

Antrag

der Abg. Dr. Timm Kern und Alena Trauschel u. a. FDP/DVP

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport

Beschäftigungsverbot schwangerer Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. inwiefern sie bei der Personalplanung von Lehrkräften an Schulen insbesondere schwangere Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen mitberücksichtigt;
2. wie sie den derzeitigen Personalausfall von Lehrkräften aufgrund von Beschäftigungsverboten aus Schwangerschaftsgründen (gemäß den Regelungen zum Schuljahr 2022/2023 unter Pandemiebedingungen des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport) derzeit kompensiert;
3. inwiefern sie bei einer eventuellen Personallücke aufgrund von Beschäftigungsverboten gemäß Ziffer 2 weiteren Kompensationsbedarf sieht und wie sie diesen zu decken gedenkt;
4. ob sie sich mit anderen Bundesländern im Hinblick auf ein Beschäftigungsverbot von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen bereits ausgetauscht hat und wenn ja, was die Ergebnisse hieraus waren;
5. wie sie ihr Vorgehen bzgl. Beschäftigungsverboten von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen – verglichen mit dem Vorgehen der anderen Bundesländer sowie Ausnahmeregelungen in dieser Angelegenheit – bewertet (bitte auf die Empfehlung zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2 des Ausschusses für Mutterschutz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingehen);
6. ob und wenn ja welche Defizite sie in ihrem derzeitigen Vorgehen nach Ziffer 5 sieht und inwiefern sie diese zu beheben gedenkt;

7. inwiefern sie sich bzgl. Beschäftigungsverboten von schwangeren Lehrkräften mit Schulleitungen, Lehrkräften – insbesondere schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen –, (Fach-)Verbänden aus dem Bildungs- und Medizinbereich ausgetauscht hat und zurzeit austauscht;
8. inwiefern sie wahrgenommen bzw. festgestellt hat, dass viele schwangere Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen im Beschäftigungsverbot eine Entmündigung sehen;
9. weshalb sie die Entscheidung – und damit die Gesamtverantwortung – über den ausnahmsweisen Einsatz von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen nach Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung sowie Dokumentation der beschlossenen Maßnahmen – wobei die Schulleitungen nach dem derzeitigen Stand der Landesregierung ausreichende Maßnahmen zum Infektionsschutz zu gewährleisten haben – an die Schulleitungen abwälzt;
10. inwiefern sie ihre Voraussetzungen (vgl. Seite 7f. der Regelungen zum Schuljahr 2022/2023 unter Pandemiebedingungen des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport) für einen möglichen Einsatz von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen als verhältnismäßig und machbar erachtet;
11. inwiefern sie die Voraussetzungen für einen ausnahmsweisen Einsatz von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen in den Klassen drei und vier gemäß den Regelungen zum Schuljahr 2022/2023 unter Pandemiebedingungen des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport für verhältnismäßig und machbar erachtet;
12. wie sie das ausnahmslose Beschäftigungsverbot von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen in den Klassen eins und zwei an Grundschulen, in den entsprechenden Klassenstufen der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) mit dem Bildungsgang Grundschule, in den SBBZ mit den Förderschwerpunkten GENT und KMENT sowie in den Schulkindergärten begründet und aus medizinischer Sicht für sinnvoll erachtet;
13. inwiefern sie Kenntnis darüber hat, dass schwangere Schülerinnen, für die laut der Regelungen zum Schuljahr 2022/2023 unter Pandemiebedingungen des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport dieselben Voraussetzungen für eine Teilnahme am Präsenzunterricht wie für schwangere Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen bestehen, nicht am Unterricht teilnehmen können;
14. inwiefern es aus ihrer Sicht die Schulleitungen entlastet, wenn diese für schwangere Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen Prozesse erarbeiten müssen, damit diese ersatzweise bspw. Verwaltungsaufgaben wahrnehmen können;
15. inwiefern sie zur Lösung der aktuellen Situation rund um im Beschäftigungsverbot befindliche Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen das aktuelle Vorgehen zu überdenken bzw. konkrete Regelungen herauszugeben gedenkt.

