

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Mutterschutz beim beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen in Gemeinschaftseinrichtungen

(Kinderkrippen, Kindergärten, Kindertagesstätten, Kinderhorte, Schulen oder sonstige Ausbildungseinrichtungen, Heime, Ferienlager und ähnliche Einrichtungen)

Rechtliche Grundlagen

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) in der jeweils geltenden Fassung

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit Biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung - BioStoffV) vom 15. Juli 2013 (BGBl. I S. 2514) in der jeweils geltenden Fassung

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768) in der jeweils geltenden Fassung

1. Hinweise zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Beschäftigte, die durch eine bestimmte berufliche Tätigkeit mit Krankheitserregern in Kontakt kommen oder kommen können und dadurch im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung einem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt sind, unterliegen den Bestimmungen der Biostoffverordnung (BioStoffV) und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber nach der ArbMedVV für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen.

Zu den Tätigkeiten mit einem erhöhten Infektionsrisiko gehört beispielsweise die vorschulische Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen oder in der Tagespflege. Dort schließt die Betreuung der Kinder einen engen Körperkontakt und die Pflege ein. Regelmäßig werden durch die Beschäftigten Tätigkeiten wie das Wechseln von Windeln, Reinigung des Genitalbereichs, Begleitung und Unterstützung beim Toilettengang, Versorgung kleiner Wunden sowie das Wegwischen von Erbrochenem, Speichel, Stuhl und Urin ausgeführt. Demzufolge hat der Arbeitgeber für alle Beschäftigten in Einrichtungen zur vorschulischen Kinderbetreuung, die *regelmäßigen direkten Kontakt* zu Kindern haben, arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge zu veranlassen. Die Pflichtvorsorge ist durch den bestellten Arzt vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen durchzuführen und beinhaltet auch die Kontrolle des Immunstatus bezüglich Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln und Windpocken. Bei fehlender Immunität ist eine Impfung anzubieten.

Anders verhält es sich, wenn Beschäftigte bei der beruflichen Tätigkeit den Infektionserregern nur passiv „ausgesetzt“ sind, d. h. nicht aufgrund ihrer Handlungen, wie beispielsweise Lehrerinnen.

Lehrtätigkeiten in schulischen Bildungseinrichtungen sind in der Regel keine Tätigkeiten i. S. d. der BioStoffV und fallen somit nicht unter die Bestimmungen der ArbMedVV.

Gleichwohl hat der Arbeitgeber bei der Beschäftigung schwangerer oder stillender Frauen das berufliche Risiko über die Anforderungen der BioStoffV i. V. m. der ArbMedVV hinaus nach dem Mutterschutzgesetz zu beurteilen.

2. Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Mutterschutzgesetz

Nach § 10 Abs. 1 MuSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) nach § 5 Arbeitsschutzgesetz für jede Tätigkeit auch Art, Ausmaß und Dauer möglicher Gefährdungen hinsichtlich des Mutterschutzes zu beurteilen. Das heißt, die ergänzende Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG muss für jede Tätigkeit durchgeführt werden, unabhängig davon, ob dem Arbeitgeber eine Schwangerschaftsmitteilung vorliegt oder ob diese Tätigkeit von einer Frau ausgeführt wird.

Nach dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber zu ermitteln, ob im Fall einer Schwangerschaft eine unveränderte Weiterbeschäftigung der Frau erfolgen kann, eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder eine Fortführung der Tätigkeiten der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei der Gefährdungsbeurteilung sollte sich der Arbeitgeber vom Betriebsarzt und von der Fachkraft für Arbeitssicherheit fachkundig beraten lassen.

Der Arbeitgeber hat die durchgeführte mutterschutzrelevante Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren und alle im Betrieb beschäftigten Personen über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und den voraussichtlichen Bedarf an Schutzmaßnahmen zu informieren.

Ausführliche Informationen zur ergänzenden Gefährdungsbeurteilung und eine Auflistung möglicher Gefährdungsfaktoren enthält der nachfolgende Download

- **Arbeitshilfe Gefährdungsbeurteilung § 10 MuSchG**

3. Arbeitszeitlicher und betrieblicher Gesundheitsschutz nach Mutterschutzgesetz

Nach § 9 MuSchG hat der Arbeitgeber den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen mutterschutzgerecht zu gestalten. Gefährdungen für eine schwangere oder stillende Frau oder ihres Kindes sind möglichst zu vermeiden und eine unverantwortbare Gefährdung ist auszuschließen.

