



## **Schriftliche Anfrage**

des Abgeordneten **Thomas Gehring BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**  
vom 11.08.2022

### **Schulisches Betretungsverbot für schwangere Lehrerinnen**

Nach wie vor gilt an bayerischen Schulen ein coronabedingtes Betretungsverbot für Schwangere. Dies bedeutet unter Hinzurechnung des Mutterschutzes bis zu einem knappen Jahr Abwesenheit vom Präsenzunterricht für werdende Mütter.

Die Staatsregierung wird gefragt:

- |      |                                                                                                                                                                       |   |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1.a) | Ab wann genau (ab welcher Schwangerschaftswoche) gilt das Betretungsverbot? .....                                                                                     | 3 |
| 1.b) | Wie muss die Schwangerschaft nachgewiesen sein, damit das Betretungsverbot gilt? .....                                                                                | 3 |
| 1.c) | Wer sorgt für dessen Einhaltung? .....                                                                                                                                | 4 |
| 2.a) | Welche neuesten Erkenntnisse hat die Staatsregierung hinsichtlich der Notwendigkeit des Betretungsverbots während der gesamten Schwangerschaft? .....                 | 4 |
| 2.b) | Welche Rolle spielt bei der Schutzmaßnahme des Betretungsverbots der Impfstatus der Schwangeren? .....                                                                | 4 |
| 3.a) | Unter welchen Umständen bekommen die Schulen eine Ersatzkraft (examierte Lehrkraft) für eine schwangere Lehrerin? .....                                               | 4 |
| 3.b) | Bekommen Schulen auch dann eine Ersatzkraft, wenn sie nicht über die technischen Voraussetzungen des Streamings verfügen? .....                                       | 5 |
| 4.   | Wie wird in dem Fall, dass keine Ersatzkraft bewilligt wird, gewährleistet, dass .....                                                                                | 5 |
| 4.a) | technisch ein reibungsloser Stream ins Klassenzimmer funktioniert? .....                                                                                              | 5 |
| 4.b) | die Klasse durchgehend von mindestens einer Teamlehrkraft beaufsichtigt wird? .....                                                                                   | 5 |
| 4.c) | Teamlehrkräfte nicht zum eigenverantwortlichen Unterrichten eingesetzt werden (wofür sie in der Regel weder ausgebildet sind noch entsprechend bezahlt werden)? ..... | 5 |

---

5.a)	Welche Erfahrungen hat die Staatsregierung bislang mit der Zusammenarbeit von schwangeren Lehrerinnen, die den Unterricht streamen und den vor Ort eingesetzten Teamlehrkräften gemacht? .....	6
5.b)	Gibt es eine offizielle Evaluation über diese Unterrichtspraxis? .....	6
6.a)	Welche Anreize schafft die Staatsregierung für schulisches Personal ohne Lehramtsstudium, um die personellen Engpässe durch Schwangerschaften aufzufangen? .....	6
6.b)	Welche Handlungsspielräume für den vertretungsweisen Einsatz von schulischem Personal haben Schulleitungen im Falle solcher Engpässe? .....	6
6.c)	Wie kann verhindert werden, dass das Lehrerinnen- und Lehrerkollegium einer Schule aufgrund des Betretungsverbots von schwangeren Kolleginnen noch mehr belastet wird? .....	6
7.a)	Wie können schwangere Referendarinnen trotz Betretungsverbot ihre Ausbildung problemlos weiterführen? .....	7
7.b)	Wie werden die Monate der zwangsweisen Abwesenheit vom Schulhaus aufgrund der Schwangerschaft im Rahmen des Referendariats angerechnet? .....	7
7.c)	Welchen Entscheidungs- bzw. Ermessensspielraum hinsichtlich einer Anrechnung haben dabei die Seminarschulen bzw. -leitungen? .....	7
8.	Für den Fall, dass die Monate der schwangerschaftsbedingten Abwesenheit während des Referendariats nicht voll angerechnet werden können: .....	7
8.a)	Was sind mögliche Gründe für eine Nichtanrechnung? .....	7
8.b)	Wie werden diese Anwesenheitsdefizite ausgeglichen, um Frauen nicht einseitig zu benachteiligen (bitte diese Frage hinsichtlich späterer Beendigung des Referendariats, späterer Chance zur Besetzung einer Planstelle, späterer angemessener Bezahlung und späterem Eintritt in die Lebenszeitverbeamtung mit Auswirkung auf die spätere Rente beantworten)? .....	7
8.c)	Welche Distanzarbeitsmöglichkeiten werden angeboten, damit das Referendariat trotz Schwangerschaft keine zeitlichen Nachteile mit sich bringt? .....	7
	Hinweise des Landtagsamts .....	9

