



## Arbeits- und Gesundheitsschutz der Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen

### Mutterschutz bei schwangeren Lehrerinnen

### Hinweise und Handlungsempfehlungen für den Infektionsschutz

(Stand: 06.2013)

#### Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	2
1. Welche Regelungen gelten für schwangere Lehrerinnen? .....	3
2. Wo finden sich ergänzende Regelungen und Informationen? .....	3
3. Wer ist im Schulbereich bei Meldung einer Schwangerschaft für welche Aufgaben zuständig? .....	4
4. Wer führt die Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes bei einer schwangeren Lehrerin durch? .....	5
5. Wie läuft die Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes bei einer schwangeren Lehrerin bezüglich der Infektionsgefährdung ab? .....	5
6. Welche Infektionsgefährdungen kann es an Schulen geben und welche Schutzmaßnahmen können nötig sein? .....	7
A. An welchen Schulen gibt es bzgl. welcher Infektionskrankheiten eine allgemein erhöhte Gefährdung? .....	8
B. Wann liegt eine Gefährdung (nur) bei einem Ausbruch welcher Infektionskrankheit an der jeweiligen Schule vor? .....	10

## **Vorbemerkung**

Der berufliche Umgang mit Kindern und Jugendlichen in der Schule bringt für Lehrerinnen und Lehrer viel Freude und Erfüllung, birgt andererseits aber auch gesundheitliche Gefahren, die zum Teil über das allgemeine Lebensrisiko hinausgehen können. Insbesondere während einer Schwangerschaft bedürfen Lehrerinnen eines erhöhten Schutzes, da sie und ihre ungeborenen Kinder an der Schule besonderen Gefährdungen durch Infektionskrankheiten ausgesetzt sein können. Das Land Nordrhein-Westfalen als Arbeitgeber bzw. Dienstherr der Lehrkräfte nimmt diesen Schutzgedanken sehr ernst. In konsequenter Anwendung mutterschutzrechtlicher Bestimmungen wird deshalb dafür Sorge getragen, dass unverzüglich nach Bekanntgabe einer Schwangerschaft durch die Lehrerin deren Immunstatus überprüft werden kann, um die im Einzelfall notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen.

Die nachfolgenden Informationen sollen alle Beteiligten bei der Beurteilung spezifischer Gefährdungen und bei der Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen unterstützen. Sie sind redaktionell überarbeitet und mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS) abgestimmt.

Die Verantwortung für den Schutz der werdenden (oder stillenden) Mutter bei der Arbeit trägt der Arbeitgeber.

Rechtliche Regelungen finden sich insbesondere hier:

- Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter - kurz: Mutterschutzgesetz (MuSchG),
- Freistellungs- und Urlaubsverordnung Nordrhein-Westfalen (FrUrIV NRW),
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV), die sowohl für tarifbeschäftigte als auch – in weiten Teilen (siehe § 3 Absatz 3 FrUrIV NRW) – für beamtete Lehrerinnen gilt. Diese Verordnung ist auch bekannt unter dem Titel "Mutterschutzrichtlinienverordnung" (MuSchRiV).

## 2. Wo finden sich ergänzende Regelungen und Informationen?

Weitere rechtliche Regelungen sind beispielsweise im Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) oder im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vorhanden.

Ergänzende medizinische Informationen sind auf den Internetseiten des Robert Koch Instituts (RKI) unter [www.rki.de](http://www.rki.de) sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unter [www.baua.de](http://www.baua.de) zu finden. Auf die Broschüre des MAIS NRW zum „Mutterschutz bei beruflichem Umgang mit Kindern“ wird hingewiesen.

Bei Fragen zum Mutterschutz bei Lehrerinnen stehen zur Verfügung:

- die **Dezernate 47 der Bezirksregierungen**, die für dienstrechtliche Fragen der beamteten oder tarifbeschäftigten Lehrerinnen zuständig sind,
- die Dezernate 56 (Betrieblicher Arbeitsschutz) der Bezirksregierungen,
- der **arbeitsmedizinische Dienst**, hier die BAD GmbH (Weitere Informationen unter: [www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/ArbeitsUndGesundheitsschutz/index.html](http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/ArbeitsUndGesundheitsschutz/index.html)).

