

Mutterschutz bei der beruflichen Betreuung von Kindern

SPEZIFISCHE GEFÄHRDUNGEN (§ 4 MSCHG)

Schwangere Arbeitnehmerinnen, die Kinder und Jugendliche in Kindergärten, Kinderkrippen, Kindergruppen, Schulen, Horten, Feriencamps, Tagesbetreuungen etc. betreuen, sind besonderen Gefährdungen ausgesetzt, welche bestimmte Beschäftigungsverbote gemäß § 4 MSchG nach sich ziehen.

Infektionskrankheiten durch den Kontakt mit biologischen Arbeitsstoffen (§ 4 Abs. 2 Z 11)

Beim Umgang mit Kindern - insbesondere im Alter von 0 bis 6 Jahren - besteht ein erhöhtes Risiko der Infektion mit Erregern von Kinderkrankheiten und sonstigen Infektionskrankheiten.

Für den Mutterschutz besonders bedeutsam sind Infektionserreger

- bei denen durch die Infektion eine Fruchtschädigung bzw. eine Infektion des Kindes während der Geburt mit nachfolgender Erkrankung möglich ist,
- die aufgrund der anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen zu einer Gesundheitsgefährdung führen,
- durch die schwere komplizierte Krankheitsverläufe bei werdenden Müttern hervorgerufen werden können und dadurch das Kind im Mutterleib gefährdet wird.

Eine besonders große Ansteckungsgefahr stellt der Kontakt mit Körperflüssigkeiten der betreuten Kinder dar. Die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA), wie z.B. das Tragen von Handschuhen beim Wechseln der Windeln, bietet nach derzeitigem medizinischen Wissensstand keinen verlässlichen Schutz vor der Übertragung von Keimen, weshalb schwangere Arbeitnehmerinnen auf keinen Fall zum Wickeln herangezogen werden dürfen.

Das Impfen ist die wirksamste Maßnahme, um die werdende Mutter und das Kind im Mutterleib vor bestimmten Infektionserkrankungen und dadurch verursachten Schädigungen zu schützen. Für viele Infektionskrankheiten, wie Röteln, Masern, Mumps, Windpocken, Keuchhusten, Hepatitis A und B existieren gut verträgliche Impfstoffe, die einen sicheren Schutz verleihen können. Um diesen Schutz vor impfbaren Erkrankungen auch nachweisen zu können, muss der Immunstatus der werdenden Mutter bekannt sein und durch eine Ärztin oder einen Arzt bestätigt werden.

Die **Kosten** für Impfungen gegen Krankheiten mit einem erhöhten Infektionsrisiko am Arbeitsplatz und die gegebenenfalls notwendigen Antikörpertiter-Bestimmungen sind von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen zu tragen (§ 3 Abs. 1 ASchG, § 5 Abs. 4 VbA iVm § 43 Abs. 4 ASchG).

Es besteht jedoch keine Verpflichtung sich impfen oder den Antikörperstatus durch eine Titerkontrolle feststellen zu lassen. Die **Freiwilligkeit** muss in beiden Fällen gewährleistet sein.

Wichtig!

Bei negativem oder nicht geklärtem Immunstatus besteht abhängig von dem tatsächlichen Gefährdungspotenzial ein Beschäftigungsverbot (*siehe Anlage*).

Es gibt auch Erkrankungen, für die keine Impfungen zur Verfügung stehen, wie z.B. Ringelröteln, Scharlach und Zytomegalie.

Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen aufgrund der Gefahr an Zytomegalie zu erkranken generell nicht zur Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres herangezogen werden, da insbesondere Kinder unter 3 Jahren große Virusmengen ausscheiden können, ohne aber Symptome aufzuweisen. Kinder über 3 Jahren können ebenfalls Virusträger sein, jedoch ist die Menge die übertragen wird um einiges geringer. Trotzdem sollte auch in diesen Fällen der Körperkontakt vermieden und besonderer Wert auf die Einhaltung von Hygienemaßnahmen gelegt werden (z.B. kein Kontakt mit Körperflüssigkeiten, keine Versorgung von Verletzungen).