# Antwort

## des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus

vom 19.10.2022

### Vorbemerkung

Das Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) hat seit März 2020 mittels Allgemeinverfügungen ein betriebliches Beschäftigungsverbot für eine Tätigkeit in der Schule ausgesprochen. Die letzte, bis zum Ablauf des 03.10.2022 noch gültige Allgemeinverfügung datierte vom 09.09.2021. Mit Beschluss vom 13.09.2022 wurde vom Ministerrat beschlossen, dass die Allgemeinverfügung mit Wirkung zum 04.10.2022 widerrufen werden soll. Anstelle des bisher geltenden allgemeinen betrieblichen Beschäftigungsverbots sollen schwangere Lehrkräfte grundsätzlich wieder vor Ort in ihrer Schule tätig werden und auch Präsenzunterricht geben können.

Mit Allgemeinverfügung vom 30.09.2022 wurde das Beschäftigungsverbot zum 04.10.2022 aufgehoben. Dies hat jedoch keinen Automatismus dahingehend zur Folge, dass jede Schwangere nun ab sofort wieder an den Schulen tätig werden muss. Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben als Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter zuvor auf Basis des Arbeits- und Mutterschutzrechts im Rahmen der Erstellung einer anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung eine Prüfung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen und der individuellen Infektionsgefährdung der Schwangeren vorzunehmen und in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Schwangeren über das „Ob“ und das „Wie“ des Tätigwerdens der Schwangeren an der Schule zu entscheiden. Zur Unterstützung bei dieser Aufgabe wurden den Schulleiterinnen und Schulleitern umfangreiche Informationsmaterialien sowie Formulare zur Verfügung gestellt. Ferner können sowohl sie als auch die Schwangeren die fachliche Beratung des Arbeitsmedizinischen Instituts für Schulen (AMIS-Bayern), welches am Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL) angesiedelt ist, in Anspruch nehmen. In Zukunft kann insbesondere die Möglichkeit eröffnet werden, dass die schwangere Lehrerin z. B. Förderstunden, Förderunterricht, Differenzierungsunterricht, Unterricht in Oberstufenkursen des Gymnasiums, in einem Wahlfach und ggf. in geteilten Klassen erteilt. Bei ausreichend großen Klassenräumen und Abständen ist ggf. auch Unterricht in ganzen Klassen möglich. Die restliche Arbeitszeit kann die Schwangere ggf. in einem Einzelraum in der Schule oder wie bisher von zuhause aus ableisten.

### **1.a) Ab wann genau (ab welcher Schwangerschaftswoche) gilt das Betretungsverbot?**

Das Beschäftigungsverbot für eine Tätigkeit in der Schule galt ab Bestehen und Bekanntgabe der Schwangerschaft.

### **1.b) Wie muss die Schwangerschaft nachgewiesen sein, damit das Betretungsverbot gilt?**

Gemäß § 19 Satz 1 Verordnung über Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit der bayerischen Beamten (Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung – UrlMV) in Verbindung mit § 15 Abs. 1 Satz 1 Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) soll eine schwangere Frau ihrem Arbeitgeber (bei Beamtinnen: Dienstherrn) ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwan-

ger ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers/Dienstherrn soll gemäß § 19 Satz 1 UrIMV in Verbindung mit § 15 Abs. 2 MuSchG eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein Zeugnis eines Arztes, Entbindungspflegers oder einer Hebamme vorlegen, das den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthält.

### **1.c) Wer sorgt für dessen Einhaltung?**

Die schwangere Beschäftigte sowie die Schulleitung sorgen für die Einhaltung des betrieblichen Beschäftigungsverbots.

### **2.a) Welche neuesten Erkenntnisse hat die Staatsregierung hinsichtlich der Notwendigkeit des Betretungsverbots während der gesamten Schwangerschaft?**

### **2.b) Welche Rolle spielt bei der Schutzmaßnahme des Betretungsverbots der Impfstatus der Schwangeren?**

Wegen des Gesamtzusammenhangs werden die Fragen 2 a und 2 b gemeinsam beantwortet.

