



Arbeitsmedizinische Vorsorge Mutterschutz Jugendarbeitsschutz

bei der beruflichen Betreuung von Kindern in Bayern

Empfehlungen für Arbeitgeber

Betriebsärzte

Beschäftigte

Die vorliegenden Empfehlungen sollen helfen, der Gefährdung der Beschäftigten durch die bei der beruflichen Betreuung von Kindern typischerweise auftretenden Infektionserreger zu begegnen. Sie bilden nicht den gesamten Arbeitsschutz ab und berücksichtigen auch nicht allgemeinpräventive Aspekte. In diesen Empfehlungen ist daher das Coronavirus SARS-CoV-2 nicht berücksichtigt. Informationen zum Mutterschutz im Zusammenhang mit dem Coronavirus stehen auf der Homepage des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales unter „Aktuelles & Presse/Infos zum Coronavirus/Corona - Informationen zum Mutterschutz“ (<https://www.stmas.bayern.de/coronavirus-info/corona-mutterschutz.php>) zum Herunterladen zur Verfügung. Zudem wird auf den aktuell gültigen Rahmenhygieneplan für die Kindertagesbetreuung und Heilpädagogische Tagesstätten hingewiesen, der ebenfalls auf der Homepage des StMAS zum Herunterladen zur Verfügung steht und Ausführungen zu schwangeren Beschäftigten enthält (siehe <https://www.stmas.bayern.de/coronavirus-info/corona-kindertagesbetreuung.php#Download>).

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Arbeitgeber haben nach der Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge aller Beschäftigten auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung zu veranlassen. Bei der Gefährdungsbeurteilung haben sie sich nach Biostoffverordnung (BioStoffV) fachkundig beraten zu lassen, sofern sie nicht selbst über die erforderlichen Kenntnisse verfügen. Fachkundige Personen sind insbesondere der Betriebsarzt sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Arbeitsmedizinische Vorsorge:

Bei Beschäftigten mit regelmäßigem direktem Kontakt zu Kindern **im Vorschulalter** hat der Arbeitgeber vor Aufnahme der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Abständen eine arbeitsmedizinische Vorsorge zu veranlassen. Diese Pflichtvorsorge ist Tätigkeitsvoraussetzung.

Bei Beschäftigten mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern **im Schulalter** sollte auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten werden, da der Erkrankungsgipfel von einzelnen Kinderkrankheiten, wie beispielsweise Masern, Mumps, Windpocken und Keuchhusten, nicht mehr nur im Vorschulalter liegt. Die Notwendigkeit einer Angebotsvorsorge ist insbesondere dann zu prüfen, wenn z. B. behinderte Kinder betreut werden.

Unabhängig vom Alter der betreuten Kinder haben die Beschäftigten Anspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorge, wenn sie dies wünschen (Wunschvorsorge).

Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge kontrolliert der Betriebsarzt u. a. auch den

Impfausweis: Masern, Mumps, Röteln, Windpocken, Keuchhusten, ggf. Hepatitis A und Hepatitis B und – bei Beschäftigten in Waldkindergärten in Endemiegebieten – zusätzlich Früh-sommer-Meningoenzephalitis (FSME). Ringelröteln, Zytomegalie und Borreliose sind nicht impfpräventabel. Bei vollständig dokumentierter Grundimmunisierung ist von einem lebenslangen Schutz auszugehen (Ausnahme nach derzeitigen Stand: Bei Keuchhusten, Hepatitis A, Hepatitis B und FSME ist der Schutz zeitlich begrenzt).