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des gesundheitlichen Schadens nicht hinnehmbar ist. Wegen des hohen Ranges des vom Mutterschutz verfolgten Schutzziels – die gesundheitliche Unversehrtheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes – sind die Anforderungen an die Eintrittswahrscheinlichkeit eine Gesundheitsbeeinträchtigung grundsätzlich gering.

Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Neben dem arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz (z. B. **Arbeitszeit** für Frauen über 18 Jahre nicht mehr als 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche, für Frauen unter 18 Jahre nicht mehr als 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche; grundsätzlich nicht in der Nacht von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen) hat der Arbeitgeber im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes eine Reihe unzulässiger Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen zu beachten (§§ 11 und 12 MuSchG).

Beispielsweise ist für Schwangere das **Heben, Halten, Bewegen oder Befördern von schweren Lasten** ohne mechanische Hilfsmittel unzulässig. Konkret betrifft das alle Tätigkeiten bei denen regelmäßig Lasten mit einer größeren Masse als 5 kg oder gelegentlich Lasten mit einer Masse von mehr als 10 kg von Hand gehoben, gehalten, bewegt oder befördert werden. Diese Grenzen werden in der Regel beim Hochheben und Tragen von Kindern überschritten.“

Ferner sind Arbeiten, bei denen sich schwangere Frauen häufig erheblich strecken, beugen oder bei denen sie sich dauernd hinhocken oder sich gebückt halten müssen, nicht erlaubt. Derartige **Zwangshaltungen** können beispielsweise gegeben sein, wenn von einer schwangeren Frau zum Sitzen ständig Kindersitzmöbel genutzt werden.

Weiterhin sind für Schwangere alle Tätigkeiten verboten, bei denen **Unfälle oder Tätlichkeiten** zu befürchten sind. Dies gilt insbesondere für die Gefahr auszugleiten, zu fallen oder zu stürzen. Wegen der Unfallgefahr ist Schwangeren beispielsweise das Benutzen von Leitern und Tritten untersagt. Aber auch ein körperliches Eingreifen in aggressive Streitigkeiten unter Kindern oder die Möglichkeit selbst einem tätlichen Angriff ausgesetzt zu sein, stellt eine Unfallgefahr dar.

Physikalische Gefährdungsfaktoren, wie z. B. **Lärm**, können in Einrichtungen in denen Kinder im Vorschulalter betreut werden zu einer erheblichen Belastung für Schwangere führen. Daher ist für schwangere Frauen ein maximaler Tages-Lärmexpositionspegel von 80 dB(A) zu beachten.

Außerdem dürfen Schwangere infolge ihrer Tätigkeit keiner unverantwortbaren Gefährdung durch Krankheitserreger, d. h. keinem **erhöhten Infektionsrisiko**, ausgesetzt sein. Eine unverantwortbare Gefährdung durch Krankheitserreger gilt nach § 11 Abs. 2 MuSchG insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Nachfolgende Informationen umfassen hauptsächlich die **Infektionsgefährdung des Betreuungspersonals und notwendige Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen** bei der beruflichen Betreuung von Kindern im Vorschulalter und ergänzend dazu auch beim Umgang mit älteren Kindern oder Jugendlichen.

Beschäftigte ohne ausreichende Immunität sind beim beruflichen Umgang mit Kindern und ggf. Jugendlichen, vor allem aber mit Kindern im Vorschulalter, einem erhöhten Infektionsrisiko im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung ausgesetzt. Viele der sogenannten Kinderkrankheiten können im Erwachsenenalter einen deutlich schwereren Verlauf nehmen und während der Schwangerschaft zu schwerwiegenden Schädigungen der Schwangeren und/oder ihres ungeborenen Kindes führen.

Grundsätzlich bietet eine möglichst frühzeitige und vor Beginn einer Schwangerschaft abgeschlossene Impfung den wirksamsten Schutz vor Infektionskrankheiten.