### 3. Wer ist im Schulbereich bei Meldung einer Schwangerschaft für welche Aufgaben zuständig?

Eine **Lehrerin** (bzw. Referendarin) soll, sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist, den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn über die Schulleitung davon unterrichten. Mit der Mitteilung über eine bestehende Schwangerschaft ergeben sich diverse Aufgaben, die im Schulbereich von verschiedenen Personen bzw. Institutionen durchzuführen sind. Schulgesetz, Verordnung über beamtenrechtliche Zuständigkeiten (BASS 10–32 Nr. 44) und Runderlass zur Bearbeitung von Personalangelegenheiten im Tarifbereich (BASS 10–32 Nr. 32) regeln die entsprechenden Zuständigkeiten:

#### Die **Schulleitung**

- ist in der Verantwortung, durch organisatorische Maßnahmen für mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen zu sorgen,
- meldet die Schwangerschaft dem übergeordneten Dienstvorgesetzten, bei einer tarifbeschäftigten Lehrerin auch dem Dezernat 56 der Bezirksregierung (§ 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG, Pflicht des Arbeitgebers),
- führt eine Gefährdungsbeurteilung des jeweiligen Arbeitsplatzes der Lehrerin durch (incl. des Fragebogens zum beruflichen Einsatz von schwangeren Lehrerinnen),
- gibt die Mitteilung über die Dienstbefreiung vor bzw. nach der Niederkunft und die Dienstbefreiung zum Stillen an die werdende Mutter.

Die übrigen Entscheidungen im Bereich des Mutterschutzes und der Elternzeit trifft das **Schulamt** bei Grundschulen oder die **Bezirksregierung**.

Eine schwangere **Praktikantin**, die an der Schule ein Praxiselement gemäß § 12 Lehrerausbildungsgesetz absolviert, darf die Praktikums-tätigkeit nur leisten, wenn und soweit dies ohne konkrete Gefährdung der schwangeren Praktikantin und ihres ungeborenen Kindes möglich ist. Für die Erbringung der hierfür gegebenenfalls erforderlichen ärztlichen Nachweise an die Schulleitung ist die Praktikantin verantwortlich.

Handelt es sich um Praxiselemente der lehramtsbezogenen Studiengänge (Orientierungspraktikum, Berufsfeldpraktikum, Praxissemester), ist eine durch Schutzmaßnahmen erforderliche Veränderung der Praktikumstätigkeit wegen möglicher Auswirkungen auf das Studium mit der Hochschule abzustimmen.

#### **4. Wer führt die Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes bei einer schwangeren Lehrerin durch?**

Die **Schulleitung** ist nach § 59 Abs. 8 SchulG für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich und deshalb grundsätzlich zuständig für die Gefährdungsbeurteilung des jeweiligen Arbeitsplatzes.

Die Schulleitung prüft die einzelnen Gefährdungen (zum Beispiel physikalische oder chemische Gefährdungen), die sich im Schulbereich ergeben können, und leitet die notwendigen Schutzmaßnahmen ein. Sie kann dafür die vom arbeitsmedizinischen Dienst zur Verfügung gestellte Checkliste verwenden. Die Schulleitung hat im Ergebnis darauf zu achten, dass die werdende Mutter nicht mit Arbeiten beschäftigt wird, die das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährden.

Das Original der Gefährdungsbeurteilung verbleibt an der Schule, eine Kopie erhält die Lehrerin (für die Untersuchung bzw. Beratung durch die BAD GmbH), eine zweite Kopie leitet die Schulleitung weiter an die Bezirksregierung (Dez. 47) bzw. an das Schulamt (nur für Grundschulen).

