

Merkblatt zum Mutterschutz beim beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen

Handlungsanleitung für den Arbeitgeber

Gesetzliche Grundlagen:

1. Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17. März 2009 (BGBl. I S. 550)
2. Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997 (MuSchArbV, BGBl. I S. 782), zuletzt geändert durch Artikel 5 Abs. 8 der Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643)

Mitteilungspflichten:

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist (§ 5 MuSchG); **der Arbeitgeber** hat die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen (Muster unter <http://www.lagetsi.berlin.de>).

Prüfpflichten:

Der **Arbeitgeber** ist gemäß § 2 MuSchG verpflichtet, unmittelbar nach dem Bekanntwerden der Schwangerschaft die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit für die weitere Beschäftigung der Schwangeren zu treffen.

Dazu ist der Arbeitsplatz vom Arbeitgeber - gegebenenfalls unter Hinzuziehung des Betriebsarztes - unter besonderer Berücksichtigung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes - § 8 (Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit), § 2 (Gestaltung des Arbeitsplatzes) und § 4 (generelle Beschäftigungsverbote) sowie unter Berücksichtigung der Mutterschutzarbeitsplatzverordnung (MuSchArbV) **zu überprüfen und zu beurteilen**. Diese Beurteilung erstreckt sich auch auf jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren und die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage I der MuSchArbV gefährdet werden könnten. Sie beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung (§ 1 MuSchArbV).

Über das Ergebnis der Beurteilung und die zu ergreifenden Maßnahmen hat der Arbeitgeber werdende oder stillende Mütter, die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen sowie - falls vorhanden - den Betriebs- oder Personalrat zu unterrichten.

Falls die Arbeitsplatzbeurteilung ergeben hat, dass Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mütter gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, **muss** der Arbeitgeber direkt nach Kenntnisnahme einer bestehenden Schwangerschaft geeignete Maßnahmen veranlassen. Das kann z.B. die **Umgestaltung des Tätigkeitsprofils** oder ein **Arbeitsplatzwechsel** sein.

*Hinweis für **Schulen**: Eine spezielle Anlage zu diesem Merkblatt mit weitergehenden Erläuterungen für das Vorgehen in Berliner Schulen wird auf Anfrage zugesandt.*

Impressum:

Herausgeber: Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin - LAGetSi -
Turmstraße 21, 10559 Berlin, Tel. (030) 902545 - 219, Fax: (030) 902545 - 302
www.lagetsi.berlin.de

V.i.S.d.P.:

Dr. Robert Rath

© LAGetSi Referat III D

Stand 10/2011

Beschäftigungsverbote:

1. Die in §§ 4 und 8 des MuSchG und in §§ 4 und 5 MuSchArbV enthaltenen **generellen Beschäftigungsverbote muss jeder Arbeitgeber einhalten**. Dazu gehören z.B.
 - Verbot der **Nacharbeit** (Arbeiten zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr)
 - Verbot der **Mehrarbeit** (Arbeiten täglich länger als 8 1/2 Std.)
 - Verbot der **Sonn- und Feiertagsarbeit** (außer in Krankenhäusern, Kinderheimen und anderen Wohneinrichtungen)
 - Verbot von **schwerer körperlicher Arbeit** und **Arbeiten in Zwangshaltung** (z.B. das Heben und Tragen von Lasten per Hand von mehr als 10 kg Gewicht oder das regelmäßige Heben und Tragen von Lasten per Hand von mehr als 5 kg sowie häufiges erhebliches Strecken, Beugen, dauerndes Hocken oder Bücken)
 - Verbot von Arbeiten mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß **Krankheitserreger** übertragen können, wenn sie diesen ausgesetzt sind
 - Verbot von Arbeiten, bei denen die Schwangere in besonderem Maße der Gefahr an einer **Berufskrankheit** zu erkranken, ausgesetzt ist oder bei denen durch das Risiko einer Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht
 - Verbot von Arbeiten, bei denen die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch **chemische, biologische oder physikalische Schadstoffe** gefährdet werden könnten.
2. Werdende Mütter dürfen ebenfalls nicht beschäftigt werden, wenn **nach ärztlichem Zeugnis** bei Fortdauer der Beschäftigung Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet ist (**individuelles Beschäftigungsverbot** gemäß § 3 Abs. 1 MuSchG).