Wie schon in den vergangenen zwei Jahren behält das StMUK auch weiterhin die Entwicklungen im Infektionsgeschehen im Blick. Aufgrund der zwischenzeitlichen Entwicklung des Pandemiegeschehens und im Interesse einer Einzelfallbetrachtung hatte der Ministerrat am 13.09.2022 die Aufhebung des betrieblichen Beschäftigungsverbots für eine Tätigkeit an der Schule beschlossen (vgl. Vorbemerkung). Im Gegensatz zu anderen Infektionskrankheiten spielt bei SARS-CoV-2 der Immunstatus einer Schwangeren keine entscheidende Rolle. Schutzmaßnahmen sind bis auf Weiteres auch nach vollständiger Impfung und durchgemachter Infektion der Schwangeren zu ergreifen.

### **3.a) Unter welchen Umständen bekommen die Schulen eine Ersatzkraft (examinierte Lehrkraft) für eine schwangere Lehrerin?**

Sofern die betreffende Schule nicht bereits im Rahmen der Personalplanung – je nach Schulart – durch das StMUK bzw. durch die Regierung oder das Schulamt eine Kompensation für den Ausfall erhalten hat (z. B. Zuweisung einer Lehrkraft im Status der Mobil Reserve), stehen für pandemiebedingt nicht im Präsenzunterricht einsetzbare Stammlehrkräfte im Rahmen der Corona-Reserve in gewissem Umfang zusätzliche Mittel zur befristeten Beschäftigung von Aushilfen, insbesondere zur Beschäftigung von sog. Teamlehrkräften, zur Verfügung. Es gab und gibt für die Akquise von Aushilfskräften etablierte, der Schulaufsicht und den Schulen gut bekannte Verfahren, die auch auf der Website des StMUK ausführlich beschrieben werden: Stellen suchen und finden (Link: [www.bayern.de](https://www.bayern.de)<sup>1</sup>).

Ob hierfür grundständig ausgebildete Lehrkräfte gewonnen werden können, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab (Schulart, Fächerverbindung, Region etc.).

Auf die ohnehin bestehenden Möglichkeiten, Vertretungskräfte für die längerfristige Abwesenheit von schwangeren Lehrerinnen aufgrund eines individuellen Be-

1 <https://www.km.bayern.de/lehrer/stellen/stellenboersen-und-vertretungskraefte.html>

schäftigungsverbots bzw. einer Erkrankung oder wegen Mutterschutzes und Elternzeit zu erhalten, ist ergänzend hinzuweisen.

**3.b) Bekommen Schulen auch dann eine Ersatzkraft, wenn sie nicht über die technischen Voraussetzungen des Streamings verfügen?**

Der Einsatz einer Ersatzkraft (z. B. einer Teamlehrkraft) ist nicht abhängig davon, ob die Schule über die technischen Voraussetzungen für Streaming verfügt.

**4. Wie wird in dem Fall, dass keine Ersatzkraft bewilligt wird, gewährleistet, dass**

**4.a) technisch ein reibungsloser Stream ins Klassenzimmer funktioniert?**

Nach dem Bayerischen Schulfinanzierungsgesetz (BaySchFG) liegt die IT-Ausstattung der Schulen in der Zuständigkeit der Schulaufwandsträger. Diese werden durch den Freistaat über mehrere hochdotierte Förderprogramme bei der Optimierung der technischen Rahmenbedingungen an den Schulen unterstützt, etwa bei der Ausstattung der Schulen mit Streamingzubehör oder der Bereitstellung schulischer mobiler Endgeräte für Lehrkräfte zu deren dienstlichem Gebrauch auch im häuslichen Umfeld.

Davon umfasst ist in der Regel die Möglichkeit des Streamens von Unterricht aus dem Schulgebäude in das häusliche Umfeld bzw. die Möglichkeit, Videokonferenzen zu organisieren. Der umgekehrte Fall, d. h. das Unterrichten aus dem häuslichen Umfeld heraus, wird mit Bereitstellung eines der oben erwähnten Lehrerdienstgeräte sowie einer entsprechenden Großbilddarstellung im Unterrichtsraum ermöglicht. Laut der IT-Umfrage an den Schulen sind aktuell (Stand 30.06.2022) über 100 000 mobile Endgeräte einer Lehrkraft zum dienstlichen Gebrauch zugeordnet, während an den Schulen mehr als 130 000 Beamer und Großbildmonitore zur Verfügung stehen. Welcher darüberhinausgehenden, d. h. sich nicht im Eigentum der Schulaufwandsträger befindlichen, technischen Möglichkeiten sich die genannten Lehrkräfte bedienen, ist dem StMUK nicht bekannt.