#### **5. Wie läuft die Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes bei einer schwangeren Lehrerin bezüglich der Infektionsgefährdung ab?**

Die **Schulleitung** berücksichtigt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch die möglichen Infektionsgefährdungen. Eine diesbezügliche umfassende arbeitsmedizinische Beratung der Schulleitung bzw. der schwangeren Lehrerin zum Immunstatus leistet der **arbeitsmedizinische Dienst**, hier die BAD GmbH, da dort die entsprechende Fachkompetenz vorhanden ist. Die Schulleitung weist die schwangere Lehrerin hierauf hin, damit sie sich zum Zwecke der kostenlosen Beratung

bzw. Untersuchung unverzüglich telefonisch mit dem zuständigen BAD-Zentrum in Verbindung setzt. Der von der Schulleitung ausgefüllte Fragebogen der BAD GmbH mit Informationen zu ihrem beruflichen Einsatz an der Schule und eine Kopie der aktuell erstellten Gefährdungsbeurteilung werden der schwangeren Lehrerin mitgegeben.

Die zuständige **Schulaufsicht** (Schulamt oder Bezirksregierung) erteilt unverzüglich nach Bekanntwerden der Schwangerschaft per Fax einen Untersuchungsauftrag an das zuständige BAD-Zentrum. Der Untersuchungsauftrag kann gegenüber der BAD GmbH auch generell erteilt werden. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber bzw. Dienstherr, hier das Land Nordrhein-Westfalen.

Der **arbeitsmedizinische Dienst** (das zuständige BAD-Zentrum) vergibt nach telefonischer Anfrage der Lehrerin einen nächstmöglichen Beratungstermin (möglichst innerhalb einer Woche).

Vorhandene Nachweise über den Immunstatus (z.B. Impfpass, Mutterpass, Laborergebnisse) werden, sofern sie den arbeitsmedizinischen Anforderungen genügen, durch die BAD GmbH anerkannt. Sie sollten deshalb zur Beratung auf jeden Fall mitgebracht werden.

Sofern die schwangere Lehrerin die Nachweise über den Immunstatus und den Fragebogen zu ihrem beruflichen Einsatz vorab per Fax an das zuständige BAD-Zentrum übermittelt und damit alle für die Beurteilung durch den arbeitsmedizinischen Dienst notwendigen Unterlagen vorliegen, kann eine Beratung und Empfehlung auch telefonisch (ohne persönliches Erscheinen der schwangeren Lehrerin) erfolgen. Eine schriftliche Mitteilung wird in diesen Fällen unverzüglich nachgereicht. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Übersendung der Nachweise per Fax keine Verpflichtung darstellt, weil der Versand per Fax aus datenschutzrechtlichen Gründen nur auf freiwilliger Basis erfolgen kann.

Der **arbeitsmedizinische Dienst** teilt das Ergebnis der Untersuchung nur der **Lehrerin** mit (sie erhält eine Kopie der Laborergebnisse) und berät sie über Risiken und Schutzmaßnahmen zu schwangerschaftsrelevanten Infektionskrankheiten. Die Lehrerin erhält am Tag der Untersuchung (bzw. nach Vorliegen der Ergebnisse einer evtl. notwendigen Blutuntersuchung) eine schriftliche Mitteilung über die medizinische Be-

urteilung des arbeitsmedizinischen Dienstes zur Vorlage bei ihrer Schulleiterin oder ihrem Schulleiter.

**Die Schulleitung** und **die Schulaufsicht** erhalten eine arbeitsmedizinische Aussage über das Ergebnis der Untersuchung, in der aus datenschutzrechtlichen Gründen keine medizinischen Befunde enthalten sind, sondern lediglich als Ergebnis eine Aussage darüber, ob im Einzelfall gegen die Ausübung der Tätigkeit der schwangeren Lehrerin gesundheitliche Bedenken bestehen oder nicht und – wenn ja – unter welchen besonderen Voraussetzungen ein weiterer Einsatz ggf. möglich ist. Mit der arbeitsmedizinischen Aussage liegen der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter alle für die Gefährdungsbeurteilung relevanten Informationen vor.

Auf die Unterrichtungspflichten nach § 2 MuSchArbV wird hingewiesen.

## **6. Welche Infektionsgefährdungen kann es an Schulen geben und welche Schutzmaßnahmen können nötig sein?**

Grundsätzlich unterscheidet der arbeitsmedizinische Dienst, ob es sich bei der relevanten Infektionskrankheit

- A.) um **eine allgemein erhöhte Gefährdung für die jeweilige Schulform** handelt (insbesondere aufgrund des Alters der Schülerschaft)
- B.) oder ob eine akute Gefährdung nur bei einem **Ausbruch der Erkrankung** an der jeweiligen Schule gegeben ist.

