Gewerbeaufsicht
in Niedersachsen

Ratgeber

Mutterschutz

Ambulante und stationäre Pflege

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. Dabei kann er sich zum Beispiel von seiner Betriebsärztin/seinem Betriebsarzt unterstützen lassen.

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 spezifische Gefährdungen schwangerer oder stillender Frauen, die in der stationären Pflege, im ambulanten Pflegedienst, auf Sozialstationen und ähnlichen Einrichtungen beschäftigt sind, zutreffend zu beurteilen, die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen sowie die zum Schutz von Mutter oder Kind erforderlichen Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote zu berücksichtigen.

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:

Gefahrstoffe

Eine schwangere Frau darf keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein oder Tätigkeiten ausüben, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

- Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere dann vor, wenn die Schwangere Stoffen ausgesetzt ist, die eingestuft sind als

- krebserzeugend nach Kategorie 1A oder 1B,
- reproduktionstoxisch nach Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
- erbgutverändernd nach Kategorie 1A oder 1B,
- spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach Kategorie 1
- akut toxisch nach Kategorie 1, 2 oder 3
- oder entsprechend der Grenzwerteliste in der TRGS 900 mit "Z" gekennzeichnet sind (diese Stoffe können möglicherweise auch bei Einhaltung des Grenzwertes zu einer Fruchtschädigung führen).

Hinweis: Eine schwangere Frau ist einem Gefahrstoff ausgesetzt, wenn eine über die ubiquitäre Luftverunreinigung (Hintergrundbelastung) hinausgehende Exposition vorliegt oder ein Hautkontakt zu Gefahrstoffen, die über die Haut aufgenommen werden können, besteht.

- Dagegen gilt eine unverantwortbare Gefährdung insbesondere als ausgeschlossen bei Gefahrstoffen, wenn:

  - für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird (Kennzeichnung "Y" in der TRGS 900)
  - der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt,
  - der Gefahrstoff nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für die Wirkung auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die entsprechenden Voraussetzungen für jeden Gefahrstoff zu prüfen.

Stillende Frauen dürfen nicht mit Gefahrstoffen beschäftigt werden, die als reproduktionstoxisch für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind.

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. Eine unverantwortbare Gefährdung liegt insbesondere vor bei

- Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 (z. B. Ebolavirus) im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
- Rötelnvirus oder Toxoplasma. Eine unverantwortbare Gefährdung besteht z. B. bei fehlendem Immunschutz bis zur 20. Schwangerschaftswoche bei Kontakt zu Rötelnviren. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt generell als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Dies gilt auch, wenn der Kontakt mit Krankheitserregern (Biostoffen) 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 Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 und 4 in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

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

Krankheitserreger können möglicherweise noch unerkannt vorhanden sein in:

- Blut, Blutprodukten oder Blutbestandteilen, Plasma, Serum,
- Körperflüssigkeiten oder -ausscheidungen, wie Speichel oder Tränenflüssigkeiten,
- Sekrete/Exsudate wie zum Beispiel Sperma, Vaginalsekrete, seröse Exsudate.

Beim Umgang mit diesen Stoffen oder damit benetzten Instrumenten, Geräten oder Oberflächen kann die schwangere Frau dann weiter beschäftigt werden, wenn ausreichende Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Als ausreichende Schutzmaßnahme gilt zum Beispiel die Arbeit mit geeigneten Schutzhandschuhen, Schutzbrille, Mundschutz, Schürze.

Wird mit schneidenden oder stechenden Instrumenten/Gegenständen umgegangen, wie zum Beispiel Skalpellen oder Injektionsnadeln, die mit Blut, Serum, Sekreten oder Exkreten kontaminiert sind, reichen Handschuhe als Schutzmaßnahme nicht aus, weil ein Verletzungsrisiko und eine damit verbundene Infektionsmöglichkeit weiterhin besteht. Der Einsatz sicherer Arbeitsgeräte zur Verhütung von Stich- und Schnittverletzungen reduziert zwar das Risiko von Nadelstichverletzungen, verhindert diese jedoch nicht durchgängig zuverlässig. Kapillare Blutentnahmen dürfen mit Sicherheitslanzetten durchgeführt werden.