Bei unklarem Impfstatus, fehlender Impfung oder Impflücken sind die entsprechenden Impfungen gemäß den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO) anzubieten, sofern keine Kontraindikationen vorliegen, bei:

- Masern, Mumps, Röteln: Insgesamt zweimalige Impfung mit Kombinationsimpfstoff (bei gleichzeitiger Indikation zur Windpocken-Impfung ggf. MMRV-Kombinationsimpfstoff verwenden). Bei Frauen ist für jede der drei Impfstoffkomponenten (M–M–R) eine zweimalige Impfung erforderlich, bei Männern nur für Masern und Mumps.
- Windpocken: Bei nicht eindeutig durchgemachter Erkrankung: Ausgangstiterbestimmung und bei nicht ausreichendem Titer zweimalige Impfung (bei gleichzeitiger Indikation zur MMR-Impfung ggf. MMRV-Kombinationsimpfstoff verwenden)
- Keuchhusten: Wenn innerhalb der vergangenen 10 Jahre keine Impfung oder mikrobiologisch bestätigte Erkrankung dokumentiert ist: Einmalige Impfung mit Kombinationsimpfstoff
- Hepatitis A: Impfung nach Herstellerschema
- Hepatitis B: Als Grundimmunisierung dreimalige Impfung, als Auffrischimpfung einmalige Impfung
- FSME: Impfung nach Herstellerschema

Eine Kontrolle des Impferfolgs ist nur bei einer Hepatitis B-Impfung erforderlich. Wird das Impfangebot abgelehnt, ist eine ausführliche betriebsärztliche Beratung im Hinblick auf erforderliche Schutzmaßnahmen durchzuführen. Eine Beschäftigungsbeschränkung besteht nicht. Kostenträger für Impfungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist der Arbeitgeber. Auf die gesetzlichen Krankenkassen als Kostenträger kann nur in den in Anlage I der Schutzimpfungs-Richtlinie (SI-RL) genannten Fällen zurückgegriffen werden. Den Beschäftigten dürfen für Impfungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge keine Kosten entstehen.

Mutterschutz

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat der Arbeitgeber auch immer den Mutterschutz zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass er grundsätzlich – also unabhängig davon, ob er weibliche Beschäftigte hat oder ob ihm eine

Schwangerschaft oder ein Stillen mitgeteilt wurde – auch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich des Mutterschutzes durchzuführen hat („anlasslos“). Dies ist notwendig, damit im Falle einer Schwangerschaft oder des Stillens von Anfang an klar ist, ob und welche zusätzlichen Schutzmaßnahmen zu treffen sind oder ob eine Fortführung der Tätigkeit für die schwangere oder stillende Frau nicht möglich ist. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, muss dieser das zuständige Gewerbeaufsichtsamt darüber informieren. In Bayern erfolgt das am besten über das Online-Verfahren im BayernPortal unter „Übersicht/Leistungen/Mutterschutz: Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau“ (<https://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/7622824562138>). Im Falle des Stillens ist dies nicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber das Gewerbeaufsichtsamt bereits über die Schwangerschaft der Frau benachrichtigt hat.

In jedem Einzelfall ist anhand der konkreten Arbeitsbedingungen und unter Berücksichtigung der Immunitätslage der schwangeren oder stillenden Frau zu prüfen, welche Tätigkeiten sie in welchem Umfang weiterhin durchführen darf („anlassbezogen“). Außerdem ist der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Der Betriebsarzt ist sowohl bei der Durchführung der „anlasslosen“ Gefährdungsbeurteilung als auch bei deren „anlassbezogener“ Konkretisierung im Falle einer Schwangerschaft oder des Stillens mit einzubeziehen. Die Weiterbeschäftigung der schwangeren oder stillenden Frau durch Umsetzung auf einen Arbeitsplatz ohne direkten Kontakt mit Kindern hat grundsätzlich Vorrang vor einer teilweisen oder völligen Freistellung vom Dienst.

Vorgehen bei schwangeren Frauen

Sobald die schwangere Frau dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitgeteilt hat, muss er ihr eine ärztliche Untersuchung anbieten, damit die für sie bestehende Infektionsgefährdung festgestellt werden kann. Mit der Untersuchung sollte bevorzugt der Betriebsarzt beauftragt werden, denn er kennt die Gefährdungsbeurteilung und die Arbeitsbedingungen vor Ort. Bis zum Vorliegen der ärztlichen Bescheinigung ist sie vorläufig von Tätigkeiten mit direktem Kontakt zu Kindern freizustellen. Die Ärztin oder der Arzt bescheinigt lediglich, ob und – wenn ja – wie lange ein betriebliches Beschäftigungsverbot¹ auszusprechen ist. Das betriebliche Beschäftigungsverbot selbst spricht der Arbeitgeber aus.