23.12.2022

Dr. Timm Kern, Trauschel, Birnstock, Dr. Rülke, Haußmann,
Bonath, Brauer, Dr. Jung, Reith, Dr. Schweickert FDP/DVP

Begründung

Die derzeitige Personalplanung an Schulen in Baden-Württemberg ist aufgrund des Lehrkräftemangels ohnehin schwierig. Zusätzlich wird die Situation dadurch verschärft, dass schwangere Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen aufgrund eines Beschäftigungsverbots den Dienst an den Schulen im Präsenzunterricht nicht leisten können. Zum einen sehen viele betroffene Personen darin eine Entmündigung, zum anderen haben die meisten Bundesländer entsprechende Regelungen bereits gelockert. Der vorliegende Antrag möchte deshalb in dieser Angelegenheit Klarheit schaffen.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 24. Januar 2023 Nr. 17-/0141.5-1/3 nimmt das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. inwiefern sie bei der Personalplanung von Lehrkräften an Schulen insbesondere schwangere Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen mitberücksichtigt;

Die zum Zeitpunkt der Lehrkräftebedarfsprognose im Frühjahr der Schulleitung bereits bekannten Schwangerschaften werden bei der Personalplanung für das kommende Schuljahr berücksichtigt.

2. wie sie den derzeitigen Personalausfall von Lehrkräften aufgrund von Beschäftigungsverboten aus Schwangerschaftsgründen (gemäß den Regelungen zum Schuljahr 2022/2023 unter Pandemiebedingungen des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport) derzeit kompensiert;

3. inwiefern sie bei einer eventuellen Personallücke aufgrund von Beschäftigungsverboten gemäß Ziffer 2 weiteren Kompensationsbedarf sieht und wie sie diesen zu decken gedenkt;

Die Fragen 2 und 3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Maßgeblich für den Einsatz schwangerer Lehrkräfte sind vor allem die Bundesregelungen des Mutterschutzgesetzes. Aufgrund der danach durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung können Arbeitgeber ermitteln, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen Schwangere eingesetzt werden können. Weitere maßgebliche Aspekte für die Beurteilung des Einsatzes Schwangerer sind zudem die Empfehlungen des RKI sowie die Ergebnisse der Beratungen der Fachgruppe Mutterschutz der Regierungspräsidien.

Wenn Lehrkräfte aufgrund von Krankheit, Mutterschutz oder auch eines Beschäftigungsverbots ausfallen, stehen neben der fest installierten Vertretungsreserve für außerplanmäßige Ausfälle an unseren Schulen auch Mittel für den Abschluss befristeter Vertretungsverträge zur Verfügung. Ebenso können Teilzeitlehrkräfte ihr Deputat auch während des Schuljahres erhöhen oder bereits an der Schule befindliche Vertretungsverträge aufgestockt werden. Wie bereits in den vorangegangenen beiden Schuljahren besteht darüber hinaus in Fällen, in denen Schwangere nicht oder nur anteilig in Präsenz unterrichten können, auch im Schuljahr

2022/2023 die Möglichkeit, pandemiebedingte Vertretungsverträge zur Sicherung der Unterrichtsversorgung zu schließen. Mit Blick auf den Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern können befristete Verträge nicht nur mit vollständig ausgebildeten Lehrkräften, sondern auch mit anderen geeigneten Personen, die den Zugang zur Laufbahn als Lehrkraft nicht erfüllen, geschlossen werden. Ebenso sind zahlreiche pensionierte Lehrkräfte im Rahmen solcher Verträge tätig. Dies ist aufgrund des Mangels an Lehrkräften i. d. R. möglich, ohne dass eine Anrechnung auf die Hinzuverdienstgrenze erfolgt.

4. ob sie sich mit anderen Bundesländern im Hinblick auf ein Beschäftigungsverbot von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen bereits ausgetauscht hat und wenn ja, was die Ergebnisse hieraus waren;

Die im Juni und November 2022 durchgeführten Länderabfragen zum Einsatz Schwangerer im Präsenzunterricht haben u. a. ergeben, dass in Baden-Württemberg im Gegensatz zu Bayern, Berlin, Bremen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Sachsen keine grundsätzlichen Beschäftigungsverbote für den Einsatz von Schwangeren im Präsenzunterricht ausgesprochen wurden.