Auch das Aufräumen/Reinigen und Desinfizieren von benutzten Instrumenten ist aufgrund der Infektionsmöglichkeiten daher nicht zulässig. Unzulässig ist somit zum Beispiel auch die Beschäftigung schwangerer oder stillender Frauen mit der Sterilisation auf der unreinen Seite.

Als Infektionserreger mit Risiken für die Schwangerschaft und rascher Ausbreitung sind Influenza- und Noroviren zu nennen. Erkrankte dürfen nicht von einer schwangeren Beschäftigten betreut werden. Bei Ausbruchssituationen, zum Beispiel in der stationären Pflege, ist ein Beschäftigungsverbot bei Influenza befristet bis zum 10. Tag, bei Noroviren bis 1 Woche nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen. Dies gilt bei Influenza nicht, wenn eine Ausbreitung in den Arbeitsbereich der Schwangeren nicht zu erwarten ist. Schwangere ohne Immunschutz gegen Hepatitis A müssen zur Hygiene besonders unterwiesen werden

Arbeiten mit Notfallcharakter

Eine Beschäftigung von schwangeren Frauen in Notfallsituationen ist unzulässig, da dies eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Reinigung/Desinfektionsmittel

Nach der Gefahrstoffverordnung hat der Arbeitgeber, der schwangere oder stillende Frauen mit einem Stoff, einer Zubereitung oder einem Erzeugnis beschäftigt, festzustellen, ob es sich im Hinblick auf den vorgesehenen Umgang um einen Gefahrstoff handelt und dieser unter die oben aufgeführten Einstufungen fällt. Daher müssen für die verwendeten Reinigungsmittel Sicherheitsdatenblätter vorliegen, die bei Bedarf vom Hersteller der Reinigungsmittel angefordert werden können.

Mit Desinfektionsmitteln, die Gefahrstoffe enthalten, dürfen schwangere oder stillende Frauen nur umgehen, wenn sichergestellt ist, dass der Arbeitsplatzgrenzwert und der biologische Grenzwert nicht überschritten werden. Grundsätzlich sind beim Umgang mit Desinfektionsmitteln, die Gefahrstoffe enthalten, geeignete Schutzhandschuhe (CE-Prüfung) zu tragen.

Beförderungsmittel

Eine Frau darf ab Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft nicht auf Beförderungsmitteln eingesetzt werden, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Mit dieser Regelung soll verhindert werden, dass zum Beispiel Stöße, Erschütterungen, Bremsen und Beschleunigen Auswirkungen auf die Schwangerschaft bzw. auf das Leben und die Gesundheit des ungeborenen Kindes haben.

In die Gesamtbetrachtung und Bewertung, ob eine unverantwortbare Gefährdung von Mutter oder Kind besteht und damit die Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden darf, sind grundsätzlich alle Risiken, die Vielzahl und Kombinationen von Gefährdungsmöglichkeiten und Belastungen unter Berücksichtigung individueller physischer und psychischer Verhältnisse der Frau, einzubeziehen. Dabei sind folgende Kriterien von Bedeutung:

- die Konstitution der schwangeren Frau,
- die tägliche Kilometerleistung (maximal 200 km),
- die Zahl der Kunden- bzw. Patientenbesuche (zum Beispiel Besuch einer vorgeschriebenen Anzahl von Patienten),
- die Häufigkeit des Ein- und Aussteigens aus dem Fahrzeug,
- zusätzliche Belastungen durch Be- und Entladungstätigkeiten oder durch das Mitführen schwerer Gerätschaften oder Arbeitsmittel,
- witterungsbedingte Belastungen durch Hitze, Kälte, Schnee und Eisglätte, allgemein erhöhte Stresssituation im Straßenverkehr,
- die technische Ausstattung des Fahrzeugs (zum Beispiel Klimaanlage, Servolenkung),
- Zwangshaltung, Anlegen von Sicherheitsgurten,
- unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit.

Körperliche Belastung

Heben und Tragen von Lasten

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 (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.

