

## Ratgeber



Mutterschutz

Vorschulische Kinderbetreuung



Niedersachsen

## Allgemeines

Zum Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit hat der Gesetzgeber entsprechende Bestimmungen erlassen. Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz-MuSchG) ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen.

Grundsätzlich verpflichtet das MuSchG den Arbeitgeber in Eigenverantwortung die erforderlichen Vorkehrungen und Schutzmaßnahmen zu treffen, die zur Abwendung von Gefahren für Mutter oder Kind im Hinblick auf den Arbeitsplatz, den Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen erforderlich sind.

Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG in Verbindung mit § 5 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann.

Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. 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.

Zweck der Beurteilung ist es, sämtliche Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen. Solange keine erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden, besteht für diejenigen Tätigkeiten ein Beschäftigungsverbot.

Die nachstehenden Informationen sollen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen helfen, die spezifischen Gefährdungen schwangerer oder stillender Frauen, die in der vorschulischen Kinderbetreuung beschäftigt sind, zutreffend zu beurteilen. Wenn erforderlich, sind die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen sowie die zum Schutz von Mutter oder Kind erforderlichen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollen sie eine Orientierungshilfe zum Vorgehen hinsichtlich des Immunitätsnachweises und der Maßnahmen bei fehlender Immunität bieten.

## Spezifische Gefährdungen

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Im Einzelnen ist Folgendes zu beachten:

### Krankheitserreger

Eine schwangere Frau darf keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein oder Tätigkeiten ausüben bei denen sie in einem Maß mit Krankheitserregern (Biostoffen) der Risikogruppe 2 und 3 in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Beim Umgang mit Kindern - besonders im Vorschulalter - besteht im Vergleich zur Normalbevölkerung oder zum außerberuflichen Bereich in der Regel ein erhöhtes Risiko der Infektion mit diversen Krankheitserregern. Für den Mutterschutz besonders bedeutsam sind die Infektionserreger, bei denen durch die Infektion eine Fruchtschädigung oder Infektion des Kindes unter der Geburt mit nachfolgender Erkrankung möglich ist. Es handelt sich insbesondere um folgende Erreger:

- Masern  
Masernvirus
- Röteln  
Rubella, Rubeola (Rötelnvirus)
- Ringelröteln  
Erythema infectiosum (Parvovirus B 19)
- Windpocken  
Varizellen (Varicella-Zoster-Virus)
- Speicheldrüsenviruskrankheit  
Cytomegalie (Cytomegalievirus)
- Infektiöse Leberentzündung  
Hepatitis A (Hepatitis-A-Virus), Hepatitis B (Hepatitis-B-Virus)
- Scharlach  
( $\beta$ -hämolyisierende Streptokokken)
- Hand-Mund-Fuß-Krankheit  
(Enteroviren, z. B. Coxsackie A-Viren)

Eine Infektionsgefahr für Hepatitis B besteht im beruflichen Bereich vorrangig bei Kontakt mit Blut und Serum von Infizierten.

Ungünstig wirken sich auch Infektionen mit **Noro- oder Rotaviren** aus, die zu heftigem Erbrechen, starkem Durchfall und dadurch zu erheblichem Flüssigkeitsverlust führen können. Nach einer Infektion besteht nur für kurze Zeit eine Immunität.

Eine endgültige Bewertung des **Coronavirus SARS-CoV-2** ist derzeit noch nicht möglich. Ein gering erhöhtes Risiko für schwerere Schwangerschaftsverläufe kann nicht ausgeschlossen werden. Beim Auftreten von Krankheitsfällen sind ggf. zusätzliche Schutzmaßnahmen bzw. ein befristetes Beschäftigungsverbot erforderlich.

Eine unverantwortbare Gefährdung gilt generell als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Eine unverantwortbare Gefährdung liegt auch vor, wenn der Kontakt mit Krankheitserregern therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Dies ist der Fall, wenn bei einer Infektion der schwangeren oder stillenden Frau mit diesen Krankheitserregern zur Therapie z. B. nur Medikamente eingesetzt werden können, deren Anwendung in der Schwangerschaft bzw. Stillzeit kontraindiziert sind.