Biologische Arbeitsstoffe:

Die Beschäftigung mit **biologischen Arbeitsstoffen** der Risikogruppe 2 bis 4 gemäß Biostoffverordnung ist verboten, soweit bekannt ist, dass diese Arbeitsstoffe oder die durch sie bedingten therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und des ungeborenen Kindes gefährden (§ 4 Abs. 2 Nr. 6 MuSchG, Anlage 1 A Abs. 2 MuSchArbV). Näheres hierzu ist der Verordnung über Sicherheit- und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung – BioStoffV) und den entsprechenden Technischen Regeln für biologische Arbeitsstoffe (TRBA) zu entnehmen.

Wichtig: Zur Risikogruppe 2 gehören die Erreger von Kinderkrankheiten!

Grundsätzlich ist deshalb bei allen Tätigkeiten, die unter die BioStoffV fallen, die TRBA 500 - "Allgemeine Hygienemaßnahmen: Mindestanforderungen", einzuhalten; d.h.

- alle Beschäftigten sind über die relevanten Infektionskrankheiten (Übertragungswege, Symptome, mögliche Schädigungen des ungeborenen Kindes) und die erforderlichen Hygienemaßnahmen zu unterweisen;
- in den Einrichtungen sollen Desinfektionsmittel zur Verfügung stehen und flüssigkeitsdichte Einmalhandschuhe benutzt werden, um direkten Kontakt zu Blut und Ausscheidungen zu vermeiden.

Eine frühzeitige Immunisierung gegen Infektionskrankheiten ist der beste Schutz für die Mutter und das ungeborene Kind. Auch unter Kosten- und Organisationsaspekten ist das die günstigste Lösung für den Arbeitgeber.

Gemäß Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) sind **Pflichtuntersuchungen vor Aufnahme der Beschäftigung** erforderlich bei nichtgezielten Tätigkeiten mit Bordetella Pertussis (Keuchhusten), Masernvirus, Mumpsvirus, Rubivirus (Röteln), Variella-Zoster-Virus (Windpocken) in Einrichtungen zur vorschulischen Kinderbetreuung bei regelmäßigem, direkten Kontakt zu Kindern. Da diese Erreger impfpräventabel sind, hat der

Arbeitgeber zu veranlassen, dass im Rahmen der Pflichtuntersuchung nach entsprechender betriebsärztlicher Beratung ein Impfangebot unterbreitet wird.

Nicht nur in vorschulischen Einrichtungen empfiehlt es sich, **bereits bei der Einstellung** zu klären, ob die Arbeitnehmerin einen ausreichenden Antikörperschutz gegenüber den unten aufgeführten Infektionskrankheiten aufweist. Impflücken sollten sofort geschlossen werden. Entsprechende Empfehlungen gibt das Robert-Koch-Institut unter folgender Internetadresse: <http://www.rki.de>. Diese Impfungen können im Allgemeinen nur **vor** Eintritt der Schwangerschaft durchgeführt werden.

Spätestens jedoch bei Meldung einer Schwangerschaft muss überprüft sein, ob die werdende Mutter über einen ausreichenden Antikörperschutz verfügt. **Bis dies bekannt ist, ist die werdende Mutter vom beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen freizustellen.**

Abhängig von den (betriebs-) ärztlichen Empfehlungen **und** den unten aufgeführten Hinweisen zu den Infektionskrankheiten sind durch den Arbeitgeber ggf. Beschäftigungsverbote auszusprechen. Für diese komplexen medizinischen Fragestellungen steht dem Arbeitgeber sein betriebsärztlicher Dienst als Ansprechpartner zur Verfügung.

Infektionskrankheiten:

Folgende Infektionskrankheiten sind für den engen beruflichen Umgang mit Kindern von Bedeutung und können für die werdende Mutter und/oder das ungeborene Kind eine ernste Gefahr darstellen:

1. Windpocken/Gürtelrose (Varizellen/Herpes Zoster)

Eine Impfung wird von der STIKO empfohlen für Frauen ohne Antikörperschutz mit Kinderwunsch. Für eine werdende Mutter ohne Antikörperschutz ist ein ***Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft*** auszusprechen. Dies gilt für den Umgang mit Kindern ***bis zum 10. Geburtstag***. Bei Umgang mit Kindern im Alter ab 10 Jahren ist bei Auftreten eines Erkrankungsfalles ein befristetes Beschäftigungsverbot bis zum 28. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen. Bei der Umsetzung einer werdenden Mutter ohne Antikörperschutz ist auf strikte räumliche Trennung vom Infektionsherd zu achten, da es sich bei Windpocken um eine luftgetragene Infektion handelt. Außerdem dürfen werdende Mütter ohne Antikörperschutz keinen Körperkontakt zu Personen ***mit Gürtelrose (Herpes Zoster)*** haben.

