

An alle Pflichtschulen im Bereich der
Bildungsdirektion für Kärnten

BD Kärnten - Präs. 3b / Dienst- und Besol-
dungsrecht Bund

ADir Mag. Hermine Mösslacher
Sachbearbeiterin

hermine.moessler@bildung-ktn.gv.at
+43(0)50534 - 13200
10. Oktober Straße 24, 9020 Klagenfurt
a.W.



Antwortschreiben bitte unter Anführung der
Geschäftszahl.

Geschäftszahl: A/0011-Allg-L/2021

Ihr Zeichen:

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

Mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 160/2020 wurden in einem neuen § 3a des Mutterschutzge-
setzes 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 be-
troffenen Dienstnehmerinnen (Lehrerinnen) über den 31. März 2021 hinaus (§ 3a Abs. 6
MSchG).

Von den Schutzbestimmungen erfasst sind **Schwangere ab Beginn der 14. Schwanger-
schaftswoche** bis zum Beginn des absoluten oder eines allfälligen individuellen Beschäf-
tigungsverbot; dieser Personenkreis darf mit **Arbeiten, bei denen ein physischer Kör-
perkontakt 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.

Die Bildungsdirektion legt bezüglich der **Landeslehrerinnen** 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, an allgemeinen Schulen sowie Time-Out-Gruppen)
- 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.

Klagenfurt am Wörthersee, 07.01.2021
Der Bildungsdirektor

Mag. Dr. Robert Klinglmair

F.d.R.d.A.
Mösslacher