Auch eine stillende Frau darf keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein oder Tätigkeiten ausüben, bei denen sie in einem Maß mit Krankheitserregern der Risikogruppe 2, 3 und 4 in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dieses für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Bei reifgeborenen Kindern besteht nach Ablauf der Schutzfrist nach Entbindung in der vorschulischen Kinderbetreuung in der Regel jedoch keine unverantwortbare Gefährdung für die Stillende oder ihr Kind.

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die entsprechenden Voraussetzungen für alle relevanten Biostoffe zu prüfen.

Wenn die Beschäftigten im Rahmen ihrer Tätigkeit den entsprechenden Erregern ausgesetzt sein können, hat der Arbeitgeber nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) arbeitsmedizinische Vorsorge zu veranlassen und Impfungen anzubieten, sofern

keine Immunität besteht und ein Impfstoff verfügbar ist. Allerdings stehen nicht für alle genannten Erreger Impfungen zur Verfügung (z. B. nicht für Ringelröteln und Cytomegalie).

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist von fachkundigen Ärztinnen und Ärzten durchzuführen (Arzt bzw. Ärztin für Arbeitsmedizin oder Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin). Die Impfung aller Beschäftigten einer Einrichtung zur vorschulischen Kinderbetreuung ist zugleich die beste Vorsorge für den Fall einer Schwangerschaft.

Bei fehlender oder unklarer Immunität und bestehender Schwangerschaft sind je nach Erreger folgende Maßnahmen erforderlich:

- Bei **Windpocken**:  
Beschäftigungsverbot für die gesamte Schwangerschaft.
- Bei **Masern**:  
Beschäftigungsverbot für die gesamte Schwangerschaft, es sei denn, mindestens 95% der Kinder in der Einrichtung sind gegen Masern geimpft.
- Bei **Röteln und Ringelröteln**:  
Beschäftigungsverbot bis zur 20. Schwangerschaftswoche. Nach der 20. Schwangerschaftswoche befristet bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung. Bei Ringelröteln bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall, bei Röteln bis zum 42. Tag nach Exanthembeginn des letzten Erkrankungsfall.
- Bei **Scharlach, Noro-, Rota und Influenzavirusinfektionen, Keuchhusten, Hepatitis A, Hand-Mund-Fuß-Krankheit** und **SARS-CoV-2**:  
Beschäftigungsverbot befristet beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung
  - bei Scharlach bis zum 3. Tag,
  - bei Norovirusinfektionen bis zum 17. Tag,
  - bei Rotavirusinfektionen bis zum 11. Tag,
  - bei Influenza bis zum 4. Tag (gilt nur für Ausbreitungssituationen, regionale Epidemien),
  - bei Keuchhusten bis zum 21. Tag,
  - bei Hepatitis A bis zum 50. Tag
  - bei Hand-Mund-Fuß-Krankheit bis zum 30. Tag
  - ggf. bei SARS-CoV-2 bis zum 8. Tag

nach dem letzten Erkrankungsfall

- Bei **Cytomegalie**:  
Beschäftigung nur mit über drei Jahre alten Kindern unter Meiden eines engen Körperkontakts und Meiden eines Kontakts mit Ausscheidungen (besonders Urin und Speichel).
- Gegen **Hepatitis B** ist grundsätzlich eine Impfung während der Schwangerschaft möglich. In jedem Fall muss bei fehlender Impfung und Immunität jeder Blutkontakt gemieden werden, je nach der Gefährdungsbeurteilung ist auch ein Beschäftigungsverbot zu prüfen.

Diese Festlegungen stützen sich auf aktuelle virologische und epidemiologische Erkenntnisse und werden fortlaufend angepasst.

Eine uneingeschränkte Weiterbeschäftigung ist erst nach Klärung der Immunitätslage möglich, z. B. durch die Betriebsärztin / den Betriebsarzt unter Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht. In der Regel reicht der Impfausweis.

Eine Übersicht zu Wiederzulassungsfristen nach bestimmten Infektionskrankheiten finden Sie als Anlage zu diesem Ratgeber.