2. Masern

Eine Impfung muss allen Beschäftigten ohne Antikörperschutz angeboten werden. Für eine werdende Mutter ohne Antikörperschutz ist ein ***Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft*** auszusprechen. Dies gilt für den beruflichen Umgang mit Kindern im Vorschulalter (***bis zum 6. Geburtstag***) und behinderten Kindern für die Bereiche Gesundheitsdienst, Gemeinschaftseinrichtungen und Kinderheime. In den anderen Einrichtungen und bei Beschäftigung mit Kindern ab dem Alter von 6 Jahren ist bei Auftreten eines Erkrankungsfalles ein befristetes Beschäftigungsverbot bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen.

3. Mumps

Eine Impfung muss allen Beschäftigten ohne Antikörperschutz angeboten werden. Für eine werdende Mutter ohne Antikörperschutz ist ein ***Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft*** auszusprechen. Dies gilt für den beruflichen Umgang mit Kindern im Vorschulalter (***bis zum 6. Geburtstag***) und behinderten Kindern für die Bereiche Gesundheitsdienst, Gemeinschaftseinrichtungen und Kinderheime. In den anderen Einrichtungen und jenseits dieser Altersgrenze ist bei Auftreten eines Erkrankungsfalles ein befristetes Beschäftigungsverbot bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen.

4. Ringelröteln (Parvovirus B 19-Infektion)

Ein Impfstoff existiert derzeit nicht. Für eine werdende Mutter ohne Antikörperschutz ist ein ***Beschäftigungsverbot bis zur vollendeten 20. Schwangerschaftswoche (SSW)*** auszusprechen. Dies gilt für den beruflichen Umgang mit Kindern ***bis zum 10. Geburtstag***. Jenseits dieser Altersgrenze und / oder nach der 20. SSW ist bei Auftreten

eines Erkrankungsfalles ein befristetes Beschäftigungsverbot bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen.

5. Röteln

Eine Impfung muss allen Beschäftigten ohne Antikörperschutz angeboten werden. Für eine werdende Mutter ohne Antikörperschutz ist ein **Beschäftigungsverbot bis zur 20. Schwangerschaftswoche (SSW)** auszusprechen. Dies gilt für den beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen **bis zum 18. Geburtstag**. Nach der 20. SSW ist bei Auftreten eines Erkrankungsfalles ein befristetes Beschäftigungsverbot bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen.

6. Keuchhusten

Eine Impfung muss allen Beschäftigten ohne Antikörperschutz angeboten werden. Bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung ist ein **befristetes Beschäftigungsverbot** bis zum 20. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen.

7. Scharlach

Gegen diese Erkrankung kann nicht geimpft werden. Bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung ist ein **befristetes Beschäftigungsverbot** bis zum 7. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen.

8. Influenza (echte Virusgrippe)

Eine Impfung muss allen Beschäftigten jährlich angeboten werden und ist auch während der Schwangerschaft möglich. Bei regionalen Epidemien (www.influenza.rki.de/agi) ist für nicht geimpfte werdende Mütter ein **befristetes Beschäftigungsverbot** bis zum 10. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall in der Einrichtung auszusprechen.

9. Hepatitis A

Eine Impfung soll allen Beschäftigten angeboten werden, die regelmäßig wickeln bzw. Kindern beim Toilettengang helfen. Jeder werdenden Mutter ist eine besondere betriebsärztliche Beratung zu den Übertragungswegen und den sich daraus ergebenden Hygienemaßnahmen anzubieten. Für eine werdende Mutter ohne Antikörperschutz ist ein **befristetes Beschäftigungsverbot** bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen.

10. Hepatitis B, Hepatitis C und HIV-Infektion

Eine Impfung gegen Hepatitis B ist möglich, gegen Hepatitis C und HIV-Infektion existiert derzeit kein Impfstoff. Die Indikation zur Impfung gegen Hepatitis B ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung für bestimmte Einrichtungen. Jeder werdenden Mutter ist eine besondere betriebsärztliche Beratung zu den Übertragungswegen und den sich daraus ergebenden Hygienemaßnahmen anzubieten. Alle Tätigkeiten mit Verletzungsgefahr sowie Blutkontakt sind zu vermeiden.