Hierunter können zum Beispiel Tätigkeiten wie Waschen von Patienten oder Bettenmachen fallen. Eine Arbeit kann aber auch schon wegen der allgemeinen körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmerin unzulässig sein, zum Beispiel wenn die Gewichtsgrenzen von 5 kg/10 kg noch nicht erreicht werden, dies aber eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder für ihr Kind darstellt.

Dies betrifft auch solche Arbeiten, die die Körperkraft stark in Anspruch nehmen, anstrengende Haltungen oder Bewegungen verursachen oder bestimmte Körperteile oder Organe besonders belasten. Nicht zulässig ist zum Beispiel die Krankengymnastik mit immobilen Patienten oder das Führen dieser Patienten vom Bett zur Toilette. Sofern das Halten oder Stützen von Patienten mit erheblichem Kraftaufwand verbunden ist, muss die Hilfe durch eine zweite Person in jedem Fall gewährleistet sein.

Häufiges Strecken und Beugen sowie Zwangshaltungen

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.

Unfallgefahren

Schwangere Frauen dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, wenn dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Die Aufzählung der Unfallgefahren ist nicht abschließend, sondern nur beispielhaft. Eine erhöhte Unfallgefahr besteht auch in anderen besonders gefährlichen Arbeitssituationen oder beim Umgang mit besonders gefährlichen Arbeitsmitteln.

Schwangere Frauen dürfen zum Beispiel keine Personen betreuen/versorgen, die durch potentiell aggressives/agitiertes Verhalten eine Gefahr darstellen können.
Durch organisatorische Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass für die Versorgung/Betreuung ausreichend Zeit zur Verfügung steht, damit die Tätigkeiten nicht unter Zeitdruck und damit unfallträchtig ausgeführt werden müssen. Die schwangere Frau muss jederzeit die Möglichkeit zur Arbeitsunterbrechung haben.

Mehrarbeit/Nachtarbeit/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.

Zulässig ist die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, wenn der schwangeren oder stillenden Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens 11 Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und die Arbeitnehmerin sich ausdrücklich zur Sonn- und Feiertagsarbeit bereiterklärt. Eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit muss ausgeschlossen sein.

Eine Beschäftigung nach 20.00 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

Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

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 Unachtsamkeiten, 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.

Die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter des Landes Niedersachsen

Braunschweig Ludwig-Winter-Str. 2 38120 Braunschweig	Telefon: 0531 35476-0 Telefax: 0531 35476-333 E-Mail: Poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de
Celle Im Werder 9 29221 Celle	Telefon: 05141 755-0 Telefax: 05141 755-66 E-Mail: Poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de
Cuxhaven Elfenweg 15 27474 Cuxhaven	Telefon: 04721 506-200 Telefax: 04721 506-260 E-Mail: Poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de
Emden Brückstraße 38 26725 Emden	Telefon: 04921 9217-0 Telefax: 04921 9217-58 E-Mail: Poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de
Göttingen Alva-Myrdal-Weg 1 37085 Göttingen	Telefon: 0551 5070-01 Telefax: 0551 5070-250 E-Mail: Poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de
Hannover Freundallee 9 a 30173 Hannover	Telefon: 0511 9096-0 Telefax: 0511 9096-199 E-Mail: Mutterschutz@gaa-h.niedersachsen.de
Hildesheim Goslarsche Str. 3 31134 Hildesheim	Telefon: 05121 163-0 Telefax: 05121 163-999 E-Mail: Poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de
Lüneburg Auf der Hude 2 21339 Lüneburg	Telefon: 04131 15-1400 Telefax: 04131 15-1401 E-Mail: Poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de
Oldenburg Theodor-Tantzen-Platz 8 26122 Oldenburg	Telefon: 0441 80077-0 Telefax: 0441 80077-299 E-Mail: Poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de
Osnabrück 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: zusbioe@gaa-goe.niedersachsen.de

Inhalt: Staatliche Gewerbeaufsichtsämter Niedersachsen
Redaktionsgruppe Mutterschutz
Gestaltung: ZUSBIÖ

Stand: November 2020