5. wie sie ihr Vorgehen bzgl. Beschäftigungsverboten von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen – verglichen mit dem Vorgehen der anderen Bundesländer sowie Ausnahmeregelungen in dieser Angelegenheit – bewertet (bitte auf die Empfehlung zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2 des Ausschusses für Mutterschutz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingehen);

Beim Einsatz schwangerer Lehrerinnen und Lehramtsanwärterinnen im Unterricht sind die rechtlichen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes zu beachten. Das Mutterschutzgesetz geht insoweit anderen Regelungen vor, die im Rahmen einer Beschäftigung, im Studium oder in der Ausbildung ansonsten gelten. Die Regelungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz der §§ 9 bis 14 MuSchG gelten nach § 36 Absatz 1 AzUVO für die Beamtinnen des Landes entsprechend.

Nach § 36 Absatz 3 AzUVO gilt für die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften § 29 Absatz 1 bis 4 MuSchG entsprechend. Die Regelungen des § 35 AzUVO sind zu berücksichtigen. Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).

Die Fachaufsicht über die Durchführung des Mutterschutzgesetzes in Baden-Württemberg übt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus aus.

Die gesetzlich vorgeschriebene Fachaufsicht für den Mutterschutz in allen Arbeitsbereichen ist an den jeweiligen Regierungspräsidenten (Fachgruppe Mutterschutz) verortet. Seit 2018 liegt die Fachaufsicht für Beamtinnen ebenfalls bei den Fachgruppen Mutterschutz der jeweiligen Regierungspräsidien. Diese stehen im regelmäßigen Austausch mit dem Ausschuss für Mutterschutz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) als ein koordinierendes Gremium der Länder.

Der Arbeitgeber hat nach dem Mutterschutzgesetz bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortlich ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Dies bedeutet, dass anhand einer individuellen Gefährdungsbeurteilung die Gefährdungen mit Blick auf die Inzidenzen, die Einschätzungen des RKI und den Vorgaben

der Fachgruppe Mutterschutz, der zuständigen Aufsichtsbehörde für den Mutterschutz in Baden-Württemberg, überprüft und die Schutzmaßnahmen entsprechend angepasst werden müssen. Eine Gefährdung ist nach dem Mutterschutzgesetz unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Die durch das Kultusministerium getroffenen Schutzmaßnahmen und den Schulen zur Verfügung gestellten Informationen und Hinweise basieren, neben den übergeordneten Regelungen des Mutterschutzgesetzes des Bundes, auf den neusten Empfehlungen des RKI und des Ausschusses für Mutterschutz in enger Zusammenarbeit mit der Fachgruppe Mutterschutz. Diese werden laufend auf ihre Wirksamkeit überprüft und bei entsprechenden Veränderungen angepasst.

6. ob und wenn ja welche Defizite sie in ihrem derzeitigen Vorgehen nach Ziffer 5 sieht und inwiefern sie diese zu beheben gedenkt;

Das Kultusministerium in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber hat entsprechend der neusten Empfehlungen zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2 der Expertinnen und Experten aus dem Ausschuss für Mutterschutz (AfMu) den Einsatz im Präsenzunterricht Ende September 2022 neu bewertet.

Danach ist der Einsatz von Schwangeren im Präsenzunterricht nach sorgfältiger Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und Festlegung der notwendigen Schutzmaßnahmen unter Beachtung der Hygienemaßnahmen grundsätzlich möglich. Die Information an die Schulen erfolgte Anfang Januar 2023 mit Schreiben des Amtschefs des Kultusministeriums, zeitnah nach der endgültigen Zustimmung der mitbestimmungsberechtigten Gremien im Rahmen des Mutterschutzes nach LPVG § 74, Nr. 7.

Defizite im geschilderten Vorgehen sind nicht ersichtlich.