## **Heben und Tragen von Lasten, körperliche Belastungen**

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Insbesondere darf sie keine Tätigkeiten ausüben, bei denen regelmäßig (mehr als 2-3 x pro Stunde) Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich (weniger als 2 x pro Stunde) Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt, gehalten oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt, gehalten oder befördert werden, so darf auch dabei die körperliche Beanspruchung der schwangeren Frau nicht größer als die dargestellte Beanspruchung sein.

Dies betrifft auch Tätigkeiten, die die Körperkraft stark in Anspruch nehmen, anstrengende Haltungen oder Bewegungen verursachen oder bestimmte Körperteile oder Organe besonders belasten. Beim Tragen und Heben von Kindern kann es leicht zur Überschreitung dieser Gewichtsgrenzen kommen.

## **Häufiges Strecken und Beugen**

Schwangere Frauen dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen müssen.

## **Lärm**

In kinderbetreuenden Einrichtungen kann Lärm ein erhebliches Problem darstellen. Für schwangere Frauen gilt ein Richtwert von 80 dB(A), der einzuhalten ist.

## **Arbeiten unter besonderen Bedingungen: Waldkindergärten**

Wegen der Infektionsgefahr durch die Übertragung von Erregern von Tier auf Mensch (zum Beispiel Zecken - Borrelien oder Nager - Hantaviren) und der erhöhten Unfallgefahren ist über eine Weiterbeschäftigung schwangerer Frauen im Einzelfall zu entscheiden.

## **Mehrarbeit/Nacharbeit/Sonn- und Feiertagsarbeit**

Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht mit Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche) und nicht in der Nacht zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Eine Beschäftigung nach 20 Uhr ist nur über einen Antrag auf Ausnahmegenehmigung möglich.

## **Alleinarbeit**

Ein Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nur dann beschäftigen, wenn eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Alleinarbeit liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe ohne nennenswerte zeitliche Verzögerung erreichen kann. Erreichbarkeit bedeutet, dass sie die Hilfe auch tatsächlich erfährt.

## **Sitzen, liegen, ausruhen**

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann, unabhängig von den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinsetzen, hinlegen und ausruhen kann.

## **Zu ergreifende Maßnahmen**

### **Änderung der Arbeitsbedingungen/Arbeitsplatzwechsel/Freistellung**

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen so umzugestalten, dass Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, sofern ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht und der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.

Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen schwangere oder stillende Frauen so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Auch die Zustimmung der schwangeren oder stillenden Frau, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortzusetzen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht und Verantwortung zur Beachtung der Beschäftigungsverbote und Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen.

Im Mutterschutz gilt das Risikominimierungsgebot in besonderem Maße; so bedürfen schwangere oder stillende Frauen in einigen Fällen einen über den normalen Umfang des Arbeitsschutzes hinausgehenden Schutz. Dabei sind auch Risiken zu berücksichtigen, die durch Unachtsamkeit, Arbeitsplatzbedingungen und besondere Belastungen wie Zeitdruck, Notfall, Personalknappheit entstehen.

## **Hinweis**

Wenn schwangere oder stillende Frauen wegen eines Beschäftigungsverbotes teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen, ist ihnen vom Arbeitgeber das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen.

Nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) nehmen alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) teil. Erstattet werden:

1. Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung.
2. Arbeitsentgelt für die Dauer von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz.
3. Arbeitgeberbeitragsanteile auf die an die Arbeitnehmerinnen bei Beschäftigungsverboten fortgezahlten Arbeitsentgelte.

Die Ausgleichszahlungen sind bei der Krankenkasse, bei der die schwangere oder stillende Frau versichert ist, zu beantragen. Für geringfügig Beschäftigte führt die Knappschaft (Minijobzentrale) das Ausgleichsverfahren durch.

### **Ansprechpartner und weitere Informationen**

Für weitere Informationen steht Ihnen Ihr Staatliches Gewerbeaufsichtsamt gern zur Verfügung.

