



Handreichung mit Informationen zur Mustergefährdungsbeurteilung und zum weiteren Vorgehen

Stand: März 2023

Inhaltsverzeichnis

Grundsätzliche Hinweise zur Handhabung der Muster-Gefährdungsbeurteilung	1
Aufgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter im Hinblick auf das Mutterschutzgesetz	2
Gefährdungsbeurteilung Teil 1	2
Beteiligung der Personalvertretungen	3
Informationspflicht	3
Dokumentationspflicht	3
Mitteilung einer Schwangerschaft	4
Individualisierte Gefährdungsbeurteilung	4
Aktualisierung Teil 1	5
Hinweise zu 1.1 Infektionsschutz	5
Hinweise zu 1.2 Fächerübergreifende Gefährdungen	6
Arbeitszeit	6
Sonn- und Feiertagsarbeit	7
Mehrarbeit	7
Erste Hilfe	7
Hinweise zu 1.4. Tätigkeiten in SBBZ GMENT/KENT	7
Bearbeitung Teil 2	7
zu I. Angaben zu der Schwangeren/Stillenden	7
zu II. Individuelle Gefährdungen	7
Infektionsgefahr siehe Infektionsschutz	7
Arbeitsunterbrechung/Liegemöglichkeit	8
zu III. Konkretisierung der erforderlichen Schutzmaßnahmen aus Teil 1 und Teil 2	
Abschnitt II	8
zu IV. Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung	8
zu V. weitere Maßnahmen	8
Weiterführende Hinweise	9
Mutterschutzgesetz	9
Fachaufsicht	9
Übertragung der Verpflichtung zur Durchführung	9
Gefährdungsbeurteilung	9
Betriebliches Beschäftigungsverbot	10
Betriebliches Tätigkeitsverbot (Beschäftigungsbeschränkung)	11
Eigenverantwortliches Handeln der Schwangeren	11
Beteiligung der Personalvertretungen	11
Beteiligung der B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH	11
Dokumentationspflicht und Informationspflicht	12
Benachrichtigungspflicht	12

Immunschutzz	14
Ringelröteln	14
Keuchhusten	14
Andere Infektionskrankheiten	14
Hepatitis B	15
Covid 19	15
Persönliche Schutzausrüstung	15
FFP2-Masken	15
Arbeitszeit.....	16
Beschäftigung bis 22 Uhr	16
Beschäftigung nach 22 Uhr	17
Sonn- und Feiertagsarbeit	17
Unterstützung und weitere Informationen	18

Grundsätzliche Hinweise zur Handhabung der Muster-Gefährdungsbeurteilung

Die vorliegende Handlungshilfe stellt zusammen mit der Mustergefährdungsbeurteilung (Teil 1 und Teil 2) eine Unterstützung für die Schulleitung bei der Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach dem [Mutterschutzgesetz](#) dar.

Sie ist in grundsätzliche Hinweise zur Handhabung der Muster-Gefährdungsbeurteilung und in weiterführende Hinweise untergliedert.

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

Die Vorlagen der Muster-GBU sind im Intranet unter <https://intra.kv.bwl.de/32425> (Startseite → Zielgruppen → Schulleitung → Arbeitsschutz im Schulbereich → Gefährdungsbeurteilung zum Mutterschutz) und auf der Seite ([Link: Homepage arbeitsschutz-schule-bw](#)) eingestellt. Die Vorlagen werden regelmäßig an die neuesten Gesetzesvorgaben angepasst. Bei den Vorlagen handelt es sich um schreibgeschützte Vorlagen, die online ausgefüllt werden können.

Aufgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter im Hinblick auf das Mutterschutzgesetz

Ausführliche Informationen zum [Mutterschutz](#) erhalten Sie in der Rubrik [weiterführende Hinweise](#).

Jede Schulleitung muss unabhängig davon, ob an der Schule eine Frau beschäftigt ist, eine [Gefährdungsbeurteilung](#) nach § 10 Mutterschutzgesetz für jeden Arbeitsbereich erstellen. Dies geschieht mit dem Teil 1 der Muster-Gefährdungsbeurteilung. Die Schulleitung kann eine [fachkundige Person](#) mit der Erstellung beauftragen. Die Beauftragung muss schriftlich erfolgen.