Zusätzlich ist ein **effizientes Informationssystem** notwendig, welches den Informationsaustausch zwischen Erziehungsberechtigten und Kinderbetreuungseinrichtungen gewährleistet. So ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin in der Lage zeitnah Maßnahmen zu setzen, um schwangere Arbeitnehmerinnen zu schützen.

Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe (§ 4 Abs. 2 Z 4)

Das Arbeiten von schwangeren Müttern unter der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen, welche zum Beispiel in manchen Reinigungs- und Desinfektionsmitteln enthalten sind, ist nicht zulässig.

Heben und Bewegen von Lasten (§ 4 Abs. 2 Z 1)

Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten, die folgende maximale Lastgrenzen überschreiten, nicht beschäftigt werden:

- beim Heben:
regelmäßig 5 kg, fallweise 10 kg
- beim Schieben/Ziehen:
regelmäßig 8 kg, fallweise 15 kg

Beim Heben und Bewegen von Kindern werden diese Grenzwerte in der Regel überschritten.

Lärm (§ 4 Abs. 2 Z 3)

Hohe Lärmpegel müssen bestmöglich vermieden werden, da sich diese nicht nur auf die werdende Mutter und ihr ungeborenes Kind, sondern auch auf die zu betreuenden Kinder und das gesamte Personal negativ auswirken. Bei gehörgefährdendem Lärm wird ein mittlerer Dauerschallpegel von $L_{A,EX,8h} > 85$ dB definiert (§§ 2 und 3 VOLV). Ab diesem Wert besteht jedenfalls die Gefahr einer Berufskrankheit.

Durch folgende bauliche und organisatorische Maßnahmen kann der Lärmpegel gesenkt werden: Anpassung der Raumakustik (Dämpfung, Dämmung), Reduktion der Gruppengrößen, Lärmerziehung, Aufteilung der Kindergruppe in mehrere Räume, zusätzliche Lärmpausen für werdende Mütter etc.

Besondere Unfallgefahren (§ 4 Abs. 3)

Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind, wie z.B. beim Umgang mit aggressiven Kindern.

Bewegungen und Körperhaltungen (§ 4 Abs. 5 Z 1)

Werdende Mütter sollen häufiges Bücken, Hocken und Verdrehen der Hüfte bestmöglich vermeiden. Es ist daher besonderes Augenmerk auf ergonomische Faktoren zu legen. Als problematisch anzusehen sind z.B. kleine Kinderstühle und das Hinunterbeugen zu den Kindern.

Hinweis:

Um die konkreten Gefährdungen berücksichtigen zu können, stellt eine umfassende und schlüssige **Mutterschutzevaluierung** immer die Grundlage für allfällige Maßnahmen dar.

GESETZLICHE GRUNDLAGE

Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979
ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994
Verordnung biologischer Arbeitsstoffe - VbA, BGBl. II Nr. 237/1998
Verordnung Lärm und Vibrationen – VOLV, BGBl. II Nr. 22/2006

HINWEIS ZUR GELTUNG DES MUTTERSCHUTZGESETZES:

Das Mutterschutzgesetz gilt für Frauen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen, für Heimarbeiterinnen sowie für Arbeitnehmerinnen des Bundes. Auch freie Dienstnehmerinnen sind teilweise vom Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes erfasst, für sie gelten insbesondere die Meldepflicht, das absolute Beschäftigungsverbot, sowie die Beschäftigungsverbote nach der Entbindung. Das Mutterschutzgesetz gilt nicht für Landes- oder Gemeindebedienstete, es sei denn, sie sind in Betrieben der Länder oder Gemeinden beschäftigt. So kommen beispielsweise für Arbeitnehmerinnen öffentlicher Kindergärten nicht das Mutterschutzgesetz, sondern landesrechtliche Bestimmungen zur Anwendung.

arbeitsinspektion.gv.at

Ihr zuständiges Arbeitsinspektorat berät Sie gerne

IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, 1040 Wien • **Stand:** März 2019
Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.