Aktuelle Informationen zum Thema Infektionsschutz gibt das Robert Koch-Institut (siehe <https://www.rki.de>).

4. Arbeitgeberpflichten nach Mitteilung der Schwangerschaft/des Stillens

I Mitteilungspflichten

Teilt eine Frau dem Arbeitgeber mit, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber die **zuständige Aufsichtsbehörde**, in Sachsen-Anhalt das Landesamt für Verbraucherschutz, Fachbereich 5 – Arbeitsschutz (LAV), unverzüglich **über diese Mitteilung der Frau zu benachrichtigen**.

Für die Mitteilung der Schwangerschaft und für alle anderen Mitteilungen nach § 27 MuSchG kann folgender Download genutzt werden:

- **Benachrichtigung zur Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau nach § 27 Mutterschutzgesetz (MuSchG)**

I **Schutzmaßnahmen und Überprüfung der Immunität**

Nach Mitteilung der Schwangerschaft oder des Stillens hat der Arbeitgeber alle nach der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen nochmals zu überprüfen. Er hat die Frau über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die damit für sie verbundenen Schutzmaßnahmen zu informieren. Außerdem hat der Arbeitgeber der Frau ein individuelles Gespräch über die weitere Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten und dies zu dokumentieren.

Die festgelegten Schutzmaßnahmen sind unverzüglich zu realisieren. Dabei hat der Arbeitgeber die Rangfolge der Schutzmaßnahmen zu beachten. Sofern die Möglichkeit besteht, die Arbeitsbedingungen umzugestalten oder die schwangere Frau auf einen anderen geeigneten Arbeitsplatz umzusetzen, hat diese Schutzmaßnahme stets Vorrang vor einer vollständigen Freistellung von der Arbeit.

Neben anderen zu beachtenden Schutzmaßnahmen ist der berufliche Umgang mit Kindern für eine schwangere Frau nur zulässig, wenn bei ihr eine ausreichende Immunität gegenüber bestimmten Infektionskrankheiten festgestellt wurde. Daher muss spätestens nach Mitteilung der Schwangerschaft sofort überprüft werden, ob die schwangere Frau über eine **ausreichende Immunität** verfügt. Zur Klärung dieser medizinischen Frage sollte der Arbeitgeber einen Arzt beauftragen. In der Regel ist dies der Betriebsarzt (Facharzt für Arbeitsmedizin, Arzt mit Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin).

Bis endgültig geklärt ist, ob die schwangere Frau weiter beschäftigt werden darf, hat der Arbeitgeber die Schwangere vom beruflichen Umgang mit Kindern freizustellen.

Nach Überprüfung der Immunität soll der Betriebsarzt dem Arbeitgeber schriftlich bescheinigen, ob die schwangere Frau weiterhin mit den bisherigen Tätigkeiten beschäftigt werden darf oder ob es Änderungen gibt. Hierbei ist die ärztliche Schweigepflicht zu beachten.

Ist wegen fehlender oder unzureichender Immunität eine unveränderte Weiterbeschäftigung nicht möglich, hat der Betriebsarzt dem Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Schwangeren zu empfehlen, z. B. eine Umsetzung oder ein betriebliches (befristetes) Beschäftigungsverbot.

Der ärztlichen Empfehlung soll der Arbeitgeber Folge leisten, denn der Arbeitgeber ist für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Schwangeren am Arbeitsplatz verantwortlich.

Die ärztliche Bescheinigung ist dem LAV auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen.

Bedeutsame Infektionskrankheiten in der Schwangerschaft und Empfehlungen für Schutzmaßnahmen sind am Ende des Dokuments als **Anlage** beispielhaft in einer Tabelle zusammengefasst.

Neben den in der Tabelle aufgeführten Erkrankungen gibt es weitere Erkrankungen, die beim Auftreten in der Einrichtung in Absprache mit dem Betriebsarzt ggf. zu einem befristeten Beschäftigungsverbot führen können.

I **Hygienemaßnahmen**

Die konsequente Beachtung des Hygieneplans und der festgelegten innerbetrieblichen Maßnahmen zur Infektionshygiene der Einrichtung trägt wesentlich zur Vermeidung von Infektionskrankheiten bei und hilft, die Gesundheit des Betreuungspersonals und der Kinder zu schützen.

