



# HESSISCHER LANDTAG

14. 04. 2022

## Kleine Anfrage

**Lisa Gnadl (SPD), Bijan Kaffenberger (SPD), Nadine Gersberg (SPD) und  
Christoph Degen (SPD) vom 13.12.2021**

**Einsatz von schwangeren Frauen im Schuldienst**

**und**

**Antwort**

**Kultusminister**

### Vorbemerkung Fragesteller:

In Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen gibt es Berufs- bzw. Beschäftigungsverbote für schwangere Lehrerinnen aufgrund der Corona-Pandemie. In Hessen sind schwangere Lehrerinnen nicht mehr automatisch vom Präsenzunterricht freigestellt. Eine Freistellung erfolgt jetzt nur noch, wenn sie nach aktuellem ärztlichem Attest dem Risiko eines besonders schweren Krankheitsverlaufs ausgesetzt sind. Aufgrund dieser neuen Regelung werden Beschäftigungsverbote offenbar seltener ausgesprochen und Anfragen von Schulleitungen an die Staatliche Schulämter ignoriert. Zuständig für die Prüfung eines Beschäftigungsverbots ist der Dienstherr/Arbeitgeber, im Sinne des Mutterschutzes das Staatliche Schulamt.

### Vorbemerkung Kultusminister:

Grundsätzlich gilt, dass für den betrieblichen Gesundheitsschutz nach den §§ 9 bis 15 des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG) in Verbindung mit § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die jeweiligen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Gewährleistung des Schutzes schwangerer oder stillender Frauen bei der Arbeit verantwortlich sind. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Sinne dieser Gesetze sind in Hessen für die Beschäftigten sowie die Beamtinnen an öffentlichen Schulen gemäß § 1 Satz 3 der Hessischen Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte (HMuSchEltZVO) die jeweiligen Dienstvorgesetzten. Dienstvorgesetzte beziehungsweise Dienstvorgesetzter ist nach § 3 Abs. 2 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG), wer für beamtenrechtliche Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihr oder ihm nachgeordneten Beamtinnen und Beamten zuständig ist. Diese Aufgabe ist den Schulleiterinnen und Schulleitern durch Erlass vom 19. Juli 2015 zum Mutterschutz für Beschäftigte in Schulen und in der Kinder- und Jugendbetreuung übertragen.

Folglich muss die Schulleiterin beziehungsweise der Schulleiter eine Gefährdungsbeurteilung erstellen und erforderliche Schutzmaßnahmen festlegen, wenn die Schwangerschaft einer Lehrerin oder das Stillen ihres Kindes mitgeteilt oder bekannt wird. Gleichzeitig ist der betroffenen Lehrerin ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Soweit Schutzmaßnahmen erforderlich werden, werden diese nach der Konzeption des MuSchG in folgender Rangfolge ergriffen:

- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen,
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder
- Ausspruch eines betrieblichen Beschäftigungsverbots (als Ultima Ratio).

Für ein betriebliches Beschäftigungsverbot muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine differenzierte Gefährdungsbeurteilung durchführen. Hierbei müssen unter anderem das Ausmaß der Gefährdung, die epidemische Lage, die Impfsituation sowie die räumlichen und Lüftungstechnischen Gegebenheiten vor Ort berücksichtigt und bewertet werden. Vor einer Freistellung von der Arbeit ist immer die Möglichkeit einer Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder die Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz zu prüfen. Die Freistellung stellt immer die Ultima Ratio dar und kann nur das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung sein, falls eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Lehrerin nicht durch minderschwere Maßnahmen ausgeschlossen werden kann.

Mit Erlass vom 22. März 2020 hatte das Hessische Kultusministerium zu Beginn der Pandemie Schwangeren von Kontakten zu Schülerinnen und Schülern sowie anderen Lehrkräften in Präsenz abgeraten und auf Einsatzmöglichkeiten in der Verwaltung hingewiesen. Zum Schuljahreswechsel

2020/2021 wurde diese Empfehlung jedoch nicht fortgesetzt. Die Aufhebung erfolgte, da keine Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass ein generell höheres Krankheitsrisiko für Schwangere oder Stillende und deren Kinder vorlagen. Damit war eine Befreiung vom Präsenzunterricht nur noch auf Grundlage eines aktuellen ärztlichen Attests möglich.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Minister für Soziales und Integration wie folgt:

Frage 1. Wie viele schwangere Lehrerinnen haben sich mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert?

Frage 2. Wie viele schwangere Lehrerinnen sind in Hessen aktuell vom Präsenzunterricht freigestellt?

Die Fragen 1 und 2 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Schulen sind aktuell mit zusätzlichen Erhebungen von relevanten Kennziffern, die für die Lagebeurteilung in der Corona-Virus-Pandemie maßgeblich sind, stark belastet. Vor diesem Hintergrund hat die Hessische Landesregierung von einer weiteren Abfrage bei den Schulen und den Staatlichen Schulämtern zur Erhebung der erfragten Daten abgesehen.