Bei der Betreuung von Kindern **im Vorschulalter** kontrolliert der Betriebsarzt anhand des Impfausweises den Impfstatus. Ist der Impfschutz bezüglich Masern, Mumps und Röteln nicht komplett bzw. unbekannt, muss von einer fehlenden bzw. ungeklärten Immunität ausgegangen werden und es resultiert ein betriebliches Beschäftigungsverbot während der

¹ Anmerkung: Vom betrieblichen Beschäftigungsverbot ist das ärztliche Beschäftigungsverbot abzugrenzen. Letzteres berücksichtigt individuelle Faktoren der schwangeren Frau bzw. des Schwangerschaftsverlaufes, von denen in aller Regel nur der behandelnde Frauenarzt und nicht der Betriebsarzt weiß. Daher obliegt es dem behandelnden Frauenarzt, ein ärztliches Beschäftigungsverbot auszusprechen.

gesamten Schwangerschaft (siehe Tabelle 1 unter Masern oder Mumps). Da eine Antikörperbestimmung bei Mumps – anders als bei den anderen Erregern von Kinderkrankheiten – nicht aussagefähig ist und daher keine Entscheidungshilfe darstellt, und sich das daraus ableitende betriebliche Beschäftigungsverbot über die gesamte Schwangerschaft erstreckt, kann in diesem Fall auf jegliche Antikörperbestimmung verzichtet werden. Ist nach Impfausweiskontrolle eine Immunität gegen Masern, Mumps und Röteln anzunehmen, bietet der Betriebsarzt der schwangeren Frau Antikörperbestimmungen auf Ringelröteln und Zytomegalie an (sofern dies nicht bereits durch den Frauenarzt erfolgt ist). Rötelnimmunität ist anzunehmen, wenn zwei MMR- oder Röteln-Einzelimpfungen dokumentiert sind oder wenn ein positiver IgG-Antikörper-Titer nachgewiesen und ordnungsgemäß dokumentiert ist. Ist nach Impfausweiskontrolle eine fehlende Immunität gegen Windpocken oder Hepatitis A anzunehmen, ist die entsprechende Antikörperbestimmung zusätzlich durchzuführen. Hepatitis B kann in Abhängigkeit von der Gefährdungsbeurteilung – z. B. bei der Betreuung behinderter Kinder – von Bedeutung sein.

Bei der Betreuung von Kindern **im Schulalter** richtet sich das Augenmerk der ärztlichen Untersuchungen in erster Linie auf Röteln und Windpocken (gleiche Vorgehensweise wie oben), da hier bei fehlender oder nicht geklärter Immunität von Beginn der Schwangerschaft an ein betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen ist. Bei engem Körperkontakt zu den betreuten Kindern und bei der Betreuung behinderter Kinder müssen die ärztlichen Untersuchungen auf Masern, Mumps, Zytomegalie und – in Abhängigkeit von der Gefährdungsbeurteilung – auf Hepatitis B ausgedehnt werden (siehe Tabelle 1), da auch in diesen Fällen bei fehlender oder nicht geklärter Immunität von Beginn der Schwangerschaft an ein betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen ist. Ansonsten wird man in der Regel auch bei fehlendem Impfnachweis von Antikörperbestimmungen absehen, da hier lediglich ein befristetes betriebliches Beschäftigungsverbot beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bzw. bei den betreuten Kindern auszusprechen ist (siehe Tabelle).

