



## Influenza und Schwangerschaft

Schwangere, die beruflich tätig sind, gelten als Personengruppe mit einem besonderen gesetzlichen Schutz (MuSchG). Vor allem Infektionskrankheiten können eine Gefährdung für Mutter und/oder Kind bedeuten.

Die folgenden Hinweise beziehen sich auf schwangere Lehrerinnen (Beamtinnen und Angestellte), Anwärtinnen, Studienreferendarinnen, beim Land beschäftigtes nicht-lehrendes Personal und auf schwangere Schülerinnen. Obwohl die Gesetzeslage sich in einigen Punkten für diesen Personenkreis unterscheidet, empfiehlt sich in der Schule eine möglichst gleiche Handhabung zum Schutz aller schwangeren Frauen.

### **Was muss beim Umgang mit Schwangeren in der Schule beachtet werden?**

Im Fall eines Auftretens von Erkrankungen an saisonaler oder Neuer Influenza an der Schule (bei Lehrkraft, Referendarin oder Referendar, Anwärtin oder Anwärtler, Schülerin oder Schüler bzw. beim nicht-lehrenden Personal) ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung bei Schwangeren das Vorliegen einer Immunität (z.B. durch Impfpass bzw. ärztliche Untersuchung) zu überprüfen.

Bis zum Nachweis sind fakultativ die folgenden Schutzmaßnahmen zu veranlassen, die keinen beruflichen Kontakt zu den Personen der jeweiligen Schule beinhalten:

- zeitlich befristeter Arbeitsplatzwechsel,
- falls ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich ist: zeitlich befristetes Beschäftigungsverbot von 7 Tagen (nach dem letzten Erkrankungsfall).

(Vgl. Nds. Kultusministerium (Hrsg.): „Mutterschutz in der Schule“ – Informationen und Handlungshilfen für Schulleiterinnen und Schulleiter. Stand: 08/2013)

<http://www.arbeitsschutz.nibis.de> -> Inhalte -> Schwangere

Dies bedeutet nicht, dass ein generelles Arbeitsverbot ausgesprochen wird. Die Schwangere darf lediglich die Einrichtung nicht betreten (Kontaktverbot).

Es empfiehlt sich ein regelmäßiger Informationsaustausch mit der Schwangeren. Ggf. muss das Beschäftigungsverbot verlängert werden, wenn ein weiterer Erkrankungsfall hinzukommt.

### **Wann beginnt die Zeit von 7 Tagen zu laufen?**

Ab dem ersten Fehltag der/des Infizierten berechnen sich die 7 Kalendertage des Beschäftigungsverbotes. Am 8. Tag ist die Beschäftigung wieder aufzunehmen, wenn kein neuer Fall hinzugekommen ist.

### **Wer spricht das Beschäftigungsverbot aus?**

Der Arbeitgeber (Dienststellenleitung) muss auf Grundlage der erstellten Gefährdungsbeurteilung ggf. ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

(Vgl. Nds. Kultusministerium (Hrsg.): „Mutterschutz in der Schule“ – Informationen und Handlungshilfen für Schulleiterinnen und Schulleiter. Stand: 08/2013 sowie Erlass vom 14.08.2009: Umgang mit schwangeren Schülerinnen).

### **Was ist zu tun, wenn ein begründeter Verdacht auf Erkrankung einer Person besteht, aber kein labortechnischer Nachweis vorliegt?**

Zum Schutz des ungeborenen Lebens wird auch in diesem Fall ein Beschäftigungsverbot für Schwangere empfohlen.

In speziellen Einzelfällen (z.B. bei räumlich völlig getrennten Außenstellen) kann eine arbeitsmedizinische Beratung und Entscheidung zur Gefährdungsbeurteilung nötig sein. Die Beratung durch eine Arbeitsmedizinerin oder einen Arbeitsmediziner kann im Bedarfsfall bei der LSchB angefordert werden.

Ansprechpartnerinnen und -partner sind die Arbeitsmediziner und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit an den Standorten der LSchB.

<http://www.arbeitsschutz.nibis.de> -> Inhalte -> Beratung und Unterstützung

### **Besteht auch für Eltern eine Meldepflicht an die Schule?**

Für die Eltern besteht keine gesetzliche Verpflichtung, die Diagnose der Neuen Influenza der Schule mitzuteilen. Es erscheint aber sinnvoll, mit den Eltern entsprechende Absprachen zu treffen und um Kooperation zu bitten, damit Schutzmaßnahmen für schwangere Schülerinnen und Beschäftigte wirksam werden können.

### **Kann eine behandelnde Ärztin oder ein behandelnder Arzt ein Beschäftigungsverbot aussprechen?**

Eine behandelnde Ärztin oder ein behandelnder Arzt kann nur bei einer Risikoschwangerschaft ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Bei normal verlaufenden Schwangerschaften kann bei Auftreten einer Infektionskrankheit in einer Einrichtung nur der

Arbeitgeber, in diesem Falle die Schulleitung bzw. die Seminarleitung, ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

**Kann für den Partner einer schwangeren Lehrerin/Anwärterin/Studienreferendarin, der ebenfalls im Schuldienst tätig ist, ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden?**

Aus Sicht des Mutterschutzes/Arbeitsschutzes ist in diesem Fall kein Beschäftigungsverbot möglich.

Die Ständige Impfkommission (STIKO) empfiehlt, dass Haushaltskontaktpersonen, die eine mögliche Infektionsquelle für ungeimpfte Risikopersonen sein können, gegen die neue Grippe geimpft werden.

(Vgl. Epidemiologisches Bulletin Nr. 41, 12.10.2009, Robert-Koch-Institut (Hrsg.))

Darüber hinaus sollten die empfohlenen Hygienemaßnahmen eingehalten werden.

**Muss auch bei Vorliegen eines Impfschutzes ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden?**

Geimpfte Schwangere unterliegen nicht dem Beschäftigungsverbot, da bei derzeitigem Kenntnisstand davon ausgegangen wird, dass ein Immunschutz besteht und somit kein erhöhtes Ansteckungsrisiko vorliegt.

**Kann eine Schwangere freiwillig und auf eigenes Risiko die Einrichtung besuchen?**

Nach § 4 der „Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ dürfen werdende oder stillende Mütter nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen die Gefährdungsbeurteilung ergeben hat, dass die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch „biologische Arbeitsstoffe“ (in diesem Falle Influenza-Viren) gefährdet wird.

Der Arbeitgeber darf daher die Schwangere nicht beschäftigen, auch wenn diese "einwilligt"!

**Muss die LSchB über die Verhängung eines Beschäftigungsverbot informiert werden?**

Die Schulleitung muss die LSchB (bei Anwärterinnen und Studienreferendarinnen Standort Braunschweig) umgehend über den Grund und die Dauer eines Beschäftigungsverbot informieren. Bei Anwärterinnen und Studienreferendarinnen sollte auch das zuständige Prüfungsamt benachrichtigt werden.

**Gibt es „Feuerwehrlehrkräfte“ für Schwangere mit Beschäftigungsverbot?**

Der Einsatz von befristet eingestellten Vertretungslehrkräften ist im Einzelfall (bei besonders stark betroffenen Schulen) mit der LSchB zu klären.