Gefährdungsbeurteilung Teil 1

Mit Hilfe der Muster-Gefährdungsbeurteilung Teil 1 (rosa Spalte) werden die Gefährdungen ermittelt, die für Schwangere und Stillende an Ihrer Schule relevant sein könnten.

Dies wird durch Ankreuzen der ersten Spalte dokumentiert.

1.2. → Fächerübergreifende Gefährdungen ¶

Trifft für Schule zu ¶	Unfallgefahr: ¶ (Stolpern, ausrutschen, gestoßen/gerempelt werden) ¶	Schutzmaßnahmen ¶	Trifft für ¶ Schwangere zu: ¶	
			ja ¶	Tätigkeits-/ Beschäftigungsverbot ¶
<input type="checkbox"/>	Aufsicht führen auf dem Pausenhof, im Gebäude, an der Schulbushaltestelle, etc. ¶ Gefahr durch Stoßen, Rempeln, etc. ¶	Aufsicht führen in einem Bereich/in einer Zeit, in dem/der nur wenige Schülerinnen und Schüler sind. ¶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Unachtsam abgestellte Schultaschen zwischen Schülerarbeits-tischen. ¶ Gefahr durch Stolpern ¶	Unterweisung der Schülerinnen und Schüler ¶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Gefährdungsbeurteilung ist so strukturiert, dass zu Anfang Gefährdungen aufgeführt werden, die alle Schularten betreffen. Die Punkte 1.1 Infektionsschutz, 1.2 fächerübergreifende Gefährdungen und 1.6 Gefährdung im Hinblick auf eine Ansteckung mit dem Coronavirus (SARS-CoV-2) müssen unabhängig von der Schulart bearbeitet werden. Die weiteren Punkte enthalten schulartspezifische Gefährdungen. Sie müssen nur die Punkte bearbeiten, die für Ihre Schule/Schulart relevant sind.

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

<input type="checkbox"/>	Weitere-Unfallgefahren: Bitte klicken Sie hier, um weitere Unfallgefahren einzugeben.	Bitte klicken Sie hier, um weitere Maßnahmen einzugeben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	---	--	--------------------------	--------------------------

Beteiligung der Personalvertretungen

Nach dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) ist die [Personalvertretung zu beteiligen](#).

Die Gefährdungsbeurteilung

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

Bei einer vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung ist die zuständige örtliche Schwerbehindertenvertretung über den Inhalt der Gefährdungsbeurteilung zu informieren. Die Notwendigkeit ist durch Ankreuzen zu dokumentieren.

Informationspflicht

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

Dokumentationspflicht

[Die Dokumentationspflicht](#) ist mit dem Ausfüllen des Deckblattes und dem Ankreuzen der für die Schule relevanten Gefährdungen erfüllt. Die Gefährdungsbeurteilung verbleibt bei der Schulleitung.

Mitteilung einer Schwangerschaft

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

1. Eine Weiterbeschäftigung der Schwangeren ist erst nach [Abklärung der Immunität](#) gegenüber bestimmten „schwangerschaftsrelevanten“ Infektionen möglich. Bis zu diesem Zeitpunkt muss die Schulleiterin/der Schulleiter der Schwangeren ein [betriebliches Beschäftigungsverbot](#) erteilen. Eine Beschäftigung im Fernunterricht ist möglich.
2. Die Schulleitung muss die Schwangerschaft mittels Benachrichtigungsformular ([Link. Benachrichtigungsformular](#)) der zuständigen [Aufsichtsbehörde](#) melden.
3. Die Schulleitung muss im Hinblick auf den Lehrauftrag und die Tätigkeit der Schwangeren/Stillenden eine individualisierte Gefährdungsbeurteilung erstellen.

Individualisierte Gefährdungsbeurteilung

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

Aktualisierung Teil 1

Dazu wird die bei der Schulleitung hinterlegte Gefährdungsbeurteilung Teil 1 kopiert.

Teil-1: Muster-Gefährdungsbeurteilung
zum Mutterschutz (Stand: 01.03.2023)

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

1.1. → Infektionsschutz

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

1.1.1. Im Schulalter

Bei Auftreten weiterer Erreger sind in Absprache mit dem Betriebsarzt abhängig von der Ansteckungsgefahr, der Dauer der Ansteckungsfähigkeit und der Inkubationszeit ggf. befristete Beschäftigungsverbote auszusprechen.

