

# Schwangerschaft und Gefährdungsbeurteilung

von Gerd Nitschke

## Rechtliche Grundlagen

Für die Beamtinnen des Freistaats Bayern gilt bei Schwangerschaft und Geburt nicht das Mutterschutzgesetz, sondern die Verordnung über Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit der bayerischen Beamten (**Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung – UrlMV**). Ein Abdruck dieser Verordnung ist an allen Schulen, an denen regelmäßig mehr als drei Beamtinnen tätig sind, an geeigneter Stelle zur Einsicht aufzulegen!

Online findet man es unter: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayUrlMV>.

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\\_2018/](https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/).

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. Zusätzlich sind die § 28 Abs. 1 und § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 und 8 sowie Satz 3 des MuSchG entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Aufsichtsbehörde die oberste Dienstbehörde tritt.

Weitere **Bekanntmachungen** zu diesem Thema sind:

- KMS vom 13.05.2014 Nr. II.5 – 5 P 4007.3 – 6b.22666 und Mutterschutz in Schulen, KMS vom 19.01.2015 Nr. II.5-BP 4007.3 – 6b.754 und Anlagen; plus Nachtrag: KMS vom 11.11.2015
- KMS vom 07.02.2017 Nr. II.5 – BP 4007.3/5 Arbeitsmedizinische und arbeits-sicherheitstechnische Betreuung der Lehrkräfte und des Verwaltungspersonals im nachgeordneten Geschäftsbereich Bildung und Kultus des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst

## Mögliches Ablaufschema

Ein mögliches Ablaufschema bei Meldung einer Schwangerschaft ist eine Kombination aus einer Info der Regierung von Oberbayern, den Aussagen auf der Homepage [www.lehrer-gesundheitsvorsorge-bayern.de](http://www.lehrer-gesundheitsvorsorge-bayern.de) und dem offiziellen KMS:

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.

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 den Schulleiter unverzüglich nach Bekanntwerden der Schwangerschaft der Flyer „**Allgemeine Informationen zum Mutterschutz an Schulen**“ ([https://schulamt.info/material/KS00001\\_2014-05-13\\_Mutterschutz\\_an\\_Schulen.pdf](https://schulamt.info/material/KS00001_2014-05-13_Mutterschutz_an_Schulen.pdf)) auszuhändigen.
4. Er darf ohne die Einwilligung der werdenden Mutter **keine Informationen** über die bestehende Schwangerschaft an Dritte weitergeben.
5. Die Schulleitung führt mit Unterstützung des Sicherheitsbeauftragten der Schule eine **(Gefährdungs-) Beurteilung** des aktuellen Arbeitsplatzes durch (KMS vom 13.05.2014 Nr. II.5 – 5 P 4007.3 – 6b.22666) durch und an die dienstvorgesetzte Stelle zu übermitteln. Er muss die Schwangerschaft bei Angestellten (nicht bei Beamten!) unverzüglich auch an die zuständige Aufsichtsbehörde (i.d.R. Gewerbeaufsichtsamt bei der Regierung) melden.
6. Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen und das Ergebnis der Überprüfung sind der **Personalvertretung** zur Kenntnis zu geben. Unabhängig hiervon sind die Beteiligungsrechte der Personalvertretung zu beachten (Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 8, Art. 76 Abs. 2 Nr. 3 und Art. 79 BayPVG).
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 Zwillingsschwangerschaft, 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 (z. B. Ringelröteln, Cytomegalie), ist ein Attest des behandelnden Arztes über ein **Beschäftigungsverbot** ab sofort nicht mehr ausreichend. Die schwangere Lehrkraft kann sich stattdessen über die Internetseite [www.lehrer-gesundheitsvorsorge-bayern.de](http://www.lehrer-gesundheitsvorsorge-bayern.de) anmelden und sich eine Beurteilung der individuellen Infektionsgefährdung erstellen lassen. Diese Beurteilung kann der Schulleitung vorgelegt werden.
9. Bis zur Vorlage der **Beurteilung der Infektionsgefährdung** sollen gefährdende Tätigkeiten von der Schulleitung ausgeschlossen und im Zweifelsfall in Abstimmung mit dem Staatlichen Schulamt (bei Grund- und Mittelschulen) die Lehrkraft freigestellt werden.
10. Die Schulleitung entscheidet aufgrund der Gefährdungsbeurteilung (Ziff. 5.) und der individuellen Infektionsgefährdung (Ziff. 8.) über ein mögliches **generelles Beschäftigungsverbot**. Die Schulleitung bestimmt, ob eine Freistellung oder ein Arbeitsplatzwechsel notwendig sind. Ein möglicher Arbeitsplatzwechsel ist außerdem mit der dienstvorgesetzten Behörde – bei Grund- und Mittelschulen unter Einbeziehung des zuständigen Staatlichen Schulamts und der Regierung – abzustimmen.

## Vier Arten eines Beschäftigungsverbot

Es gibt **vier Varianten eines Beschäftigungsverbot**:

- Gem. Ziff. 3 des RS vom 19.12.2014 legt die Lehrkraft der Schulleitung ein Attest des behandelnden Arztes über ein **individuelles Beschäftigungsverbot** vor (z. B. wegen Risikoschwangerschaft, Zwillingsschwangerschaft u. ä.).
- Gemäß Ziff. 5 des RS vom 19.12.2014 entscheidet die Schulleitung aufgrund der Gefährdungsbeurteilung und der individuellen Infektionsgefährdung – bei Grund- und Mittelschulen unter Einbeziehung des zuständigen Staatlichen Schulamts – über die Notwendigkeit und das Ausmaß eines möglichen **generellen Beschäftigungsverbot**s 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. Jeder Schwangeren liegen über die Beurteilung ihrer **Infektionsgefährdung** (über das [www.lehrer-gesundheitsvorsorge-bayern.de](http://www.lehrer-gesundheitsvorsorge-bayern.de)) ihre individuellen Angaben vor, bei welchen Erkrankungen sie für welche Dauer befristet freigestellt werden muss.
5. 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 – bei Grund- und Mittelschulen unter Einbeziehung des zuständigen Staatlichen 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). Gemäß KMS vom 18.10.1978 Nr. A/13 – 11b/133 856 kann der Schulleiter 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/>