

SCHWANGERSCHAFT

Liebe Kollegin,

der Personalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und SBBZ und die Beauftragte für Chancengleichheit möchten Sie mit diesem PR-Info über das Mutterschutzgesetz MuSchG und die damit verbundenen Neuerungen informieren. Es soll Ihnen wichtige Rechte während und nach der Schwangerschaft aufzeigen.

In der Zeit Ihrer **Schwangerschaft** stehen Sie **unter besonderem Schutz**. Für Beamtinnen ist dies in der **Mutterschutzverordnung (MuSchuVO)** festgelegt; für angestellte Kolleginnen (Arbeitnehmerinnen und neu: Bundesfreiwilligendienstleistende) gelten das **Mutterschutzgesetz (MuSchG)** und das **Arbeitszeitgesetz**. Diese Gesetze können Sie leicht im Internet finden oder auch bei Ihrer Schulleitung einsehen.

1. ENTLASSUNGS-/ KÜNDIGUNGSVERBOT (§10 MuSchVO / § 9 MuSchG)

Zu den wichtigsten Schutzbestimmungen gehört, dass schwangere Frauen nicht entlassen werden dürfen bzw. ihnen nicht gekündigt werden kann. Dies gilt auch für eine Elternzeit innerhalb der Probezeit. Auch eine Lehramtsanwärterin oder Referendarin (Beamtin auf Widerruf) darf in der Schwangerschaft nicht gegen ihren Willen entlassen werden. Die Beendigung der zweiten Phase (des Vorbereitungsdienstes/des Referendariats) durch Bestehen der Prüfung oder das Ablaufen eines befristeten Vertrags ist hingegen keine Kündigung.

Neu: Außerdem haben Frauen 4 Monate Kündigungsschutz, wenn sie eine Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche hatten.

2. BESONDERE FÜRSORGEPLICHT DER SCHULLEITUNG

Schutz der Gesundheit

Den Schulleitungen obliegt bei schwangeren Beschäftigten eine besondere Fürsorgepflicht. Der Arbeitgeber hat der Lehrkraft ein Gespräch anzubieten, in dem ihr mitgeteilt wird, wie die Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen aussehen kann. In §14 MuSchG wird ausdrücklich auf die Dokumentationspflicht hingewiesen (siehe Gefährdungsbeurteilung nach der Verordnung zum Schutze der Mutter am Arbeitsplatz). Eine schwangere Lehrerin darf nicht mit schweren körperlichen Arbeiten betraut werden und auch nicht mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen durch gesundheitsschädliche Stoffe ausgesetzt ist (§1,1 MuSchuVO / § 4,1 MuSchG).

Für schwangere Beschäftigte besteht bei – vom Arzt festgestellter – nicht ausreichender persönlicher Immunität gegen folgende Krankheiten ein **teilweises oder vollständiges Beschäftigungsverbot** (s. Tabelle S.2).

Für Beschäftigte an Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen gelten besondere Regelungen:

- **Zytomegalie** (hier ist für Beamtinnen der **B.A.D - Betriebsärztlicher Dienst*** in Kirchheim auch Ansprechpartner, bei Arbeitnehmerinnen ist das Gewerbeaufsichtsamt zuständig)

*Adresse siehe Internetadressen/ Kontakte

Die wichtigsten Infektionen in der Schwangerschaft mit erhöhten Risiken für den Fötus

