

BMBWF - II/11 (Personalangelegenheiten der AHS
und der Bildungsanstalten)

An alle Bildungsdirektionen

Dr. Friedrich Fröhlich
Sachbearbeiter

friedrich.froehlich@bmbwf.gv.at
+43 1 531 20-3320
Minoritenplatz 5, 1010 Wien

Antwortschreiben bitte unter Anführung der
Geschäftszahl.

Geschäftszahl: 2020-0.830.017

COVID-19-Schutzbestimmungen für Schwangere gemäß § 3a MSchG; Auswirkungen für Bundeslehrerinnen

Mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 160/2020 wurden in einem neuen § 3a des
Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG) COVID-19-Schutzbestimmungen für Schwangere
getroffen.

Die Bestimmungen treten mit 1. Jänner 2021 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2021
außer Kraft; für vor dem 1. April 2021 eingetretene Fälle wirkt die Regelung für die
betroffenen Dienstnehmerinnen (Lehrerinnen) über den 31. März 2021 hinaus (§ 3a Abs. 6
MSchG).

Von den Schutzbestimmungen erfasst sind **Schwangere ab Beginn der
14. Schwangerschaftswoche** bis zum Beginn des absoluten oder eines allfälligen
individuellen Beschäftigungsverbot; dieser Personenkreis darf mit **Arbeiten, bei denen
ein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich** ist, nicht beschäftigt
werden (§ 3a Abs. 1 MSchG). Ein Körperkontakt in diesem Sinne liegt auch beim Tragen
von Handschuhen oder Berühren einer bekleideten Person vor; Hautkontakt ist nicht
Voraussetzung.

Folgende abgestufte Vorgangsweise ist im Gesetz (§ 3a Abs. 2 MSchG) vorgesehen:

- Der Dienstgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass kein physischer
Körperkontakt mit anderen Personen erfolgt und der Mindestabstand eingehalten
wird.
- Ist dies nicht möglich, ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu
beschäftigen, an dem kein physischer Körperkontakt erforderlich ist und der

Mindestabstand eingehalten werden kann; dabei ist auch zu prüfen, ob die schwangere Dienstnehmerin ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben kann (Homeoffice).

Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen nicht möglich, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des bisherigen Entgeltes. Es handelt sich dabei nicht um ein absolutes Beschäftigungsverbot; die Schwangere kann also selbst bestimmen, ob sie ihren Anspruch auf Freistellung geltend macht und damit freizustellen ist.

Das BMBWF legt bezüglich der **Bundeslehrerinnen** Folgendes zum Anwendungsbereich des § 3a MSchG und zur Änderung der Arbeitsbedingungen fest:

Als **Arbeiten, bei denen ein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich** ist, gelten folgende Verwendungen von Lehrerinnen:

- sonderpädagogische Verwendungen (an Sonderschulen und an allgemeinen Schulen)
- Verwendungen in der 1. und 2. Schulstufe
- Verwendungen in Bewegung und Sport
- Verwendungen in Kindergartenpraxis
- Verwendungen in sozialfachlichen Unterrichtsgegenständen (soweit die Durchführung von Pflegemaßnahmen oder pflegerischer Handlungen oder eine Unterstützung bei der Basisversorgung zu leisten wäre)
- Verwendungen als Sondererzieherinnen

Die Schulleitung hat im Sinne der oben dargestellten abgestuften Vorgangsweise die **Arbeitsbedingungen** erforderlichenfalls anzupassen. Dafür kommt etwa auch der (erhöhte) Einsatz in einem Zweitfach oder der Einsatz im Distance Learning in Betracht. Über eine allfällige Freistellung hat die Bildungsdirektion zu entscheiden.

Angemerkt wird im gegebenen Zusammenhang, dass Schwangeren das Tragen eines Mund-Nasenschutzes nicht generell verboten ist, dieser darf aber keine FFP-Qualität aufweisen.

Wien, 23. Dezember 2020

Für den Bundesminister:

SektChef^{fin} Mag.^a Margareta Scheuringer

Elektronisch gefertigt