**4.b) die Klasse durchgehend von mindestens einer Teamlehrkraft beaufsichtigt wird?**

**4.c) Teamlehrkräfte nicht zum eigenverantwortlichen Unterrichten eingesetzt werden (wofür sie in der Regel weder ausgebildet sind noch entsprechend bezahlt werden)?**

Die Fragen 4b und 4c werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Als Teamlehrkräfte werden befristet beschäftigte Lehrkräfte bezeichnet, die im Team in der Regel mit der nicht im Präsenzunterricht tätigen Stammllehrkraft den Präsenzunterricht vor Ort in den betroffenen Klassen übernehmen. In diesem Rahmen übernehmen sie auch die Beaufsichtigung der Schülerinnen und Schüler. Die Eingruppierung der Teamlehrkräfte erfolgt wie bei einer regulären Vertretungskraft nach

dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L).

**5.a) Welche Erfahrungen hat die Staatsregierung bislang mit der Zusammenarbeit von schwangeren Lehrerinnen, die den Unterricht streamen und den vor Ort eingesetzten Teamlehrkräften gemacht?**

Die Rückmeldungen zum Format „Teamlehrkraft“ waren durchwegs positiv.

**5.b) Gibt es eine offizielle Evaluation über diese Unterrichtspraxis?**

Nein.

**6.a) Welche Anreize schafft die Staatsregierung für schulisches Personal ohne Lehramtsstudium, um die personellen Engpässe durch Schwangerschaften aufzufangen?**

Aktuell laufen Vorbereitungen für weitere Entfristungsmöglichkeiten, ggf. ergänzt durch ein Qualifizierungskonzept. Dabei werden Überlegungen angestellt, ob und unter welchen Voraussetzungen befristet beschäftigte Aushilfskräfte, darunter insbesondere Personal ohne Lehramtsstudium, in eine dauerhafte Beschäftigung überführt werden können.

**6.b) Welche Handlungsspielräume für den vertretungsweisen Einsatz von schulischem Personal haben Schulleitungen im Falle solcher Engpässe?**

Wie bereits bei der Antwort zur Frage 3 a ausgeführt gibt es etablierte, der Schulaufsicht und den Schulen gut bekannte Verfahren, die auf der Website des StMUK ausführlich beschrieben werden. Darüber hinaus verfügen alle Schularten über einen bewährten „Werkzeugkasten“, der es ihnen gestattet, im Notfall angemessen zu reagieren, z. B. durch den vorübergehenden Verzicht auf Neigungsangebote.

**6.c) Wie kann verhindert werden, dass das Lehrerinnen- und Lehrerkollegium einer Schule aufgrund des Betretungsverbots von schwangeren Kolleginnen noch mehr belastet wird?**

Die schwangere Stammlehrkraft, die aufgrund des betrieblichen Beschäftigungsverbots nicht im Unterricht vor Ort in der Schule tätig werden durfte bzw. ggf. auch weiterhin nicht darf, erbrachte und erbringt auch weiterhin ihre Arbeitsleistung in anderer Form (von zuhause aus und seit 04.10.2022 ggf. von einem Einzelbüro in der Schule aus), z. B.

- Unterstützung von und Zusammenarbeit mit Teamlehrkräften,
- Unterstützung des Kollegiums bei der Vorbereitung und Nachbereitung des Unterrichts und bei Korrekturarbeiten,
- Erstellen von Unterrichtsmaterialien, Lernkonzepten etc.,
- Übernahme allgemeiner Verwaltungsarbeiten zur Entlastung von Sekretariat und Schulleitung,
- Tätigkeiten im Rahmen des Förderprogramms „gemeinsam.Brücken.bauen“.

Damit erfolgt gegebenenfalls eine Umverteilung von Aufgaben innerhalb des Kollegiums.

- 7.a) Wie können schwangere Referendarinnen trotz Betretungsverbot ihre Ausbildung problemlos weiterführen?**
- 7.b) Wie werden die Monate der zwangsweisen Abwesenheit vom Schulhaus aufgrund der Schwangerschaft im Rahmen des Referendariats angerechnet?**
- 7.c) Welchen Entscheidungs- bzw. Ermessensspielraum hinsichtlich einer Anrechnung haben dabei die Seminarschulen bzw. -leitungen?**
- 8. Für den Fall, dass die Monate der schwangerschaftsbedingten Abwesenheit während des Referendariats nicht voll angerechnet werden können:**
  - 8.a) Was sind mögliche Gründe für eine Nichtanrechnung?**
  - 8.b) Wie werden diese Anwesenheitsdefizite ausgeglichen, um Frauen nicht einseitig zu benachteiligen (bitte diese Frage hinsichtlich späterer Beendigung des Referendariats, späterer Chance zur Besetzung einer Planstelle, späterer angemessener Bezahlung und späterem Eintritt in die Lebenszeitverbeamtung mit Auswirkung auf die spätere Rente beantworten)?**
  - 8.c) Welche Distanzarbeitsmöglichkeiten werden angeboten, damit das Referendariat trotz Schwangerschaft keine zeitlichen Nachteile mit sich bringt?**

Wegen des Gesamtzusammenhangs werden die Fragen 7 a bis 8 c gemeinsam beantwortet.