Trifft für Schule zu	Fehlender oder ungeklärter Infektionsschutz	Schutzmaßnahmen	trifft für Schwangere zu	
			ja	Tätigkeits-/Beschäftigungsverbot
<input type="checkbox"/>	Röteln	Beschäftigungsverbot bis zur 20. Schwangerschaftswoche bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		Danach bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum 42. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		Beschäftigungsverbot beim Umgang mit Kindern bis 15 Jahre in der gesamten Schwangerschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Individuelle Mitteilung der Schwangerschaft (zu Teil-2)

Datum: Bitte Datum auswählen

Name: Name, Vorname

Datum der Aktualisierung eintragen.

Name der Schwangeren/Stillenden eintragen.

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

Hinweise zu 1.1 Infektionsschutz

Besonders problematisch ist die Infektion Schwangerer durch Erreger, die zu Schäden beim ungeborenen Kind führen können. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass nicht nur die Krankheiten selbst, sondern auch die ggf. notwendigen therapeutischen Maßnahmen eine unverantwortbare Gefährdung für Mutter und/oder Kind darstellen können. Die meisten Infektionskrankheiten sind schon vor Auftreten der Krankheitssymptome ansteckend. Solange der Immunstatus einer Schwangeren nicht bekannt ist, gilt er als nicht ausreichend. Die hier für die einzelnen Krankheiten aufgeführten Schutzmaßnahmen (ggf. Beschäftigungsverbote) sind von der Fachgruppe Mutterschutz vorgegeben und entsprechend zu beachten. ([Informationen zu den einzelnen Erregern finden Sie bei den weiterführenden Hinweisen.](#))

Diesen Teil können Sie erst aktualisieren, wenn der Immunstatus der Schwangeren bekannt ist.

Wenn die Schwangere z. B. keinen Immunschutz gegen Röteln hat, dann muss:

Trifft für Schule zu	Fehlender oder ungeklärter Infektionsschutz	Schutzmaßnahmen	Trifft für Schwangere zu		ja angekreuzt werden und ein Beschäftigungsverbot erteilt werden
			ja	Tätigkeits-/Beschäftigungsverbot	
<input checked="" type="checkbox"/>		Beschäftigungsverbot bis zur 20. Schwangerschaftswoche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Röteln	Danach bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum 42. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Hinweise zu 1.2 Fächerübergreifende Gefährdungen

Arbeitszeit

Die Entscheidung ist eine Ermessensentscheidung der Behörde. Das bedeutet, dass bei Vorliegen aller Gründe nicht immer eine positive Entscheidung ergehen muss. Wenn keine Genehmigung vorliegt, ist ein Tätigkeitsverbot auszusprechen.

Generell darf eine Schwangere nicht zwischen **20 Uhr und 6 Uhr** beschäftigt werden. Eine Beschäftigung bis **22 Uhr** (z. B. Teilnahme am Elternabend) ist mit einer Ausnahmegenehmigung der Fachgruppe Mutterschutz [Link: Fachgruppe Mutterschutz](#) möglich, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind

1. die Schwangere hat sich dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. nach ärztlichem Zeugnis spricht nichts gegen die Beschäftigung der Schwangeren **bis 22 Uhr** und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere oder ihr Kind durch Alleinarbeit ist ausgeschlossen.

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

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

In besonders begründeten Einzelfällen kann die Fachgruppe Mutterschutz für schwangere Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Schülerinnen auf Antrag Nachtarbeit auch **nach 22 Uhr** bewilligen ([Link: Formular Nachtarbeit](#) und [Link: Formular Einwilligung](#)). **Hier darf die Schwangere aber erst beschäftigt werden, wenn die Genehmigung des Regierungspräsidiums vorliegt und nicht bereits, wenn der Antrag abgeschickt wurde.**

Sonn- und Feiertagsarbeit

[Sonn- und Feiertagsarbeit](#) kann insbesondere an Internaten und bei Schullandheimaufenthalten anfallen. Generell dürfen Schwangere nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt sein.

Mehrarbeit

Tarifbeschäftigte Schwangere dürfen nach § 4 Mutterschutzgesetz nicht mit einer Arbeit beschäftigt werden, die sie über 8,5 Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Die Schulleitung darf eine tarifbeschäftigte Schwangere nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt.