## Liste zu Wiederzulassungsfristen nach bestimmten Infektionskrankheiten

		Schutzmaßnahme	
Erkrankung	Prüfung der Immunität	Befristetes Beschäftigungsverbot	Generelles Beschäftigungsverbot
	- Impf-/Mutterpasskontrolle - Serologie	Schutzmaßnahme in der Schwangerschaft bei fehlender oder nicht geklärter Immunität nach § 11 MuSchG	
Hand-Mund-Fuß-Krankheit	nein	bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 30. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	nein
Hepatitis A	ja	bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	nein
Keuchhusten (Pertussis)	ja	bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	nein
Masern	ja	beim Umgang mit Kindern jenseits des Vorschulalters bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	ja, gesamte Schwangerschaft bei beruflichem Umgang mit Kindern im Vorschulalter und bei engem Körperkontakt zu den betreuten Kindern, außer wenn nachgewiesen werden kann, dass mind. 95 % der Kinder in der Einrichtung gegen Masern geimpft sind.
Norovirus	nein	ggf. bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 17. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	nein
Ringelröteln	ja	beim Umgang mit Kindern jenseits des Vorschulalters bzw. ab der 21. Schwangerschaftswoche (SSW) 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 im Vorschulalter
Röteln	ja	beim Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung ab der 21. SSW bis zum 42. Tag nach Exanthembeginn des letzten Erkrankungsfalls*	ja, bis zur 20. SSW bei beruflichem Umgang mit Kindern und Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr (Lj)
Rotavirus	nein	ggf. bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 11. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	nein
SARS-CoV-2-Virus	ja**	ggf. bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 8. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	nein
Scharlach	nein	bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 3. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall*	nein
Virusgrippe (Influenza)	ja**	bei regionalen Epidemien größeren Ausmaßes und ggf. bei Ausbruch der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 4. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall	nein
Windpocken	ja	beim Umgang mit Kindern ab dem vollendeten 15. 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 15. Lj
Zytomegalie	ja	nein	ggf. ja, gesamte Schwangerschaft für engen beruflichen Körperkontakt mit Kindern bis zum vollendeten 3. Lj und behinderten Kindern; strenge Hygienevorgaben

\* 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. Impfung ist keine Garantie für Immunität.



## Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

<b>Braunschweig</b> Ludwig-Winter-Str. 2 38120 Braunschweig	Telefon: 0531 35476-0 Telefax: 0531 35476-333 E-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de
<b>Celle</b> Im Werder 9 29221 Celle	Telefon: 05141 755-0 Telefax: 05141 755-66 E-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de
<b>Cuxhaven</b> Elfenweg 15 27474 Cuxhaven	Telefon: 04721 506-200 Telefax: 04721 506-260 E-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de
<b>Emden</b> Brückstraße 38 26725 Emden	Telefon: 04921 9217-0 Telefax: 04921 9217-58 E-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de
<b>Göttingen</b> Alva-Myrdal-Weg 1 37085 Göttingen	Telefon: 0551 5070-01 Telefax: 0551 5070-250 E-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de
<b>Hannover</b> Freundallee 9a 30173 Hannover	Telefon: 0511 9096-0 Telefax: 0511 9096-199 E-Mail: Mutterschutz@gaa-h.niedersachsen.de
<b>Hildesheim</b> Goslarsche Str. 3 31134 Hildesheim	Telefon: 05121 163-0 Telefax: 05121 163-999 E-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de
<b>Lüneburg</b> Auf der Hude 2 21339 Lüneburg	Telefon: 04131 15-1400 Telefax: 04131 15-1401 E-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de
<b>Oldenburg</b> Theodor-Tantzen-Platz 8 26122 Oldenburg	Telefon: 0441 799-0 Telefax: 0441 799-2700 E-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de
<b>Osnabrück</b> Johann-Domann-Straße 2 49080 Osnabrück	Telefon: 0541 5035-00 Telefax: 0541 5035-01 E-Mail: Poststelle@gaa-os.niedersachsen.de

### Herausgeber

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Göttingen  
 Zentrale Unterstützungsstelle für Berichtswesen,  
 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (ZUSBIÖ)  
 Alva-Myrdal-Weg 1  
 37085 Göttingen  
 Telefon: 0551 5070-01  
 Telefax: 0551 5070-250  
 E-Mail: zusbio@gaa-goe.niedersachsen.de

Inhalt: Staatliche Gewerbeaufsichtsämter Niedersachsen  
 Redaktionsgruppe Mutterschutz  
 Gestaltung: ZUSBIÖ  
 Stand: Februar 2024