

Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz - Stand 01.12.2020 -

Verfahren zum (eingeschränkten/teilweisen) allgemeinen Beschäftigungsverbot für schwangere Lehrkräfte

Mit Schulmail der BR Münster vom 06.11.2020 sind die Schulleitungen der öffentlichen Schulen auf die aktuellen Besonderheiten bei der Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz aufmerksam gemacht worden.

Ergänzend zu dieser Schulmail bietet der betriebliche Arbeitsschutz (Dez. 56) folgende Begriffsklärung an:

„Nur wenn unverantwortbare Gefährdungen weder durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen noch durch Umsetzung auszuschließen sind, soll ein betriebliches Beschäftigungsverbot (BV) ausgesprochen werden. Dieses dann entweder vollständig oder teilweise.

Das ist eine Hierarchie, die eingehalten werden muss:

1. Umgestaltung,
2. Umsetzung,
3. Ergänzung Dez. 47: eingeschränktes/teilweises allgemeines BV bei Teilfreistellung
4. komplette Freistellung durch allgemeines BV.

Zur Begriffsklärung:

Umgestaltung der Arbeitsbedingungen:

Wenn die schwangere Lehrerin vom Präsenzunterricht in den Distanzunterricht wechselt, ist dies eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, da sich die eigentliche Arbeit, sprich das Unterrichten und die Arbeiten, die dazu gehören, nicht ändern. Es ändert sich lediglich die Örtlichkeit.

Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz:

Sollte es nicht möglich sein, die Tätigkeit der schwangeren Lehrerin umzugestalten (sprich Distanzunterricht), gibt es die Möglichkeit die schwangere Lehrerin auf einem anderen Arbeitsplatz umzusetzen, d. h. die Tätigkeit an sich ändert sich, z. B. Tätigkeiten im Bereich Sekretariat ohne Schülerkontakt.

Teilweises Beschäftigungsverbot:

Sollte sich durch die Umgestaltung/ Umsetzung der zeitliche Umfang der Beschäftigung verringern, ist für diese Zeit ein teilweises BV auszusprechen, z. B. wenn der Arbeitsumfang im umgestalteten Arbeitsplatz oder auf dem umgesetzten Arbeitsplatz nicht voll ausgefüllt werden kann, da evtl. schon Arbeitskräfte vorhanden sind. Dadurch würde der schwangeren Lehrerin kein finanzieller Nachteil gegenüber den anderen Mitarbeiter*innen entstehen.

Vollständiges Beschäftigungsverbot:

Wenn es nicht möglich ist, die Arbeitsbedingungen umzugestalten, weil z. B. für den Distanzunterricht die nötigen Mittel fehlen oder die schwangere Frau auf keinen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden kann, weil z. B. auch im Bereich Sekretariat keine Tätigkeiten verfügbar sind, dann kann ein volles BV ausgesprochen werden.“

Stillende Mütter

Hierzu liegen folgende Informationen aus dem Dez. 56, betrieblicher Arbeitsschutz, vor:

„Die arbeitsmedizinische Empfehlung des MAGS und des LIA.NRW sagt dazu folgendes:

"Mutterschutzrechtlich ist eine möglicherweise erhöhte Infektionsgefährdung am Arbeitsplatz zu betrachten.

Auch in der Stillzeit schützt das Mutterschutzgesetz die Gesundheit der stillenden Frau und ihres Kindes vor unverantwortbaren Gefährdungen am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz. So gilt auch bei stillenden Frauen, dass der Arbeitgeber sie keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen darf, bei denen sie mit Biostoffen der Risikogruppe 3 in einem Maße in Kontakt kommt bzw. kommen kann, die für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt (siehe Kasten oben). Ob dies gegeben ist, muss ebenfalls im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden. Die unter Punkt B. hierzu gemachten Ausführungen gelten entsprechend für stillende Frauen.

Stillt die Beschäftigte ihr Kind im Betrieb, muss ein geeigneter Raum für das Stillen zur Verfügung gestellt werden, in dem kein erhöhtes Infektionsrisiko besteht und der ohne erhöhtes Infektionsrisiko für das Kind zugänglich ist.

Nicht vom Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes umfasst ist dagegen der Schutz eines Kindes vor Infektionen außerhalb des Arbeitsumfeldes, welche durch Tröpfchen- oder Schmierinfektion sowie durch engen Kontakt des Kindes mit der stillenden oder nicht-stillenden Mutter oder mit anderen

Kontakt- und Betreuungspersonen (Vater, Geschwister etc.) übertragen werden."

Es muss demnach eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden, die die oben genannten Punkte berücksichtigt, und es bleibt eine Einzelfallentscheidung. Allerdings kann man sagen, dass eine stillende Frau - anders als eine schwangere Frau - im Falle einer Erkrankung adäquat beatmet werden und entsprechende Medikamente einnehmen kann. Zudem kann sie - ebenfalls anders als die schwangere Lehrerin - eine FFP2- oder FFP3-Maske zum Eigenschutz tragen. Dieser letztgenannte Punkt kann demnach als Maßnahme im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gewählt werden und ermöglicht stillenden Lehrerinnen im Regelfall weiterzuarbeiten“

Abgestimmtes Verfahren BR Münster, Dez. 47:

Bei Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist für die Dauer der Schwangerschaft bei voller zeitlicher Dienstleistung kein Beschäftigungsverbot auszusprechen. Die Schulleitung dokumentiert in der Gefährdungsbeurteilung (§ 14 MuSchG) die erforderliche Umgestaltung der Arbeitsbedingungen/Umsetzung, bespricht dies mit der Schwangeren und teilt ihr dies schriftlich mit.

Soll ein eingeschränktes/teilweises oder komplettes allgemeines Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, teilt die Schulleitung dies mit entsprechender Dokumentation der Gründe der zuständigen Personalgruppe im Dezernat 47 mit, von dort wird das (eingeschränkte/teilweise) Beschäftigungsverbot verfügt.