Bei fehlender oder nicht geklärt Immunität der schwangeren Lehrerin knüpfen sich daran verschiedene Schutzmaßnahmen an.

In jedem Fall gilt:

- Solange nicht die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung vorliegen, veranlasst die Schulaufsicht die entsprechenden Schutzmaßnahmen.
- Sobald diese Ergebnisse vorliegen, sind die Schutzmaßnahmen von der Schulaufsicht entweder aufrechtzuerhalten oder aufzuheben.

**A. An welchen Schulen gibt es bzgl. welcher Infektionskrankheiten eine allgemein erhöhte Gefährdung?**

**A.1. Röteln**

An **allen Schulen, an denen Kinder und Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres unterrichtet werden**, besteht grundsätzlich eine erhöhte Gefährdung, während des beruflichen Umgangs mit den Schülerinnen und Schülern an **Röteln** zu erkranken. Eine Ausnahme besteht also lediglich für das Weiterbildungskolleg, weil für die Aufnahme zu den dort angebotenen Bildungsgängen ein Mindestalter von 19 Jahren Voraussetzung ist.

Welche **Schutzmaßnahmen** können nötig sein?

Bis zur Klärung des Immunstatus veranlasst die Schulaufsicht Schutzmaßnahmen, die längstens bis zum Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche gelten:

- Abordnung in die Schulaufsicht oder
- Projektarbeit für bzw. mit dem Kollegium, Konzeptentwicklung oder andere Aufgaben ohne beruflichen Umgang mit Kindern oder
- Beschäftigungsverbot in Form einer generellen Freistellung für den beruflichen Umgang mit Kindern

Nach Prüfung der Immunität und entsprechender Mitteilung des arbeitsmedizinischen Dienstes an die Schulleitung und die Schulaufsicht sind – falls keine ausreichende Immunität gegen Röteln besteht – die o.g. Schutzmaßnahmen aufrechtzuerhalten oder anderenfalls von der Schulaufsicht wieder aufzuheben.



An **allen Grundschulen** sowie an den **Förderschulen** und **Schulen für Kranke**, an denen **Kinder** bis zur **Vollendung des 10. Lebensjahres** unterrichtet werden, besteht grundsätzlich eine erhöhte Gefährdung während des beruflichen Umgangs mit den Schülerinnen und Schülern an **Windpocken** zu erkranken.

Welche **Schutzmaßnahmen** können bis zur Klärung des Immunstatus nötig sein?

- Abordnung in eine Schule anderer Schulform – mit Kindern ab Vollendung des 10. Lebensjahres – während der gesamten Schwangerschaft unter Beachtung der auch für diese Schule erforderlichen Schutzmaßnahmen (ggf. neue Gefährdungsbeurteilung) oder
- Abordnung während der gesamten Schwangerschaft z. B. in die Schulaufsicht oder
- Projektarbeit für bzw. mit dem Kollegium, Konzeptentwicklung, andere Aufgaben ohne beruflichen Umgang mit Kindern oder
- Beschäftigungsverbot in Form einer generellen Freistellung vom beruflichen Umgang mit Kindern

Nach Prüfung der Immunität und entsprechender Mitteilung des arbeitsmedizinischen Dienstes an die Schulleitung und die Schulaufsicht sind – falls keine ausreichende Immunität gegen Windpocken besteht – die o.g. Schutzmaßnahmen aufrechtzuerhalten oder anderenfalls von der Schulaufsicht wieder aufzuheben.

## A.3. Sonstige Infektionskrankheiten

Bei Lehrerinnen, die an **Grundschulen** sowie an **Förderschulen** und **Schulen für Kranke** eingesetzt sind, wird vom arbeitsmedizinischen Dienst darüber hinaus geprüft, ob aufgrund des Alters der zu unterrichtenden Kinder oder der von den Lehrerinnen durchzuführenden Tätigkeiten (wie z. B. Windeln wechseln oder Hilfe bei Toilettengängen) eine erhöhte Gefährdung besteht, an Masern, Mumps, Zytomegalie, Hepatitis B oder Ringelröteln zu erkranken. Bis zur Klärung dieser Fragen sind von der Schulaufsicht die entsprechenden Schutzmaßnahmen, wie bereits oben erläutert, zu erlassen.