Eine Beamtin darf während ihrer Schwangerschaft nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden (§ 35 AzUVO). In besonders begründeten Ausnahmefällen kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit bewilligen.

Erste Hilfe

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

Hinweise zu 1.4. Tätigkeiten in SBBZ GMENT/KENT

Sonstige pflegerische Tätigkeiten oder Hilfe beim Toilettengang sind hauptsächlich in sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren notwendig. Bei Lehrkräften oder Schülerinnen in Krankenhäusern wird zusätzlich auf den Leitfaden „Mutterschutz im Krankenhaus“ der Fachgruppe Mutterschutz ([Link: Mutterschutz im Krankenhaus](#)) verwiesen.

Bearbeitung Teil 2

zu I. Angaben zu der Schwangeren/Stillenden

Sofern die Aufgabe der Erstellung der individuellen Gefährdungsbeurteilung von der Schulleitung an eine zuverlässige und [fachkundige Person](#) schriftlich delegiert ist, hat diese als Beurteiler und die Schulleitung im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht mit ihrer Unterschrift die korrekte Erledigung zu bestätigen.

zu II. Individuelle Gefährdungen

Infektionsgefahr siehe Infektionsschutz

Arbeitsunterbrechung/Liegemöglichkeit

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass Schwangere ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die Schwangere während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

Die Schwangere muss jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen können.

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

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

zu IV. Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung

Die Schulleitung muss das Ergebnis der individuellen Gefährdungsbeurteilung und die abzuleitenden Maßnahmen für die Betroffene genau dokumentieren. Eine Dokumentation ist auch nötig, wenn die Schulleitung feststellt, dass gar keine Maßnahmen notwendig sind.

zu V. weitere Maßnahmen

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

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

Weiterführende Hinweise

Mutterschutzgesetz

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

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

Fachaufsicht

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

Übertragung der Verpflichtung zur Durchführung

Die Schulleitung kann die Verpflichtung zur Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung für Schwangere und Stillende im Rahmen der Pflichtenübertragung nach § 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz i. V. m. § 9 Abs. 5 MuSchG auf zuverlässige und fachkundige Personen (in Musterbeurteilung als Beurteiler bezeichnet) schriftlich delegieren.

Die Gesamtverantwortung der Schulleitung sowie die Aufsichtspflicht über die beauftragte Person nach der Delegation der Aufgabe bleibt bestehen.

Gefährdungsbeurteilung

Nach § 10 MuSchG muss die Schulleitung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz **unabhängig** von einer konkreten oder bekannten Schwangerschaft für jeden Arbeitsbereich und jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilen und dokumentieren, denen eine Schwangere oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Weiter muss sie anhand der Gefährdung ermitteln, ob

- Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
 - eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder
 - eine Fortführung der Tätigkeit der Schwangeren an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird
- (Teil 1 der Muster-Gefährdungsbeurteilung).

Sobald eine Schwangere dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist, muss die Schulleitung außerdem

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

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

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

Betriebliches Beschäftigungsverbot

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

In der Mustergefährdungsbeurteilung wurden unter dem Punkt 1.1 Infektionsschutzgesetz betriebliche Beschäftigungsverbote § 10 Abs. 3 und § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG als Schutzmaßnahme festgelegt. Diese Beschäftigungsverbote wurden von der Fachgruppe Mutterschutz ausgesprochen und sind umzusetzen. Eine Beschäftigung der Schwangeren außerhalb der Schule, z. B. im Fernunterricht ist jederzeit möglich.

Betriebliches Tätigkeitsverbot (Beschäftigungsbeschränkung)

Es handelt sich um eine Begrenzung der Beschäftigung der Lehrkraft in der Schule. Beispielsweise bezieht sich das Verbot auf:

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

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der Fachgruppe Mutterschutz zum betrieblichen Beschäftigungsverbot [Link: betriebliche Beschäftigungsverbote](#) und zum ärztlichen Beschäftigungsverbot [Link: ärztliches Beschäftigungsverbot](#)

Eigenverantwortliches Handeln der Schwangeren

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

Beteiligung der Personalvertretungen

Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen und Gesundheitsgefahren unterliegen nach § 74 Abs. 2 Nr. 7 LPVG der uneingeschränkten Mitbestimmung der Personalräte.