Die schwangeren Studienreferendarinnen und Lehramtsanwärterinnen waren auch während des betrieblichen Beschäftigungsverbots durch die Allgemeinverfügung im Dienst, erhielten Bezüge und nahmen entsprechend der lokalen technischen und organisatorischen Möglichkeiten an der Ausbildung teil. Die Einbindung erfolgt beispielsweise durch die digitale Zuschaltung in die Veranstaltungen der Studienseminare, den Austausch von Protokollen, individuelle Besprechungen, die Vorbereitung von Unterrichtsstunden (die dann andere Lehrkräfte halten und dazu Feedback geben), die Konzeption und Korrektur von Leistungsnachweisen in Zusammenarbeit mit anderen Lehrkräften und die Durchführung digitaler Unterrichtsstunden. Dies gilt auch nach Widerruf der Allgemeinverfügung weiterhin, soweit im Ergebnis der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung eine schwangere Referendarin oder Lehramtsanwärterin nicht oder nur eingeschränkt in Präsenz tätig werden kann.

Bei der Entscheidung (je nach Schulart direkt durch das StMUK/Prüfungsamt oder die zuständige Regierung), ob trotz Einbindung in die Ausbildung eine Verlängerung des Vorbereitungsdiensts notwendig ist, wird abgewogen, dass die schwangere Refe-

---

referendarin / Lehramtsanwärterin einerseits in ihrem beruflichen Fortkommen möglichst nicht beeinträchtigt wird und andererseits angemessen für eine Tätigkeit als Lehrkraft bzw. für die Ablegung des jeweils anstehenden Prüfungsteils der Zweiten Staatsprüfung vorbereitet werden muss. Neben den konkreten Gegebenheiten während des betrieblichen Beschäftigungsverbots bis 03.10.2022 und der Einsatzmöglichkeiten der Schwangeren in Präsenz nach dem 03.10.2022 auf Basis der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung sowie des erreichten Ausbildungsstands müssen auch reguläre Faktoren wie der Beginn des Mutterschutzes in Verbindung mit anschließender Elternzeit und die konkret betroffenen Ausbildungsabschnitte berücksichtigt werden.

Basis der Entscheidungsfindung sind vor allem Informationen und Einschätzungen der Seminarleitung bzw. des Seminarvorstands, die sich auf eigene Beobachtungen, Rückmeldungen der Seminarlehrkräfte und der betroffenen Referendarinnen bzw. Lehramtsanwärterinnen sowie Beobachtungen der Einsatzschulen stützen.

Soweit schwangere Referendarinnen bzw. Lehramtsanwärterinnen als Ergebnis der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung nicht in Präsenz in der Klasse eingesetzt werden können, kann gemäß § 41 Abs. 1 Lehramtsprüfungsordnung II (LPO II) auf Antrag der Schwangeren die Prüfungslehrprobe durch ein Prüfungsgespräch in Präsenz ersetzt werden, um den Abschluss der Zweiten Staatsprüfung zu ermöglichen. Dabei sind für die Prüfung alle zumutbaren und mit dem Prüfungsablauf zu vereinbarenden Maßnahmen zum Infektionsschutz zu treffen, wie z. B. die Einhaltung von Abstandsregeln, die gründliche Lüftung des Prüfungsraums und das Vermeiden von Kontakt zu Personen, die nicht unmittelbar an der Prüfung beteiligt sind. In jedem Fall werden die Prüfungen ohne Kontakt zu Schülerinnen und Schülern durchgeführt.



**Hinweise des Landtagsamts**

Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Fragestellerin bzw. des Fragestellers sowie der Staatsregierung.

—————

Zur Vereinfachung der Lesbarkeit können Internetadressen verkürzt dargestellt sein. Die vollständige Internetadresse ist als Hyperlink hinterlegt und in der digitalen Version des Dokuments direkt aufrufbar. Zusätzlich ist diese als Fußnote vollständig dargestellt.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter [www.bayern.landtag.de/parlament/dokumente](http://www.bayern.landtag.de/parlament/dokumente) abrufbar.

Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter [www.bayern.landtag.de/aktuelles/sitzungen](http://www.bayern.landtag.de/aktuelles/sitzungen) zur Verfügung.