## **B. Wann liegt eine Gefährdung (nur) bei einem Ausbruch welcher Infektionskrankheit an der jeweiligen Schule vor?**

Ein Ausbruch einer Infektionskrankheit ist gegeben, sobald die erste Erkrankung in der jeweiligen Schule auftritt. (Bei bestimmten Infektionskrankheiten erfährt die Schulleitung von einem Ausbruch der Erkrankung aufgrund der Mitteilungspflicht gemäß § 34 Abs. 5 IfSG.)

**An allen Schulen** besteht bei Ausbruch der folgenden Infektionskrankheiten eine erhöhte Gefährdung für die schwangere, nicht immune Lehrerin:

- Während der gesamten Schwangerschaft:

**Masern, Mumps, Windpocken, Hepatitis A, Hepatitis B, Scharlach, Keuchhusten, Grippe (Influenza), Ringelröteln**

- Nach der 20. Schwangerschaftswoche:

**Röteln**

Im Fall eines Ausbruchs dieser Infektionskrankheiten überprüft die Schulleitung bzw. Schulaufsicht die bisher vorliegende Gefährdungsbeurteilung und veranlasst ggfs. eine Beratung und Untersuchung durch den **arbeitsmedizinischen Dienst**. Falls – aufgrund einer früher erfolgten Beratung bzw. Untersuchung der schwangeren Lehrerin – schon eine Empfehlung des arbeitsmedizinischen Dienstes hinsichtlich der aktuell ausgebrochenen Infektionskrankheit vorliegt, wird diese berücksichtigt.

In allen Schulformen kann aus Anlass des Ausbruchs einer Erkrankung auch die Immunität der schwangeren Lehrerin hinsichtlich noch anderer schwangerschaftsrelevanter Infektionskrankheiten überprüft werden. Die Entscheidung über den Untersuchungsumfang wird im Einzelfall durch den/die jeweilige/n Arbeitsmediziner/in getroffen.

Welche **Schutzmaßnahmen** der Schulaufsicht (ggfs. vorab mündlich durch die Schulleitung) können bis zur Klärung des Immunstatus nötig sein?

- zeitlich befristete Abordnung z. B. in eine andere Schule unter Beachtung der auch für diese Schule erforderlichen Schutzmaßnahmen (ggf. neue Gefährdungsbeurteilung) oder
- zeitlich befristete Abordnung z. B. in Schulaufsicht oder
- zeitlich befristete Freistellung – grundsätzlich bis zu einem bestimmten Wiedenzulassungstermin am Tag nach dem letzten Erkrankungsfall, die sich nach den u. a. Terminen richtet oder
- Beschäftigungsverbot in Form einer Freistellung

<b>Infektionskrankheit</b>	<b>Wiedenzulassung (WZ) zum Unterricht</b>
Masern	WZ am <b>22.</b> Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Mumps	WZ am <b>26.</b> Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Windpocken	WZ am <b>29.</b> Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Röteln	WZ am <b>22.</b> Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Ringelröteln	WZ am <b>22.</b> Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Keuchhusten	WZ am <b>21.</b> Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Scharlach	WZ am <b>4.</b> Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Grippe (Influenza)	WZ am <b>11.</b> Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Hepatitis A	WZ am <b>51.</b> Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Hepatitis B	WZ kann nur im Einzelfall entschieden werden.

Der arbeitsmedizinische Dienst wird – wie oben beschrieben – nach der Prüfung der Immunität das Ergebnis der Schulleitung und der Schulaufsicht mitteilen. Nur falls keine ausreichende Immunität gegen die jeweilige Infektionskrankheit besteht, sind die o.g. Schutzmaßnahmen aufrechtzuerhalten, ansonsten sind sie von der Schulaufsicht wieder aufzuheben.