7. inwiefern sie sich bzgl. Beschäftigungsverboten von schwangeren Lehrkräften mit Schulleitungen, Lehrkräften – insbesondere schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen –, (Fach-)Verbänden aus dem Bildungs- und Medizinbereich ausgetauscht hat und zurzeit austauscht;

Beschäftigungsverbote und deren Auswirkungen auf die Unterrichtsversorgung sind Gegenstand des regelmäßigen Austauschs mit den Lehrer- und Schulleiterverbänden. Die entsprechenden Personengruppen sind darüber hinaus über die Beteiligung der Personalvertretungen nach dem LPVG eingebunden.

8. inwiefern sie wahrgenommen bzw. festgestellt hat, dass viele schwangere Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen im Beschäftigungsverbot eine Entmündigung sehen;

Nach den Vorgaben des Mutterschutzgesetzes (§ 10 MuSchG) ist vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, um festzustellen, ob die schwangere Frau bei ihrer Beschäftigung einer untragbaren Gefährdung ausgesetzt ist. Kommt der Arbeitgeber zu eben diesem Ergebnis, darf die Person dieser Tätigkeit nicht nachgehen. Besteht jedoch die Möglichkeit, die Tätigkeit der Schwangeren so anzupassen, dass keine entsprechende Gefährdung (mehr) vorliegt, darf sie auch beschäftigt werden. Ebenso kann die Schwangere Lehrkraft in anderen Bereichen eingesetzt werden. Maßgeblich für die Einsatzmöglichkeiten und das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung sind die individuellen Gegebenheiten vor Ort. Zur Orientierung liegen u. a. Empfehlungen und Maßgaben des RKI und der Fachgruppe Mutterschutz vor, die regelmäßig geprüft und angepasst werden und einen Rahmen für die Einsatzmöglichkeiten schwangerer Lehrkräfte bieten können. Diese

Informationen werden den Schulen und Schulleitungen durch das Kultusministerium regelmäßig zur Verfügung gestellt, sodass dort einzelfallspezifisch geprüft und abgewogen werden kann sowie die für einen Einsatz der Lehrkraft etwaig erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen werden können.

Der Einsatz schwangerer und stillender Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen ist somit nicht per se ausgeschlossen.

9. weshalb sie die Entscheidung – und damit die Gesamtverantwortung – über den ausnahmsweisen Einsatz von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen nach Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung sowie Dokumentation der beschlossenen Maßnahmen – wobei die Schulleitungen nach dem derzeitigen Stand der Landesregierung ausreichende Maßnahmen zum Infektionsschutz zu gewährleisten haben – an die Schulleitungen abwälzt;

Für die Beachtung der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften ist als Arbeitgeber das Land Baden-Württemberg verantwortlich. Die Verantwortlichkeit der Schulträger bleibt unberührt. Im Bereich der Schulen und Schulkindergärten wird die Verantwortlichkeit für den Arbeitsschutz nach § 13 ArbSchG für den inneren Schulbereich der Schulleitung beziehungsweise der Leitung der Schulkindergärten übertragen.

Nach § 10 MuSchG hat zudem der Arbeitgeber „für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann“ zu beurteilen. Für eine adäquate Einschätzung dieser individuellen und situativen Gefährdungen müssen die jeweiligen und im Einzelfall gegebenen Bedingungen vor Ort berücksichtigt werden. Das Kultusministerium unterstützt die Schulleitungen und die Leitung der Schulkindergärten mittels Mustergefährdungsbeurteilungen und Handreichungen, die laufend aktualisiert werden, um eine Hilfestellung und Orientierung bei der Erstellung der individuellen Einschätzungen zu bieten.

10. inwiefern sie ihre Voraussetzungen (vgl. Seite 7f. der Regelungen zum Schuljahr 2022/2023 unter Pandemiebedingungen des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport) für einen möglichen Einsatz von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen als verhältnismäßig und machbar erachtet;

Der Arbeitgeber ist rechtlich verpflichtet, Schwangere oder stillende Frauen besonders zu schützen und keinem untragbaren Gesundheitsrisiko auszusetzen. Die durch das Kultusministerium auf Basis der mutterschutzrechtlichen Vorgaben getroffenen Schutzmaßnahmen werden im Hinblick auf die Empfehlungen des RKI und des Ausschusses für Mutterschutz in enger Zusammenarbeit mit der Fachgruppe Mutterschutz laufend auf ihre Wirksamkeit überprüft und entsprechend angepasst. Fragen der Verhältnismäßigkeit und Umsetzbarkeit werden dabei in die Überlegungen mit einbezogen.