Für die vorliegende Muster-Gefährdungsbeurteilung wurde von den schulischen Hauptpersonalräten und den Hauptvertrauenspersonen die Zustimmung erteilt.

Die Gefährdungsbeurteilungen sind den örtlichen Personalvertretungen der jeweiligen Schulen zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Beteiligung der B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Mit der arbeitsmedizinischen Betreuung der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ist in Baden-Württemberg derzeit die B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH beauftragt. Zur Kontaktaufnahme stehen auf dem Webportal der B.A.D GmbH unter www.sicher-gesund-schule-bw.de jeweils Kontaktformulare zur Verfügung.

Schwangere können sich zur Vereinbarung eines Mutterschutzvorsorgetermins unter www.sicher-gesund-schule-bw.de/mutterschutz direkt an die/den für ihre Schule zuständige Betriebsärztin/zuständigen Betriebsarzt wenden.

Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass für die Abklärung der Immunität auch eine entsprechende Bestätigung durch den Gynäkologen der Betroffenen genügt. Eine erneute Untersuchung des Immunstatus durch die Betriebsärztin/den Betriebsarzt ist in diesen Fällen in der Regel nicht erforderlich.

Dokumentationspflicht und Informationspflicht

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

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

Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation verbleiben bei der Schulleitung und werden nur bei Bedarf von der Fachgruppe Mutterschutz angefordert.

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

Benachrichtigungspflicht

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

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem Merkblatt der Fachgruppe Mutterschutz: *Schwangere Frauen an Schulen* ([Link: Merkblatt Fachgruppe Mutterschutz](#)).

Sobald eine Schwangere der Schulleitung ihre Schwangerschaft mitteilt

- muss die Gefährdungsbeurteilung (Teil 1, blaue Spalten) im Hinblick auf die Tätigkeiten/Unterrichtsverpflichtungen der Schwangeren aktualisiert werden und wird Bestandteil der individualisierten Gefährdungsbeurteilung (Teil 2). Das Ergebnis wird unter Teil 2 IV. dokumentiert und die betroffene Schwangere und ggf. weitere betroffene Beschäftigte über die Schutzmaßnahmen informiert (§§ 10 Abs. 2, 14 MuschG). Damit erfüllt die Schulleitung die Dokumentationspflicht nach §14 MuSchG. Diese Dokumente verbleiben bei der Schulleitung und können bei Bedarf von der Aufsichtsbehörde eingesehen bzw. angefordert werden.

- ist die Aufsichtsbehörde, die Fachgruppe Mutterschutz des jeweils für die Schule zuständigen Regierungspräsidiums, mittels Benachrichtigungsformular ([Link: Benachrichtigungsformular](#)) zu informieren. Hiermit wird die Mitteilungspflicht nach § 27 MuSchG erfüllt.

Immunschutz

Ringelröteln

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

Keuchhusten

Eine Keuchhusteninfektion kann bei einer Schwangeren zur Frühgeburt führen. Keuchhustenerkrankungen sind im ersten Stadium nicht von normalen Erkältungskrankheiten unterscheidbar und können auch in späteren Stadien asthmaartig verlaufen und so nicht diagnostiziert werden. Die Ansteckungsfähigkeit beginnt am Ende der Inkubationszeit, erreicht ihren Höhepunkt während der ersten beiden Wochen der Erkrankung und klingt dann allmählich ab (insgesamt etwa 3 Wochen). Bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung ist ein befristetes Beschäftigungsverbot für Schwangere mit fehlender oder ungeklärter Immunität auszusprechen.

Andere Infektionskrankheiten

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

Bei häufigem Aufenthalt im Freien in Endemiegebieten besteht durch Zeckenbisse die Gefahr der Infektion von Frühsommer-Meningoenzephalitis (FSME) und Borreliose.

Gegen Borreliose kann nicht geimpft werden. Die Borreliose ist auf das ungeborene Kind übertragbar. Deshalb dürfen Schwangere nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen ein Kontakt mit Zecken wahrscheinlich ist. Dies kann gelten z. B. für „Waldtage“, Schulausflüge, aber auch für die Pausenaufsicht, wenn hier Tätigkeiten in Niedrigvegetation anfallen.