11. Zytomegalie

Da ein Impfschutz zurzeit nicht existiert, ist allen werdenden Müttern eine besonders betriebsärztliche Beratung zu den Übertragungswegen (Vorsicht: Virusübertragung durch Tränen, Speichel, Urin) und den sich daraus ergebenden Hygienemaßnahmen zu erteilen. Grundsätzlich sollten werdende Mütter vom Wickeln freigestellt werden. Ob werdende Mütter ohne Antikörperschutz engen beruflichen Umgang mit Kindern **bis zum 3. Geburtstag** und behinderten Kindern haben dürfen, ist im Einzelfall gemeinsam mit dem Betriebsarzt zu klären.

Sofern die Arbeitsplatzbeurteilung eine Gefährdung ergeben hat und eine Umgestaltung des Tätigkeitsprofils bzw. eine Umsetzung der werdenden oder stillenden Mutter nicht möglich oder zumutbar ist, muss sie unter Fortzahlung des **Arbeitsentgeltes** gemäß § 11 MuSchG freigestellt werden (Beschäftigungsverbot).

Hinweis: Nach § 1 Abs. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) vom 22.12.2005 (BGBl. I Nr. 76 S.3686 v. 30.12.2005) erstatten die Krankenkassen (mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkassen) auf Antrag den am Umlageverfahren U 2 beteiligten Arbeitgebern alle durch Beschäftigungsverbote werdender und stillender Mütter entstehenden Aufwendungen (Arbeitsentgelt incl. Sozialabgaben) sowie den während der Schutzfristen zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Bitte wenden Sie sich an die jeweilige Krankenkasse, bei der die betreffende Frau versichert ist.

Beurteilung der Immunitätslage der werdenden Mutter beim beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen

Dokumentation für die/den (Betriebs-) Ärztin/Arzt
- zum Verbleib in der Gesundheits-/Patientenakte -

Name und Anschrift der/des (Betriebs-)Ärztin/Arztes:

Bei Frau _____ liegt ein sicherer Antikörper- bzw. Impfschutz (dokumentiert!) gegen folgende Infektionserkrankungen vor:¹

- | | | | | |
|--|--------------------------|----|--------------------------|------|
| 1. Röteln (Übertrag aus dem Mutterpass, sicherer ² Antikörperschutz muss bestehen) | <input type="checkbox"/> | ja | <input type="checkbox"/> | nein |
| 2. Windpocken (nach zwei Impfung(en) keine Titer-Bestimmung erforderlich) | <input type="checkbox"/> | ja | <input type="checkbox"/> | nein |
| 3. Masern (nach zwei Impfungen keine Titer-Bestimmung erforderlich) | <input type="checkbox"/> | ja | <input type="checkbox"/> | nein |
| 4. Mumps (nach zwei Impfungen keine Titer-Bestimmung erforderlich) | <input type="checkbox"/> | ja | <input type="checkbox"/> | nein |
| 5. Ringelröteln | <input type="checkbox"/> | ja | <input type="checkbox"/> | nein |
| 6. Zytomegalie | <input type="checkbox"/> | ja | <input type="checkbox"/> | nein |
| 7. Keuchhusten-Impfung erhalten (in den letzten 10 Jahren) | <input type="checkbox"/> | ja | <input type="checkbox"/> | nein |

Aufgrund der oben erhobenen Befunde wird folgende Empfehlung zur Beschäftigung der werdenden Mutter ausgesprochen (s. Kopie der Mitteilung an den Arbeitgeber):

Die werdende Mutter wurde zu allen relevanten Infektionskrankheiten (insbesondere der Zytomegalie) und den sich daraus ergebenden Konsequenzen eingehend informiert und beraten.

Hinweis: Zur Vorgehensweise bei fehlendem Antikörper-/Impfschutz wird auf das "Merkblatt zum Mutterschutz beim beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen" verwiesen (anzufordern beim Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin; Tel. 030/90254 5219).

