

Nachwuchs in Sicht – was es zu beachten gilt

Bei einer Schwangerschaft stehen viele Lehrerinnen vor wichtigen Entscheidungen. Nebst der bevorstehenden Geburt mit zahlreichen Veränderungen sind auch wichtige Fragen zum Arbeitsverhältnis zu klären.

Erwartet eine Lehrerin ein Kind, liegt es in ihrer Verantwortung, wann sie die Schulleitung über ihre Schwangerschaft informiert. Aus gesundheitlichen Gründen wird oft die zwölfte Schwangerschaftswoche abgewartet, da die Gefahr einer Fehlgeburt im ersten Trimester der Schwangerschaft leider noch sehr hoch ist. Es wird empfohlen, die Schulleitung so früh wie möglich zu orientieren. Nur so kann diese ihren Fürsorgepflichten nachkommen. Es liegt nämlich in deren Verantwortung zu klären, ob bestimmte Schutzmassnahmen aufgrund der Schwangerschaft notwendig sind.

Gemeinsam Gefährdungen vermeiden
Gleich zu Beginn sollte gemeinsam geprüft werden, inwieweit das Arbeitsumfeld oder die Arbeitsbedingungen der Schwangeren optimiert werden können. Eine wesentliche gesundheitliche Gefährdung sind Infektionen mit Kinderkrankheiten oder anderen viralen Erkrankungen. Solche

«Es wird empfohlen, die Schulleitung so früh wie möglich zu orientieren. Nur so kann diese ihren Fürsorgepflichten nachkommen.»

Infektionen haben nebst der Erkrankung der Mutter oft auch erhebliche Auswirkungen auf das ungeborene Kind. Gerade an Schulen ist die Ansteckungsgefahr mit Kinderkrankheiten relativ gross. Im Umgang mit Kindern mit engem Körperkontakt, wie es an Sonderschulen für geistig oder körperlich Beeinträchtigte häufig der Fall ist, muss dieser Aspekt mit besonderer Sorgfalt geprüft werden. Die Lehrerin darf nicht mehr in ihrem bisherigen Arbeitsbereich eingesetzt werden, wenn ihre Immunitätslage unklar oder nicht ausreichend ist oder wenn durch die Situationsbeurteilung Risiken für die Gesundheit von Mutter und Kind ermittelt worden sind. Es gilt das Prinzip der Risikominimierung. Konkret bedeutet dies: Schwangere sind nie besonderen Unfallgefahren auszusetzen. Sie sind daher auf Wunsch vom Sport-, Werk- oder Chemieunterricht und von der Pausenaufzeit zu befreien. Es gilt zu bedenken, dass

eine Lehrerin bei Raufereien auf dem Pausenplatz allenfalls körperlich einschreiten muss. Sie sollte regelmässig nicht mehr als fünf Kilogramm und nur gelegentlich Lasten von über zehn Kilogramm bewegen. Dies ist z. B. bei Hilfestellungen im Sportunterricht der Fall. Exkursionen und Lager dürfen nur auf eigenen Wunsch mitgemacht werden. Sie dürfen aber keine Kinder mehr betreuen, die durch besondere Aggressivität auffallen und um sich schlagen könnten. Diese Situation kommt des Öfteren im Kindergarten oder an Sonderschulen vor.

Die neuen Berufsaufträge lassen es zu, dass Schulleitungen heute relativ flexibel auf eine Schwangerschaft reagieren können. Schwangere Lehrerinnen könnten anstelle des Unterrichts von bestimmten Fächern vermehrt Tätigkeiten für die Schule als Ganzes übernehmen. Sei dies in der Entwicklung von Unterrichtsmaterialien, Planung und Organisation von Anlässen, Weiterbildungen etc. oder gegebenenfalls auch in der Einzelförderung von Kindern und Jugendlichen.

Arzt beurteilt Arbeitsunfähigkeit

Eine normal verlaufende Schwangerschaft ist grundsätzlich keine Krankheit. Die meisten Lehrerinnen können problemlos bis zum Einsetzen der Geburtswehen arbeiten. Trotzdem bleiben viele Frauen nicht verschont von Schwangerschaftsbeschwerden. Es gilt daher zu unterscheiden zwischen einer «normalen» Störung des Wohlbefindens während der Schwangerschaft und einer behandlungsbedürftigen Krankheit. Erst eine medizinisch begründete Arbeitsunfähigkeit macht Schwangerschaftsbeschwerden zu einer Krankheit.

Arbeitsunfähigkeit ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle und teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Risikoschwangerschaften, also Schwangerschaften, die Mutter und/oder ihr Kind gefährden können und zu einer Arbeitsunfähigkeit führen, gelten als Krankheit. Es ist ausschliesslich Aufgabe eines Arztes, eine solche Arbeitsunfähigkeit zu beurteilen. Oft kommt es vor, dass Ärzte eine Arbeitsunfähigkeit in Prozenten angeben. Es gilt dabei zu beachten, dass

z. B. eine 50-Prozent-Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich bedeutet, ganztags anwesend zu sein, aber dass nur 50 Prozent Leistung erbracht werden müssen. Soll sich der Einsatz lediglich auf eine halbtägige Präsenzzeit bei voller Leistung beschränken, so hat dies der Arzt explizit festzuhalten. Lehrerinnen ist zu empfehlen, detaillierte Arztzeugnisse zu verlangen, auf denen auch steht, ob morgens oder nachmittags gearbeitet werden soll. Letzteres ist von Bedeutung, wenn die Risikoschwangerschaft begleitet wird von grosser Morgenübelkeit.

Gesetzliche Vorgaben einhalten

Wichtig zu wissen ist, dass schwangere Frauen nach einer allfälligen Probezeit einen umfassenden Kündigungsschutz haben. Ihnen darf ab Beginn der Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden. Bei einem Vorstellungsgespräch sind Fragen nach einer allfälligen Schwangerschaft und der Familienplanung nicht erlaubt. Diese Fragen zielen darauf ab, eine schwangere Bewerberin abzuweisen. Dies wäre ein deutlicher Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz und kann bis zu drei Monatslöhnen als Entschädigung nach sich ziehen. Anders sieht die Situation aus bei einer Lehrerin, die z. B. Sport unterrichtet und aufgrund der Schwangerschaft notwendige Hilfestellungen nicht mehr leisten kann. ■

Peter Hofmann

Weiter im Text

René Mettler: «Schwangerschaft, Mutterschaft und Familie – Rechtssichere Antworten, Praxistipps und Checklisten». WEKA Business Media AG, Zürich, 2014

Fragen zum Mutterschaftsurlaub, Stillen in der Schule und zur Teilzeittätigkeit von Lehrerinnen nach einer Geburt werden in einer der kommenden Ausgaben von BILDUNG SCHWEIZ behandelt.

Der Autor

Peter Hofmann ist Jurist und ehemaliger Primarlehrer. Er leitet die vom Staat unabhängige «fachstelle schulrecht gmbh» (www.schulrecht.ch). Seine Meinung kann von den Positionen des LCH abweichen.