Frage 3. Wer entscheidet über den Einsatz schwangerer Lehrerinnen im Präsenzunterricht und anhand welcher Vorgaben?

Auf die Vorbemerkung wird verwiesen. Die Schulleiterinnen und Schulleiter, die für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich sind, können sich durch die Medical Airport Service GmbH oder das jeweils zuständige Staatliche Schulamt beraten lassen. Zudem erhielten und erhalten die Schulleitungen seit Beginn der Corona-Virus-Pandemie fortlaufend Informationsschreiben mit Hinweisen und Maßnahmen zum Infektionsschutz, die dem Schutz aller in Schule Tätigen dienen. Im Übrigen kann sich auch aus einem ärztlichen Beschäftigungsverbot gemäß § 16 MuSchG ein teilweises – zeitlich befristetes beziehungsweise aufgabenbezogenes – oder vollumfängliches Beschäftigungsverbot ergeben.

Frage 4. Wie viele Gefährdungsbeurteilungen nach § 10 Abs. 3 MuSchG sind seit Schuljahresbeginn 2021/22 an Schulen erfolgt?

Eine Gefährdungsbeurteilung ist grundsätzlich für jede schwangere Beschäftigte und Beamtin zu erstellen, sofern die Person nach der Anzeige der Schwangerschaft weiterhin im Dienst ist. Dies gilt auch für öffentliche Schulen. Zum Statistikstichtag 1. Oktober 2021 befanden sich insgesamt 718 Lehrerinnen in Mutterschutz, und für 410 Lehrerinnen galt ein Beschäftigungsverbot nach dem MuSchG beziehungsweise der Mutterschutzverordnung.

Frage 5. Wie wird konkret damit umgegangen, wenn Schulleitungen nicht die Verantwortung übernehmen wollen, eine schwangere Lehrerin an ihrer Schule einzusetzen?

Ergänzend zur Vorbemerkung und der Antwort auf Frage 3 können sich Schulleiterinnen und Schulleiter bei der Gefährdungsbeurteilung auch auf ärztliche Atteste stützen. Die Entscheidung über den Einsatz Schwangerer an der Schule ist sowohl Teil der generellen Personalverantwortung einer Schulleiterin oder eines Schulleiters als auch Teil der Verantwortung für die Umsetzung des Arbeitsschutzes. Besteht Uneinigkeit über den Einsatz einer Schwangeren, kann sich die betreffende schwangere Lehrerin an das zuständige Staatliche Schulamt wenden.

Frage 6. Welche Regelungen gelten in Hessen seit wann für schwangere Lehrerinnen während der Corona-Pandemie?

In Hessen gelten die Regelungen des MuSchG, der HMuSchEltZVO sowie des Erlasses Mutterschutz für Beschäftigte in Schulen und in der Kinder- und Jugendbetreuung vom 29. Juli 2015.

Frage 7. Welche Vorsichtsmaßnahmen ergreift Hessen zum Schutz schwangerer Lehrerinnen im Präsenzunterricht in der Pandemie?

Frage 8. Welche Einschränkungen zum Einsatz an den Schulen gibt es für schwangere Lehrerinnen?

Die Fragen 7 und 8 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Über die in der Vorbemerkung aufgeführten rechtlichen Regelungen hinaus greifen seit Beginn der Pandemie umfangreiche Vorsichtsmaßnahmen des Landes für die Beschäftigten an Schulen. Beispielsweise wird auf den jeweils geltenden Hygieneplan sowie im Übrigen auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

Frage 9. Plant die Landesregierung ein Beschäftigungs- oder Berufsverbot, wie sie beispielsweise in Bayern, Baden-Württemberg oder Nordrhein-Westfalen gelten, zum Schutz von schwangeren Lehrerinnen?

Es gibt derzeit keine entsprechende bundesweite Vereinbarung auf Ebene der Kultusministerkonferenz (KMK). Daher nehmen die Länder die Verantwortung im Umgang mit schwangeren Beschäftigten in der Schule selbständig wahr. Dabei ist zu berücksichtigen, dass viele Schwangere weiterhin im Präsenzunterricht eingesetzt werden wollen.

Ein generelles Beschäftigungsverbot von schwangeren Lehrerinnen sieht die Hessische Landesregierung zurzeit nicht vor. Ein solches ist im Übrigen nur schwer mit den Zielen des MuSchG zu vereinbaren und in einen ausgewogenen Interessenausgleich zu bringen. Die Ziele sind namentlich der Gesundheits- und Gefahrenschutz, die Teilhabesicherung sowie die Diskriminierungsvermeidung. Folglich kann ein generelles Beschäftigungsverbot insbesondere mit den gesetzgeberischen Zielen der Teilhabesicherung von Frauen und der Diskriminierungsvermeidung gegenüber Frauen im Widerspruch stehen.

Wiesbaden, 8. April 2022

**Prof. Dr. R. Alexander Lorz**