Mitteilung an den Arbeitgeber (Anlage zur Gefährdungsbeurteilung) abgeschickt am: _____

Datum, **Stempel/Unterschrift** der/des(Betriebs-)Ärztin/Arztes

Unterschrift der werdenden Mutter

¹ In Zweifelsfällen Anfrage an das jeweilige Nationale Referenzzentrum beim Robert Koch Institut,

² **RKI: HHT (Immunität anzunehmen bei Titer $\geq 1:32$) und/oder ELISA (anti-Rötelnvirus-IgG > 15 IU/ml)**

Betriebsärztliche Empfehlung

für den Arbeitgeber

Frau _____, tätig als _____,

Einrichtung/Adresse _____,

beruflicher Umgang mit Kindern im Alter von _____ bis _____ Jahren,

hat sich am _____ aufgrund einer bestehenden Schwangerschaft bei mir vorgestellt.

Dabei wurde u. a. der Immunstatus gegenüber den schwangerschaftsrelevanten Infektionskrankungen (Windpocken, Masern, Mumps, Ringelröteln, Röteln, Keuchhusten, Zytomegalie) überprüft. Die werdende Mutter wurde darüber hinaus zu den genannten Infektionskrankheiten (insbesondere Zytomegalie) und den sich daraus ergebenden medizinischen Konsequenzen eingehend informiert und beraten.

Im Ergebnis empfehle ich,

- dass die werdende Mutter an ihrem Arbeitsplatz verbleibt
- folgendes Beschäftigungsverbot:
 - keinen Umgang mit Kindern und Jugendlichen
 - keinen engen Kontakt mit Kindern bis zum 3. Geburtstag
 - keinen Umgang mit Kindern bis zum 6. Geburtstag
 - keinen Umgang mit Kindern bis zum 10. Geburtstag
- das Beschäftigungsverbot gilt:
 - für die gesamte Schwangerschaft
 - bis zur vollendeten 20. Schwangerschaftswoche
- ein befristetes Beschäftigungsverbot bei Ausbruch von folgenden Erkrankungen bis zum angegebenen Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
 1. _____ bis zum _____ Tag
 2. _____ bis zum _____ Tag
 3. _____ bis zum _____ Tag
 4. _____ bis zum _____ Tag

Andere Beschäftigungsverbote bleiben hiervon unberührt (siehe Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes).

Datum, Unterschrift und Stempel der/des Betriebsärztin/ Betriebsarztes

Liste der Wiederzulassungsfristen nach bestimmten Infektionskrankheiten **Stand: 05.11.2010**
 (aus der Handlungsanleitung für den Vollzug des Mutterschutzgesetzes vom Länderratsschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik— LASI)

Erkrankung		Prüfung der Immunität		Schutzmaßnahme	
			Impfung vor/nach der Schwangerschaft empfohlen	Befristetes Beschäftigungsverbot	Generelle Beschäftigungsverbot
Röteln	ja	ja	ja	beim Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung nach der 20. Schwangerschaftswoche (SSW) bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	ja, bis zum Ende der 20 SSW bei beruflichem Umgang mit Kindern und Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr (Lj)
Masern	ja	ja	ja	beim Umgang mit Kindern ab dem 7. Lj; bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	ja, gesamte Schwangerschaft bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lj und behinderten Kindern
Mumps	ja	ja	ja	beim Umgang mit Kindern ab dem 7. Lj; bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	ja, gesamte Schwangerschaft bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 6. Lj und behinderten Kindern
Windpocken	ja	ja	ja	beim Umgang mit Kindern ab dem 11. Lj; bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 28. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	ja, gesamte Schwangerschaft bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 10 Lj
Zytomegalie	ja		keine Impfung möglich	nein	ja, gesamte Schwangerschaft für engen beruflichen Körperkontakt mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lj und behinderten Kindern; strenge Hygienevorgaben
Ringelröteln	ja		keine Impfung möglich	beim Umgang mit Kindern ab dem 11. Lj; bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	ja, bis zur 20. SSW bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 10. Lj
Hepatitis A	ja		ja	bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	nein
Hepatitis B	ja**		ja (während**)	beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung	ja**, bei der Betreuung von behinderten bzw. selbst- und fremdgefährdenden Kindern und Jugendlichen
Scharlach	nein		keine Impfung möglich	bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 7. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	nein
Keuchhusten	ja		ja	bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 20. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	nein
Grippe	ja**		ja (während**)	bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 10. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	nein

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

** im Einzelfall vom Betriebsarzt zu entscheiden