Außerdem sollte im Hinblick darauf, dass es weitere Infektionskrankheiten gibt deren Erreger durch Blutkontakt übertragen werden, jeglicher Blutkontakt der Schwangeren vermieden werden. Die eventuelle Notversorgung eines verletzten Kindes soll deshalb durch andere Betreuer unter Nutzung persönlicher Schutzausrüstung (geeignete Schutzhandschuhe) vorgenommen werden.

I **Spezielle Gemeinschaftseinrichtungen - Beschäftigung in Waldkindergärten**

Neben den Infektionskrankheiten, die von Mensch zu Mensch übertragen werden, kann in speziellen Kindertagesstätten, wie z. B. Waldkindergärten, eine weitere Infektionsgefahr durch Krankheitserreger auftreten, die vom Tier auf den Menschen übertragbar sind (z. B. Zecke → Borrelien und FSME-Virus; Fuchs → Tollwut-Virus).

Im Allgemeinen können geeignete Schutzmaßnahmen eine Infektion vermeiden, wie z. B. das Tragen von geschlossener Kleidung (festes Schuhwerk, lange Hose und langärmeliges Hemd) sowie entsprechendes Verhalten (kein Anfassen von Tieren und deren Ausscheidungen im Wald).

Die Entscheidung, ob eine schwangere Frau in einem Waldkindergarten weiterbeschäftigt werden darf, ist wegen der unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen (z. B. Hitze, Kälte, hygienische Bedingungen, einfache Unterkünfte in Waldhütten oder Bauwagen, Standort des Waldkindergartens liegt ggf. in einem Risikogebiet für FSME-Viren oder Borrelien usw.) eine Einzelfallentscheidung und sollte unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung in Absprache mit dem Betriebsarzt getroffen werden.

I **Weitere Arbeitgeberpflichten**

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass eine schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz kurz unterbrechen kann, wenn es für sie erforderlich ist. Außerdem ist sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

Eine schwangere Frau ist für die Zeit der erforderlichen Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenkasse bei Schwangerschaft und Mutterschaft freizustellen. Gleiches gilt für eine Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenkasse versichert ist.

Beschäftigt der Arbeitgeber in seinem Betrieb regelmäßig mehr als drei Frauen, hat er an geeigneter Stelle eine Kopie des Mutterschutzgesetzes zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen oder den Beschäftigten in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich zu machen.

Ab Beginn der Schwangerschaft gilt für die Frau der besondere Kündigungsschutz.

Die sechswöchige Schutzfrist vor der Entbindung ist zu beachten.

Während der ersten 12 Monate nach der Entbindung hat der Arbeitgeber eine stillende Frau auf ihr Verlangen für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen (mindesten zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde).

5. Stillende Frauen

Die Regelungen des § 12 MuSchG zu unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen korrespondiert im Wesentlichen mit § 11 MuSchG, der entsprechende Regelungen für die Zeit der Schwangerschaft trifft.

Für Tätigkeiten im Zusammenhang mit körperlichen Belastungen und mechanischen Einwirkungen (z. B. Heben von Lasten, Unfallgefahren) gibt es keine spezifischen Vorgaben für stillende Frauen. Es sind die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten, die für alle Beschäftigten gelten.

6. U2–Umlageverfahren der Krankenkassen

Alle Arbeitgeber nehmen am U2–Umlageverfahren der Krankenkassen teil und erhalten ihre Aufwendungen infolge der Schwangerschaft/Mutterschaft in vollem Umfang erstattet.

Dies betrifft im Einzelnen:

1. das Arbeitsentgelt, das bei einem Beschäftigungsverbot als Mutterschutzlohn gezahlt wird,
2. den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag und
3. die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Die Aufwendungen werden dem Arbeitgeber von der Krankenkasse erstattet, bei der die schwangere oder stillende Frau versichert ist. Die Erstattung erfolgt auf Antrag.

Funktionsbezeichnungen samt Bezügen gelten in weiblicher und männlicher Form.