11. inwiefern sie die Voraussetzungen für einen ausnahmsweisen Einsatz von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen in den Klassen drei und vier gemäß den Regelungen zum Schuljahr 2022/2023 unter Pandemiebedingungen des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport für verhältnismäßig und machbar erachtet;

12. wie sie das ausnahmslose Beschäftigungsverbot von schwangeren Lehrkräften und Lehramtsanwärterinnen in den Klassen eins und zwei an Grundschulen, in den entsprechenden Klassenstufen der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) mit dem Bildungsgang Grundschule, in den SBBZ mit den Förderschwerpunkten GENT und KMENT sowie in den Schulkindergärten begründet und aus medizinischer Sicht für sinnvoll erachtet;

Die Fragen 11 und 12 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Das Beschäftigungsverbot in den Bereichen der Grundstufe der SBBZ und der Klassen eins und zwei war angesichts der damaligen pandemischen Situation notwendig, da in den Schulen die Maskenpflicht aufgehoben wurde und die Schülerinnen und Schüler dieser Stufen in der Regel die notwendige Reife nicht besitzen, die Abstandsregelungen gegenüber der Schwangeren sicher einzuhalten. Nach damaliger Einschätzung des Ausschusses für Mutterschutz durfte die Tragezeit einer FFP2-Maske für Schwangere in der Summe von 30 Minuten arbeitstäglich nicht überschritten werden, sodass das schützende Tragen einer FFP2-Maske, wenn der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, nur zeitlich eingegrenzt möglich war.

13. inwiefern sie Kenntnis darüber hat, dass schwangere Schülerinnen, für die laut der Regelungen zum Schuljahr 2022/2023 unter Pandemiebedingungen des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport dieselben Voraussetzungen für eine Teilnahme am Präsenzunterricht wie für schwangere Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen bestehen, nicht am Unterricht teilnehmen können;

Die Teilnahme schwangerer Schülerinnen am Präsenzunterricht ist möglich, wenn kein Beschäftigungsverbot nach Mutterschutzgesetz besteht und auf der Basis einer individuellen Gefährdungsbeurteilung ausreichende Schutzmaßnahmen getroffen werden, um eine unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere und ihr ungeborenes Kind auszuschließen. Schwangere Schülerinnen dürfen unter Pandemiebedingungen grundsätzlich nur bei Einhaltung aller erforderlichen Hygiene-, Lüftungs- und Abstandsregelungen am Präsenzunterricht teilnehmen.

14. inwiefern es aus ihrer Sicht die Schulleitungen entlastet, wenn diese für schwangere Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen Prozesse erarbeiten müssen, damit diese ersatzweise bspw. Verwaltungsaufgaben wahrnehmen können;

Je nach Konstellation in der jeweiligen schulischen Situation ist eine Entlastung der Schulleitungen durchaus denkbar und wahrscheinlich. Wegen des damit verbundenen zusätzlichen Verwaltungsaufwands für die Schulleitungen hat das Kultusministerium auf eine landesweite Abfrage jedoch verzichtet

15. inwiefern sie zur Lösung der aktuellen Situation rund um im Beschäftigungsverbot befindliche Lehrkräfte und Lehramtsanwärterinnen das aktuelle Vorgehen zu überdenken bzw. konkrete Regelungen herauszugeben gedenkt.

Das Vorgehen sowie etwaige Vorgaben und Hinweise zum Einsatz Schwangerer orientieren sich an den rechtlichen Vorgaben, insbesondere dem Mutterschutzgesetz, und den Empfehlungen der Fachgruppe Mutterschutz sowie des RKI. Sie werden fortlaufend geprüft und an aktuelle Erkenntnisse angepasst.

Schopper
Ministerin für Kultus,
Jugend und Sport