

IMS Services Vorlagen	Arbeitsschutzorganisation Ordner 1 Register 8	
	Schwangerschaft und Gefährdungsbeurteilung an Schulen	

Schwangerschaft und Gefährdungsbeurteilung an Schulen

Rechtliche Grundlagen

Für Arbeitnehmerinnen gilt das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz, MuSchG) - <https://www.gesetze-im-internet.de/muschg>.

Auf die Beschäftigung von Beamtinnen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit sind die §§ 3 bis 16 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) entsprechend anzuwenden.

Mögliches Ablaufschema

Ein mögliche Ablaufschema bei Meldung einer Schwangerschaft ist eine Kombination aus einer Information und Gefährdungsbeurteilung für die schwangere Beschäftigte.

1. Eine Arbeitnehmerin sollte bei Feststellen ihrer Schwangerschaft diese ihrem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen, um einen frühestmöglichen und ausreichenden Gesundheitsschutz für sie als werdende Mutter sowie für ihr ungeborenes Kind zu gewährleisten. Eine Verpflichtung zur Mitteilung besteht nicht. Möchte die schwangere Beschäftigte weiterhin beschäftigt bleiben muss dies schriftlich der Schulleitung mitgeteilt werden.
2. Die schwangere Arbeitnehmerin, sollte ihrem Arbeitgeber, ein Zeugnis über den voraussichtlichen Entbindungstermin vorlegen (ausgestellt durch einen Arzt bzw. eine Hebamme), damit die für sie geltenden gesetzlichen Schutzfristen berechnet und eingehalten werden können. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Arbeitgeber.
3. Jeder schwangeren Lehrkraft ist durch die Schulleitung unverzüglich nach Bekannt werden der Schwangerschaft, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Weiter sind alle wichtigen Informationen zum Mutterschutz in Bezug auf Gefährdungen und mögliche Schutzmaßnahmen, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung schriftlich zu informieren.
5. Die Schulleitung führt mit Unterstützung des Sicherheitsbeauftragten und der schwangeren Beschäftigten der Schule eine Gefährdungsbeurteilung des aktuellen Arbeitsplatzes durch. Die Schulleitung muss die Schwangerschaft bei Angestellten (nicht bei Beamten!) unverzüglich auch an die zuständige Aufsichtsbehörde (i.d.R. Gewerbeaufsichtsamt bei der Regierung) melden. Die Meldefrist beträgt 5 Werktage und erfolgt Online.
6. Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Arbeitsschutz- maßnahmen und das Ergebnis der Überprüfung sind ggf. der Personalvertretung zur Kenntnis zu geben. Unabhängig hiervon sind die Beteiligungsrechte der Personalvertretung zu beachten.
7. Sollte die Lehrkraft aus gesundheitlichen Gründen keinen Dienst mehr leisten können, muss der Schulleitung ein Attest des behandelnden Arztes über ein individuelles Beschäftigungsverbot vorgelegt werden (z. B. bei Zwillings- schwangerschaft, starker Übelkeit, frühzeitigen Wehen).
8. Bestehen bei der Lehrkraft keine gesundheitlichen Probleme, sondern die Gefahr einer Infektion bei der Tätigkeit mit Kindern an der Schule, ist ein Attest des behandelnden Arztes

über ein Beschäftigungsverbot ab sofort nicht mehr ausreichend.

Der schwangeren Lehrkraft soll/muss bereits im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen entsprechende Informationen zu schwangerschaftsrelevante Infektionserkrankungen und Maßnahmen übergeben werden.

9. Die Schulleitung überwacht die Umsetzung der Schutzmaßnahmen für schwangere Beschäftigte und teilt bekannte auftretende Viruserkrankungen unverzüglich mit.

10. Die Schulleitung entscheidet aufgrund der Gefährdungsbeurteilung und der individuellen Infektionsgefährdung über ein mögliches generelles, oder befristetes Beschäftigungsverbot. Die Schulleitung bestimmt, ob eine Freistellung oder ein Arbeitsplatzwechsel notwendig sind. Ein möglicher Arbeitsplatzwechsel ist außerdem unter Einbeziehung des zuständigen Schulamts abzustimmen.