Literatur:

- *Rancke, Mutterschutz/Elterngeld/Elternzeit/Betreuungsgeld, Handkommentar, 5. Auflage 2018*
- *Gesetzesbegründung, BT-Drucksache 18/8963*

Kontakt:

Die Ansprechpartner, je nach regionaler Zuständigkeit, finden Sie hier:

<https://verbraucherschutz.sachsen-anhalt.de/arbeitsschutz/ansprechpartner/>

Anlage

Beispiele bedeutsamer Infektionskrankheiten in der Schwangerschaft und Empfehlungen für Schutzmaßnahmen

Erkrankung/ Inkubationszeit	Infektionsweg	Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen bei <u>fehlender</u> oder <u>ungeklärter</u> Immunität
Röteln 14 bis 21 Tage	Tröpfcheninfektion	Beschäftigungsverbot (BV) bis zum Ende der 20. Schwangerschaftswoche (SSW) bei beruflichem Umgang mit Personen bis zum 18. Lebensjahr ab 21. SSW befristetes BV für den Zeitraum von 42 Tagen nach Auftreten des letzten Erkrankungsfalles in der Einrichtung
Ringelröteln 7 bis 21 Tage	Tröpfcheninfektion	BV bis zum Ende der 20. SSW bei beruflichem Umgang mit Kindern im Vorschulalter ab 21. SSW befristetes BV beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis 21 Tage nach dem letzten Erkrankungsfall, unabhängig vom Alter der Kinder/Jugendlichen (z. B. in Schulen)

Erkrankung/ Inkubationszeit	Infektionsweg	Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen bei <u>fehlender</u> oder <u>ungeklärter</u> Immunität
Masern 7 bis 21 Tage	Tröpfcheninfektion Kontakt-/ Schmierinfektion	BV für die gesamte Schwangerschaft bei beruflichem Umgang mit Kindern im Vorschulalter und mit Kindern in Kinderheimen befristetes BV beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis 21 Tage nach dem letzten Erkrankungsfall, unabhängig vom Alter der Kinder/Jugendlichen (z. B. in Schulen)
Windpocken 8 bis 28 Tage	Tröpfcheninfektion Kontakt-/ Schmierinfektion	BV für die gesamte Schwangerschaft bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum 10. Lebensjahr und in Kinderheimen befristetes BV beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis 28 Tage nach dem letzten Erkrankungsfall, unabhängig vom Alter der Kinder/Jugendlichen (z. B. in Schulen)
Zytomegalie 4 bis 6 Wochen	Kontakt-/ Schmierinfektion	BV für die gesamte Schwangerschaft bei beruflichem Umgang mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr und älteren behinderten Kindern Freistellung der Schwangeren vom Wickeln von über 3jährigen Kindern, keine Begleitung der Kinder zum Toilettengang
Keuchhusten 6 bis 20 Tage	Tröpfcheninfektion	befristetes BV beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis 20 Tage nach dem letzten Erkrankungsfall
Scharlach 1 bis 4 Tage	Kontakt-/ Schmierinfektion Tröpfcheninfektion	befristetes BV beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis 4 Tage nach dem letzten Erkrankungsfall
Hepatitis A 14 bis 50 Tage	Kontakt-/ Schmierinfektion	befristetes BV beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis 50 Tage nach dem letzten Erkrankungsfall
Hepatitis B 45 bis 180 Tage	Kontakt-/ Schmierinfektion	BV für die gesamte Schwangerschaft in Einrichtungen, mit hohem Anteil an Kindern aus Regionen mit hoher Hepatitis B-Prävalenz, bei Umgang mit Kindern in Behinderteneinrichtungen sowie bei Umgang mit Drogenabhängigen und jugendlichen Straftätern
Influenza 1 bis 2 Tage	Tröpfcheninfektion	befristetes BV bei regionalen Epidemien und ggf. beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis 10 Tage nach dem letzten Erkrankungsfall

Quellen:

Robert Koch-Institut, <https://www.rki.de>

- *Infektionskrankheiten von A–Z, RKI-Ratgeber,*
- *Empfehlungen für die Wiedenzulassung zu Gemeinschaftseinrichtungen gemäß § 34 Infektionsschutzgesetz (Stand: 13.01.2020),*

LASI-Handlungsanleitung zum Vollzug des Mutterschutzgesetzes (Stand: Januar 2012)