*Bei fehlender oder nicht geklärter Immunität gelten nachfolgende **Empfehlungen für betriebliche Beschäftigungsverbote für schwangere Frauen**. Die Empfehlungen für die Betreuung von Kindern **im Schulalter** (siehe dritte Spalte in Tabelle 1) sowie die Empfehlungen im Hinblick auf **Virusgrippe und andere Infektionskrankheiten** (siehe Seite 8) können analog für die Teilnahme von **schwangeren Schülerinnen** am Unterricht sowie weiteren verpflichtend vorgegebenen Schulveranstaltungen herangezogen werden.*

Erreger für	Betreuung von Kindern im Vorschulalter	Betreuung von Kindern im Schulalter
Masern	während der gesamten Schwangerschaft, es sei denn, der Arbeitgeber kann nachweisen, dass mindestens 95 % der Kinder in der Einrichtung gegen Masern gemäß den Empfehlungen der STIKO geimpft sind	<p>beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum vollendeten 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall²</p> <p>bei engem Körperkontakt³ zu den betreuten Kindern während der gesamten Schwangerschaft</p> <p>die betrieblichen Beschäftigungsverbote gelten nicht, sofern der Arbeitgeber nachweisen kann, dass mindestens 95 % der Kinder in der Einrichtung gegen Masern gemäß den Empfehlungen der STIKO geimpft sind</p>
	<p><u>Hinweis:</u> Bei Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist auf strikte räumliche und personelle Trennung zu achten. Alle Kontakte mit Vorschulkindern und deren Betreuungspersonen, z. B. Begegnungen auf Fluren, Treppen oder Pausenhöfen, sind zu vermeiden.</p>	
Mumps ⁴	während der gesamten Schwangerschaft	<p>beim Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum vollendeten 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall²</p> <p>bei engem Körperkontakt³ zu den betreuten Kindern während der gesamten Schwangerschaft</p>
	<p><u>Hinweis:</u> Bei Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist ein direkter Kontakt mit Kindern im Vorschulalter zu vermeiden, z. B. Gespräche oder pflegerische bzw. medizinische Versorgung. Die bloße Begegnung mit einem Kind im Vorschulalter oder deren Betreuungsperson auf einem Flur, einer Treppe oder auf einem Pausenhof kann vernachlässigt werden. Auf ausreichend Abstand zu den Kindern im Vorschulalter und deren Betreuungspersonen ist dennoch zu achten.</p>	
Ringelröteln	<p>bis zur vollendeten 20. Schwangerschaftswoche</p> <p>danach beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum vollendeten 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall²</p>	<p>beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum vollendeten 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall²</p>
	<p><u>Hinweis:</u> Bei Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist ein direkter Kontakt mit Kindern im Vorschulalter zu vermeiden, z. B. Gespräche oder pflegerische bzw. medizinische Versorgung. Die bloße Begegnung mit einem Kind im Vorschulalter oder deren Betreuungsperson auf einem Flur, einer Treppe oder auf einem Pausenhof kann vernachlässigt werden. Auf ausreichend Abstand zu den Kindern im Vorschulalter und deren Betreuungspersonen ist dennoch zu achten.</p>	

² Untypische Erkrankungen kommen vor. Deshalb sollte die Schwangere nicht zurückkehren, wenn solche Erkrankungen noch im zeitlichen Zusammenhang mit einer Epidemie ausbrechen.

³ Enger Körperkontakt kann z. B. bei der Betreuung behinderter Kinder erforderlich sein.

⁴ Bei mehr als einem Erkrankungsfall in der Einrichtung (z. B. bei regionalen Epidemien) ist wegen der bis zu 80%igen Quote von Impfdurchbrüchen in Absprache mit dem Betriebsarzt auch für grundimmunisierte schwangere Frauen ein betriebliches Beschäftigungsverbot bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen.

