschutz (*https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/arbeitsergebnisse/faq*) zu entnehmen. Bei weiteren Fragen können die Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner der jeweiligen RLSB zu Rate gezogen werden.

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

**Konsequente Händehygiene –
Wie geht das?**

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

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

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

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

© iStock.com/123ducu

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

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

Für Frau

_____
(Name, Vorname, Geburtsdatum)

_____
tätig als

voraussichtlicher Entbindungstermin _____

spreche ich gemäß § 13 MuSchG mit Wirkung vom _____

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

Grund:

☐ In der durchgeführten Beurteilung der Arbeitsbedingungen der Schwangeren konnte eine unverantwortbare Gefährdung auch nach Prüfung von geeigneten Schutzmaßnahmen und Prüfung eines Arbeitsplatzwechsels nicht ausgeschlossen werden.

☐ Es besteht ein bisher ungeklärter oder nicht ausreichender Immunschutz der Schwangeren für ihre Tätigkeit.

☐ Es ist aktuell eine Infektionskrankheit in unserer Einrichtung aufgetreten, für die bei der Schwangeren/der Stillenden kein ausreichender Immunschutz besteht.

☐ Andere Gründe:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Das betriebliche Beschäftigungsverbot gilt:

☐ voraussichtlich bis zum

_____

☐ bis zum Ende der Schwangerschaft

_____ _____
Ort/Datum *Stempel und Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters*

Original an die Schwangere aushändigen, jeweils eine Kopie
☐ *an das Regionale Landesamt für Schule und Bildung, Dezernat 1P*
☐ *für die Personalakte/die Gefährdungsbeurteilung in der Schule*

Bitte Adresse der Schule einsetzen:

Einverständniserklärung der Schwangeren

Name

Vorname

Schule

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

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

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

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

Datum *Unterschrift der Lehrerin/der Bediensteten*

Vermerk der Schule

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

Datum *Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters*

Meldewege und Dokumentation

Meldewege

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

Meldung Schwangerschaft einer Beschäftigten des Landes in Schule

1.) Die Schulleitung einer allgemein bildenden Schule (oder die Seminarleitung) leitet die ihr von der Beschäftigten vorgelegte ärztliche Bescheinigung über die bestehende Schwangerschaft, aus der auch der voraussichtliche Entbindungstermin hervorgehen muss, an das Dezernat 1 der Regionalen Landesämter für Schule und Bildung

- für verbeamtete oder tarifbeschäftigte Lehrerinnen an die Personalsachbearbeitung des Fachbereichs lehrendes Personal und
- für die nichtlehrenden Beschäftigten an den Fachbereich nichtlehrendes Personal und Servicestelle 1 S weiter.

In den Fachbereichen wird der Beginn der Mutterschutzfrist festgesetzt.

X **Dezernat 1 Fachbereich lehrendes Personal**

X **Dezernat 1 Fachbereich nichtlehrendes Personal und Servicestelle**

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

X **Meldung Gewerbeaufsicht**

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

Meldung Beschäftigungsverbote

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

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

Meldung einer schwangeren Schülerin

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

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

Dokumentation

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

X **Datenschutz**

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

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

Bitte beachten Sie dringend diese Datenschutzmaßnahmen.

Anhang 2

Beratung und Unterstützung

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

Ihre zuständigen Beraterinnen und Berater aus den Bereichen Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit finden Sie unter *https://www.bip-nds.de/?id=6794*
Informationen zum Thema Mutterschutz in Schule finden Sie unter
https://www.bip-nds.de/?id=5979
Die Mutterschutzbroschüre in der Online-Version finden Sie unter
https://www.bip-nds.de/?id=5979

Hilfreiche Informationen des niedersächsischen Gewerbeaufsichtsamtes

Das Formular „Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau nach § 27 Mutterschutzgesetz“ finden Sie über den Weg:
https://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/startseite/arbeitsschutz/mutterschutz/mutterschutz-52094.html
Das zuständige Gewerbeaufsichtsamt finden Sie unter *https://www.bip-nds.de/?id=6794* (Beratersuche).

Gesetze und Verordnungen

- Mutterschutzgesetz unter *www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf*
- Arbeitsschutzgesetz unter *www.gesetze-im-internet.de/arbschg/ArbSchG.pdf*
- Mutterschutz- und Elternzeitverordnung unter *www.gesetze-im-internet.de/muscheltzv/MuSchEltZV.pdf*
- Niedersächsisches Beamtengesetz unter *https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/cite/4fdd1004-8a45-31a1-952f-7b8fbac3de43*

Anhang 3

Schwangere Schülerinnen

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

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

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

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

Wo kann ich Informationen erhalten?

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

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

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

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

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

Impressum

Herausgeber
Niedersächsisches Kultusministerium
Referat 22 – Arbeit und Gesundheit in Schulen
und Studienseminaren, Gesundheitsförderung,
Schulpsychologie, geschlechtliche und sexuelle
Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit, Schulsport
Hans-Böckler-Allee 5
30173 Hannover

Internet
https://bildungsportal-niedersachsen.de/aug/startseite

Gestaltung
www.tabasco-media.com
Titel © contrastwerkstatt/*stock.adobe.com*