Hepatitis B

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

Covid 19

Bei Auftreten einer Covid-19-Erkrankung bei den betreuten Kindern und Jugendlichen oder im Kollegium sind nach dem STOP-Prinzip neben technischen und organisatorischen Maßnahmen wie Lüftung und Abstand auch die persönliche Schutzausrüstung in Form einer gut sitzenden FFP-2-Maske (Tragedauer und Tragepausen sind zu beachten) bis zum 8. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall notwendig. Dies gilt sowohl für nicht geimpfte als auch für geimpfte, sowie für genesene Schwangere.

Persönliche Schutzausrüstung

Der Arbeitgeber darf nur persönliche Schutzausrüstungen auswählen und den Beschäftigten (Schwangeren) bereitstellen, die Schutz gegenüber der zu verhütenden Gefährdung bieten, ohne selbst eine größere Gefährdung mit sich zu bringen und die den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen der Beschäftigten entsprechen. Gegebenenfalls ist die Auswahl im Einzelfall in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin zu treffen.

FFP2-Masken

Folgendes ist beim Tragen von FFP2-Masken verbindlich zu gewährleisten:

- Die Pflicht zum Tragen einer FFP2-Maske gilt für Schwangere immer dann, wenn der Abstand zu einer Person von 1,5 m nicht sicher eingehalten werden kann (MuSchG).
- Das dauerhafte Tragen einer FFP2-Maske ohne Tragezeitpause darf 75 Minuten nicht überschreiten. Im Anschluss an eine Tragezeit von 75 Minuten muss sichergestellt werden, dass die Schwangere 30 Minuten Tätigkeiten verrichten kann, bei denen sie keine Maske tragen muss.
- Eine Abstufung der Tragezeiten und Erholungspausen ist möglich:

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

Nach einer Tragezeit einer FFP2-Maske von	Pausenzeit ohne Maske mindestens
5 Minuten	2 Minuten
10 Minuten	4 Minuten
15 Minuten	6 Minuten
20 Minuten	8 Minuten
...	...
max. 75 Minuten ohne Pause	mindestens 30 Minuten

Die Summe der Tragezeiten pro Arbeitstag dürfen 360 Minuten nicht überschreiten.
Weitere Informationen zum Tragen einer FFP2-Maske entnehmen Sie bitte der Handlungshilfe.

Achtung: Von der Schulleitung ist eine regelmäßige Wirksamkeitskontrolle durchzuführen.

Arbeitszeit

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

Beschäftigung bis 22 Uhr

Eine Beschäftigung bis 22 Uhr (z. B. Teilnahme am Elternabend) ist mit einer Ausnahmegenehmigung der Fachgruppe Mutterschutz

[Link: Formular Ausnahmegenehmigung](#) möglich, wenn folgende Voraussetzungen des § 28 MuSchG erfüllt sind. Für beamtete Schwangere gelten diese Regelungen entsprechend (§ 35 AzUVO):

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

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

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

Beschäftigung nach 22 Uhr

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

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

Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit kann insbesondere an Internaten und bei Schullandheimaufenthalten anfallen.

Generell dürfen Schwangere oder Stillende nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Dies gilt sowohl für Beamtinnen (§§ 35 Abs. 4 AzUVO i.V.m. § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG) als auch für Tarifbeschäftigte (§ 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG). Ausnahmen von diesem Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen dürfen nur gemacht werden, wenn sich die Schwangere ausdrücklich dazu bereit erklärt (dieser Erklärung ist jederzeit widerrufbar!), der Schwangeren in jeder Woche im Anschluss an eine unterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und eine unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Im Weiteren ist zwischen Beamtinnen und Tarifbeschäftigten zu differenzieren: Bei Beamtinnen ist weiter zu fordern, dass dienstliche Verhältnisse die Arbeit an Sonn- und Feiertagen erfordern (§§ 35 Abs. 4, 7 Abs. 2 Satz 3 AzUVO). Davon wird man bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Schul- oder Sportfesten, aber auch bei Schulausflügen ausgehen können. Bei Tarifbeschäftigten muss ein Ausnahmetatbestand des § 10 Arbeitszeitgesetz vorliegen (§ 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MuSchG). Auch davon wird man bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Schul- oder Sportfesten ausgehen können (§ 10 Abs. 1 Nr. 7 Arbeitszeitgesetz). Ebenso scheint auch hier eine Ausnahme für Schulausflüge denkbar (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitszeitgesetz).

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

Unterstützung und weitere Informationen

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