Erreger für	Betreuung von Kindern im Vorschulalter	Betreuung von Kindern im Schulalter
Röteln	bis zur vollendeten 20. Schwangerschaftswoche danach beim Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum vollendeten 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²	bis zur vollendeten 20. Schwangerschaftswoche danach beim Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum vollendeten 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²
	<u>Hinweis:</u> Bei Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist ein direkter Kontakt mit Kindern im Vorschulalter zu vermeiden, z. B. Gespräche oder pflegerische bzw. medizinische Versorgung. Die bloße Begegnung mit einem Kind im Vorschulalter oder deren Betreuungsperson auf einem Flur, einer Treppe oder auf einem Pausenhof kann vernachlässigt werden. Auf ausreichend Abstand zu den Kindern im Vorschulalter und deren Betreuungspersonen ist dennoch zu achten.	
Windpocken	während der gesamten Schwangerschaft	bei der Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 15. Lebensjahr während der gesamten Schwangerschaft bei der Betreuung älterer Kinder beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum vollendeten 28. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²
	<u>Hinweis:</u> Bei Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist auf strikte räumliche und personelle Trennung zu achten. Alle Kontakte mit Vorschulkindern bzw. Kindern bis zum vollendeten 15. Lebensjahr und deren Betreuungspersonen, z. B. Begegnungen auf Fluren, Treppen oder Pausenhöfen, sind zu vermeiden.	
Zytomegalie	bei engem Körperkontakt zu Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr und zu älteren behinderten Kindern während der gesamten Schwangerschaft	bei engem Körperkontakt zu behinderten Kindern während der gesamten Schwangerschaft
	<u>Hinweis:</u> Es gelten strenge Hygienevorgaben. Grundsätzlich sollten schwangere Frauen vom Wickeln freigestellt werden, auch bei älteren behinderten Kindern, und intensiv über die Infektionswege Urin, Stuhl und Speichel beraten werden.	
Keuchhusten	beim Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum vollendeten 20. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²	beim Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum vollendeten 20. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²
Scharlach	beim Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum vollendeten 3. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²	beim Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum vollendeten 3. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²
Hepatitis A	beim Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum vollendeten 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²	beim Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum vollendeten 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²
	<u>Hinweis:</u> Fäkal-orale Schmierinfektionen sind konsequent zu meiden.	

Erreger für	Betreuung von Kindern im Vorschulalter	Betreuung von Kindern im Schulalter
Hepatitis B	je nach Gefährdungsbeurteilung, z. B. bei der Betreuung von behinderten Kindern, während der gesamten Schwangerschaft ⁵	je nach Gefährdungsbeurteilung, z. B. bei der Betreuung von behinderten Kindern, während der gesamten Schwangerschaft ⁵
	<u>Hinweis:</u> Alle Tätigkeiten mit Verletzungsgefahr sowie Blutkontakt sind zu meiden.	

Tabelle 1: Empfehlungen für betriebliche Beschäftigungsverbote für schwangere Frauen

Beim Auftreten einer **Virusgrippe** (Influenza) in der Einrichtung ist sowohl für geimpfte als auch nicht geimpfte schwangere Frauen ein befristetes betriebliches Beschäftigungsverbot bis zum vollendeten 10. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen⁶. Die Schutzwirkung der Virusgrippe-Impfung ist deutlich geringer als diejenige vieler anderer Impfungen, weil sich die Eigenschaften des Influenzavirus ständig ändern und die Wirksamkeit der Impfung nach dem Impftermin langsam nachlässt.

Beim Auftreten von **Erregern anderer Infektionskrankheiten** sind in Absprache mit dem Betriebsarzt abhängig von der Ansteckungsgefahr, der Dauer der Ansteckungsfähigkeit und der Inkubationszeit ggf. befristete Beschäftigungsverbote auszusprechen, z. B. bei Norovirus-Erkrankungen bis zum vollendeten 17. Tag und bei Rotavirus-Erkrankungen bis zum vollendeten 11. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall in der Einrichtung.

In Waldkindergärten in Endemiegebieten besteht durch Zeckenstiche die Gefahr der Übertragung von Erregern der FSME und der Borreliose. Darüber hinaus sind Beschäftigte in Waldkindergärten erschwerten Beschäftigungsbedingungen ausgesetzt, wie z. B. Hitze, Kälte oder Nässe und müssen mit beengten Unterkünften (z. B. Bauwagen) und einfachen hygienischen Verhältnissen zurechtkommen. Schwangere Frauen dürfen daher in Waldkindergärten während der gesamten Schwangerschaft grundsätzlich nicht beschäftigt werden.