Vier Arten eines Beschäftigungsverbotes

Es gibt vier Varianten eines Beschäftigungsverbotes:

- Die Lehrkraft legt der Schulleitung ein Attest des behandelnden Arztes über ein individuelles Beschäftigungsverbot vor (z. B. wegen Risikoschwangerschaft, Zwillingsschwangerschaft u. ä.).
- Die Schulleitung entscheidet aufgrund der Gefährdungsbeurteilung und der individuellen Infektionsgefährdung unter Einbeziehung des zuständigen Schulamts, über die Notwendigkeit und das Ausmaß eines möglichen generellen Beschäftigungsverbots und erteilt in eigener Zuständigkeit ggfs. ein schriftliches Beschäftigungsverbot.
- Grundsätzlich kann es bei Auftreten eines Erkrankungsfalles an der Schule auch zu einem befristeten Beschäftigungsverbot kommen (siehe Ablaufschema).
- Besteht bei der Lehrkraft während der Schwangerschaft aufgrund eines Attests des behandelnden Arztes/ der erstellten Gefährdungsbeurteilung und der Beurteilung der individuellen Infektionsgefährdung die Notwendigkeit, die Unterrichtspflichtzeit während der Schwangerschaft zu ermäßigen, erteilt künftig die Schulleitung der schwangeren Lehrkraft ein partielles Beschäftigungsverbot.

Der Inhalt des Schreibens der Schulleitung an die Lehrkraft kann wie folgt lauten:

Partielles Beschäftigungsverbot – Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit

Sehr geehrte Frau ...,

gem. dem ärztlichen Attest Ihrer Frauenärztin/ der erstellten Gefährdungsbeurteilung und der Beurteilung der individuellen Infektionsgefährdung vom ... soll Ihre Arbeitszeit zeitweise auf x Stunden wöchentlich reduziert werden.

Eine Beamtin darf während ihrer Schwangerschaft nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Dienstleistung gefährdet ist.

Wir gewähren Ihnen deshalb gemäß § 16 des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) die empfohlene Ermäßigung der Pflichtzeit aus gesundheitlichen Gründen unter Fortgewährung der bisher bezahlten Bezüge für die Zeit vom ... bis ... auf ... noch zu leistende Wochenstunden (Regelstundenmaß ... Wochenstunden).

Mit freundlichen Grüßen
Schulleitung

Auftreten eines Erkrankungsfalles an der Schule

Ablaufschema einer befristeten Freistellung bei Auftreten eines Erkrankungsfalles:

1. Die Schulleitung informiert am Anfang des Schuljahres die Eltern in einem Elternbrief über die Pflicht der unverzüglichen Meldung von Infektionskrankheiten ihrer Kinder.
 2. Die Schulleitung wird von den Eltern über eine schwangerschaftsrelevante Infektionserkrankung (Röteln, Ringelröteln, Windpocken, Keuchhusten, Masern, Mumps, Influenza, Scharlach, Hepatitis A) informiert.
 3. Die Schulleitung gibt diese Information an alle schwangeren Kolleginnen weiter (auch an die, die sich zu dem Zeitpunkt bereits in einer befristeten Freistellungsphase befinden).
 4. Die Schwangere teilt der Schulleitung mit, aufgrund welcher Erkrankung sie für wie viele Tage freigestellt werden muss (vgl. auch Tabelle Freistellungsfristen).
 6. Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter spricht unter Einbeziehung des zuständigen Schulamts, ein entsprechend befristetes Beschäftigungsverbot aus.
 7. Falls nach Freistellung weitere Krankheitsfälle auftreten sollten, sind die Schritte 2. bis 6. zu wiederholen, d. h. erfährt die Schwangere über die Schulleitung von einem erneuten Krankheitsfall, informiert sie ggf. die Schulleitung über die Notwendigkeit einer Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverbots, welches von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter ggf. unter Beteiligung des Staatlichen Schulamtes auszusprechen ist.
8. Am Tag vor Ablauf der Freistellungsfrist versichert sich die Schwangere bei der Schulleitung, ob tatsächlich in der Freistellungsfrist keine erneute Erkrankung aufgetreten ist und meldet ihren Dienstantritt für den Folgetag.

Stillzeiten für Lehrerinnen

Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. (§ 7 Abs. 2 MuSchG).

Die Schulleitung kann stillenden Lehrerinnen zunächst bei der Stundenplangestaltung entgegenkommen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, im benötigten Umfang Dienstbefreiung zu gewähren. Ermäßigungen des Regelstundenmaßes sind für diesen Zweck weder möglich noch notwendig. Stillzeit ist nur zu gewähren, wenn es erforderlich ist, dass die Mutter in dieser Zeit ihr Kind stillt und dies tatsächlich geschieht („abpumpen“ ist hierbei identisch).

Weitere Infos zur gesamten Thematik unter: <https://www.schule-und-recht.bayern/>