Vorgehen bei stillenden Frauen

Vorauszuschicken ist, dass mögliche Infektionsrisiken, die dem allgemeinen Lebensrisiko zuzuordnen sind, oder der Infektionsweg über den engen Mutter-Kind-Kontakt beim Stillen unberücksichtigt bleiben, da sie nicht den mutterschutzrechtlich erforderlichen Bezug zum Stillen aufweisen. Das heißt, es sind ausschließlich Gefährdungen durch eine Übertragung

⁵ Ein ggf. erforderliches Beschäftigungsverbot ist in Absprache mit dem Betriebsarzt festzulegen.

⁶ Bei regionalen Epidemien größeren Ausmaßes sollte unabhängig vom Auftreten einer Erkrankung in der Einrichtung in Absprache mit dem Betriebsarzt ein bis zum Abklingen der epidemischen Welle dauerndes betriebliches Beschäftigungsverbot in Erwägung gezogen werden. Informationen zur Aktivität der Influenza sind auf der Webseite der Arbeitsgemeinschaft Influenza am Robert Koch-Institut zu finden (siehe <https://influenza.rki.de>) und in der Regel beim örtlichen Gesundheitsamt erhältlich.

von Infektionserregern über die Muttermilch und/oder eine Beeinträchtigung der Menge bzw. Qualität der Muttermilch durch Infektionserreger zu betrachten.

Da es wissenschaftliche Hinweise auf eine Beeinträchtigung der Menge bzw. Qualität der Muttermilch durch Infektionserreger derzeit nicht gibt und eine Übertragung von Infektionserregern über die Muttermilch bei Einhaltung der allgemeinen Arbeitsschutzmaßnahmen in aller Regel nicht zu befürchten ist, kommt ein betriebliches Beschäftigungsverbot normalerweise nicht in Frage.

In bestimmten Situationen stellen Zytomegalie und Windpocken aber eine hiervon abweichende Ausnahme dar. Zytomegalie-Viren (CMV) werden über die Milch von stillenden Frauen mit akuter oder länger anhaltender Infektion ausgeschieden und auf Neugeborene und Säuglinge übertragen. Da diese Infektionen zwar bei immungesunden Kindern nicht zu Erkrankungen führen, bei Frühgeborenen in den ersten acht Lebenswochen aber schwere Verläufe verursachen können, ist bei Schülerinnen und Studentinnen, die auf die Inanspruchnahme der Schutzfrist nach der Entbindung verzichten, Vorsicht geboten. Gleiches gilt für Windpocken. Der Windpockenerreger, das Varizellen-Zoster-Virus (VZV), wird zwar nicht durch die Muttermilch übertragen. Durch den Kontakt mit erregerhaltigen Hautläsionen an der Brust ist eine Ansteckung des Stillkindes aber möglich und es kann - bei einer mütterlichen Infektion innerhalb von 5 Tagen vor bis 48 Stunden nach der Entbindung und generell bei frühgeborenen Kindern - zu schwer verlaufenden Erkrankungen kommen. Um dem Rechnung zu tragen, empfiehlt sich das in Tabelle 2 dargestellte Vorgehen.

*Bei fehlender oder nicht geklärter Immunität gelten folgende **Empfehlungen für betriebliche Beschäftigungsverbote für stillende Schülerinnen und Studentinnen** (z. B. Pflichtpraktikum in der Einrichtung). Die Empfehlungen können analog für die Teilnahme von stillenden Schülerinnen am Unterricht sowie weiteren verpflichtend vorgegebenen Schulveranstaltungen herangezogen werden.*

Erreger für	Betreuung von Kindern im Vorschul- und Schulalter
Windpocken	bei einer Schülerin oder Studentin mit einem frühgeborenen Kind (geboren vor der vollendeten 37. Schwangerschaftswoche nach der letzten Regel oder mit einem Geburtsgewicht unter 2.500 g), die im Rahmen ihrer schulischen oder hochschulischen Ausbildung ganz oder teilweise auf die Schutzfrist nach der Entbindung verzichtet: bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung
Zytomegalie	bei einer Schülerin oder Studentin mit einem frühgeborenen Kind (geboren vor der vollendeten 32. Schwangerschaftswoche nach der letzten Regel oder mit einem Geburtsgewicht unter 1.500 g), die im Rahmen ihrer schulischen oder hochschulischen Ausbildung ganz oder teilweise auf die Schutzfrist nach der Entbindung verzichtet und engen Körperkontakt zu Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr bzw. zu älteren behinderten Kindern hat: bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung

Tabelle 2: Empfehlungen für betriebliche Beschäftigungsverbote für stillende Schülerinnen und Studentinnen

Wurde eine bestehende Infektionsgefährdung der stillenden Schülerin bzw. Studentin bereits im Rahmen ihrer Schwangerschaft festgestellt (siehe oben), bescheinigt die Ärztin oder der Arzt, ob und – wenn ja – wie lange ein betriebliches Beschäftigungsverbot auch für die Stillzeit auszusprechen ist. Wurde eine Infektionsgefährdung für die stillende Schülerin bzw. Studentin bisher noch nicht festgestellt, ist sie bis zum Vorliegen der ärztlichen Bescheinigung vorläufig von Tätigkeiten mit direktem Kontakt zu Kindern freizustellen.

Vorgehen beim Stillen in der Einrichtung

*Bei fehlender oder nicht geklärter Immunität des Kindes (weder Nestschutz durch dokumentierte Immunität der Mutter – siehe oben – noch dokumentierte Impfung des Kindes entsprechend der STIKO-Empfehlungen) gelten folgende **Empfehlungen für die Freistellung zum Stillen außerhalb der Einrichtung**, sofern in der Einrichtung kein geeigneter infektionsgeschützter Raum⁷ zum Stillen vorhanden ist. Die Empfehlungen können analog für die Teilnahme von stillenden Schülerinnen am Unterricht sowie weiteren verpflichtend vorgegebenen Schulveranstaltungen herangezogen werden.*

Erreger für	Betreuung von Kindern im Vorschulalter und Schulalter
Masern, Keuchhusten, Virusgrippe (Influenza)	Freistellung zum Stillen außerhalb der Einrichtung, jedes Mal, bis das Kind abgestillt ist (hinsichtlich Virusgrippe bis das Kind seinen sechsten Lebensmonat vollendet hat, sofern es nicht schon vorher abgestillt wurde)
Windpocken und Zytomegalie	es gelten die oben unter „Vorgehen bei stillenden Frauen“ aufgeführten Empfehlungen für betriebliche Beschäftigungsverbote für Schülerinnen und Studentinnen. Nach Ablauf des jeweiligen Beschäftigungsverbotes kann ohne Einschränkungen in der Einrichtung gestillt werden.

Tabelle 3: Empfehlungen für die Freistellung zum Stillen außerhalb der Einrichtung

Jugendarbeitsschutz

Die Beschäftigung von Minderjährigen (z. B. Praktikantinnen und Praktikanten) unterliegt außer der ArbMedVV und der BioStoffV auch dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Bei der Beschäftigung von Schülern im Rahmen eines Betriebspraktikums der allgemeinbildenden Schulen oder eines selbst organisierten Betriebspraktikums zur Berufsorientierung („Schnupperlehre“ – zulässig erst ab einem Alter von 15 Jahren) dürfen die Minderjährigen keiner höheren Infektionsgefährdung als die Allgemeinbevölkerung ausgesetzt sein. Dies wird angenommen, wenn sie rechtzeitig vor Aufnahme der Tätigkeit über ausreichende Schutzmaßnahmen sowie Hygiene- und Verhaltensregeln unterwiesen

⁷ Kein erhöhtes Infektionsrisiko für das Kind im Raum (z. B. ein Raum in einem Bereich ohne Kinderbetreuung, ein geeignetes Büro) und auf dem Weg zum Raum. In diesem Raum müssen der stillenden Frau Händedesinfektionsmittel zur Verfügung stehen.

wurden (Händehygiene, kein direkter Kontakt mit Körperflüssigkeiten/Ausscheidungen der Kinder, kein Helfen beim Toilettengang, kein Aufwischen von Erbrochenem oder Wunden versorgen, engen Körperkontakt möglichst meiden. Sie dürfen beispielsweise mit den Kindern basteln oder spielen und in der Küche oder bei der Essensausgabe mithelfen). In diesen Fällen muss der Arbeitgeber keine arbeitsmedizinische Vorsorge einschließlich Impfangebot veranlassen.

Beim Auftreten einer Infektionserkrankung in der Einrichtung, bei der sich Schüler anstecken können, hat der Arbeitgeber ihnen gegenüber ein sofortiges Beschäftigungsverbot nach dem JArbSchG auszusprechen.

Absolvieren Minderjährige eine Berufsausbildung in einer Kindertageseinrichtung oder dient ihr Aufenthalt dazu, ihnen berufsspezifische Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zu vermitteln (z. B. im Freiwilligen Sozialen Jahr, bei der fachpraktischen Ausbildung der Fachschulen, bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, im Berufsvorbereitungsjahr), dürfen sie wie eine Vollkraft eingesetzt werden, wenn dies zur Erreichung ihres Ausbildungsziels erforderlich ist und sie dabei unter Aufsicht eines Fachkundigen stehen. Hier ist vom Arbeitgeber eine arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV einschließlich Impfangebot zu veranlassen, z. B. wenn Kinder im Vorschulalter betreut werden.

Weitere Auskünfte erteilen die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen:

Regierung von Oberbayern, Gewerbeaufsichtsamt

Heißstraße 130, 80797 München, Tel.: 089 2176-1,

Fax: 089 2176-3102, www.regierung.oberbayern.bayern.de

Regierung von Niederbayern, Gewerbeaufsichtsamt

Gestütstraße 10, 84028 Landshut, Tel.: 0871 808-01,

Fax: 0871 808-1799, www.regierung.niederbayern.bayern.de

Regierung der Oberpfalz, Gewerbeaufsichtsamt

Ägidienplatz 1, 93047 Regensburg, Tel.: 0941 5680-0,

Fax: 0941 5680-1799, www.regierung.oberpfalz.bayern.de

Regierung von Oberfranken, Gewerbeaufsichtsamt

Oberer Bürglaß 34-36, 96450 Coburg, Tel.: 09561 7419-0,

Fax: 09561 7419-100, www.regierung.oberfranken.bayern.de

Regierung von Mittelfranken, Gewerbeaufsichtsamt

Roonstraße 20, 90429 Nürnberg, Tel.: 0911 928-0,

Fax: 0911 928-2999, www.regierung.mittelfranken.bayern.de

Regierung von Unterfranken, Gewerbeaufsichtsamt

Georg-Eydel-Straße 13, 97082 Würzburg, Tel.: 0931 380-00,

Fax: 0931 380-1803, www.regierung.unterfranken.bayern.de

Regierung von Schwaben, Gewerbeaufsichtsamt

Morellstraße 30d, 86159 Augsburg, Tel.: 0821 327-01,

Fax: 0821 327-2700, www.regierung.schwaben.bayern.de

www.sozialministerium.bayern.de



Aufbruch Bayern. Für Ihre Zukunft.
Im Mittelpunkt unserer Politik stehen die Menschen in Bayern.
Wir stärken die Familien. Wir sorgen für beste Bildung. Wir setzen auf Innovation.
Für die Arbeitsplätze von morgen. Für eine erfolgreiche und lebenswerte Heimat.
Für beste Chancen überall in Bayern. www.aufbruch.bayern.de



Dem Bayerischen Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales wurde durch die
berufundfamilie gemeinnützige GmbH die erfolgreiche
Durchführung des audits berufundfamilie® bescheinigt:
www.beruf-und-familie.de.



Wollen Sie mehr über die Arbeit der Bayerischen Staatsregierung erfahren?
BAYERN DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.
Unter Telefon 089 12 22 20 oder per E-Mail unter direkt@bayern.de
erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen
Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen
Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales
Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de
Bürgerbüro: Tel. 089 1261-1660, Fax 089 1261-1470
Mo. bis Fr. von 9.30 bis 11.30 Uhr, Mo. bis Do. von 13.30 Uhr bis 15.00 Uhr
E-Mail: buergerbuero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen oder Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.