Krankheiten	Inkubationszeit	Mögliche Schädigung	Welche Phase der Schwangerschaft	Übertragung	Vorbeugende Impfung/ Immunität	Maßnahmen
Röteln Rubella (Rötelnvirus)	14-21 Tage	hohe Missbildungsrate	Frühschwangerschaft	Tröpfcheninfektion	ja Immunität nach Erkrankung	bei nicht ausreichender Immunität Beschäftigungsverbot bis zur 20. SSW* bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahren
Windpocken Varizellen (Varicella Zoster-Virus)	8 - 28 Tage	evtl. Früh- oder Totgeburt; bei 1 bis 2% schwere angeborene Schäden	gesamte Schwangerschaft hoch ansteckende Erkrankung	Tröpfcheninfektion, Schmierinfektion durch infektiösen Bläscheninhalt	ja Immunität nach Erkrankung	bei nicht ausreichender Immunität Beschäftigungsverbot in der gesamten Schwangerschaft beim beruflichen Umgang mit Kindern bis 10 Jahre, danach nur bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung
Masern Morbilli (Masernvirus)	8 - 21 Tage	Fehl- und Frühgeburten Masern des Neugeborenen	gesamte Schwangerschaft hoch ansteckende Erkrankung	Tröpfcheninfektion Kontakt mit infektiösen Sekreten	ja Immunität nach Erkrankung	bei nicht ausreichender Immunität Beschäftigungsverbot bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung
Mumps (Mumpsvirus)	12-25 Tage	erhöhte Spontanabortrate	vor allem im 1. - 3. Monat der Schwangerschaft, kurz vor der Entbindung	Tröpfcheninfektion, seltener mit Speichel kontaminierte Gegenstände	ja Immunität nach Erkrankung	bei nicht ausreichender Immunität Beschäftigungsverbot bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung
Ringelröteln Erythema infectiosum (Parvovirus B 19)	7 - 21 Tage	Fruchttod oder Ergüsse in Körperhöhlen (Hydrops fetalis)	Für Schwangere vor der 20. Schwangerschaftswoche schwere Folgen	Tröpfcheninfektion, Schmierinfektion durch Nasensekret	Impfung in Vorbereitung Immunität nach Erkrankung	bei nicht ausreichender Immunität Beschäftigungsverbot bis zur 20. SSW bei der Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 10. Lebensjahr

Schwangere ohne ausreichende Immunität müssen aus Fürsorgegründen (s.o. Nr. 3) während des möglichen Schädigungszeitraumes für das ungeborene Kind von der Arbeit freigestellt werden (Fundstelle: Merkblatt für werdende Mütter in Schulen und Tagesbetriebsseinrichtungen für Kinder ab 6 Jahren und Jugendliche), Lehrkräfte an Schulen für Körper- und Geistigbehinderte sollten zusätzlich das Merkblatt „Werdende Mütter in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen“ beachten (z.B. Gefährdung durch Zytomegalie). Weitere Informationen: <https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>. Formal richten sich diese Hinweise an Tarifbeschäftigte, sie sind inhaltlich sind sie aber auch auf Beamtinnen anzuwenden. * SSW = Schwangerschaftswoche

NEU: Statt starrem Beschäftigungsverbot ist verstärkter Arbeitsschutz geplant. Der Arbeitgeber ist aufgefordert, Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen zu vermeiden und Maßnahmen zu ergreifen, die die Weiterbeschäftigung ermöglichen.

- ➔ Umgestalten der Arbeitsbedingungen durch : Schutzmaßnahmen
- ➔ Falls dies nicht möglich ist: Arbeitsplatzwechsel
- ➔ Falls dies nicht möglich ist: Beschäftigungsverbot

Außerdem darf eine schwangere Kollegin nicht mit Aufgaben betraut werden, die eine erhöhte Unfallgefahr mit sich bringen (§ 2), 8 MuSchuVO / § 4, 8 MuSchG). Im Einzelfall ist abzuwägen, ob Schwangere mit bestimmten Aufgaben (z.B. Pausenaufsicht) betraut werden können.

Diese Einschränkungen gelten auch für kurzfristige Vertretungsstunden und für die Erteilung von Sport- und Schwimmunterricht.

Mehrarbeit

Die **Ableistung von Überstunden** (Mehrarbeit) durch schwangere und stillende Kolleginnen ist **nicht zulässig**, wenn dadurch eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Zeitstunden (das entspricht 6 Unterrichtsstunden) überschritten wird. Es dürfen folglich nicht mehr als **sechs Unterrichtsstunden pro Tag unterrichtet** werden. Unterhalb dieser sechs Unterrichtsstunden ist bei schwangeren und stillenden Kolleginnen die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit grundsätzlich möglich.

Die Schulleitung muss jedoch in diesem Fall, wie bei jeder Entscheidung, über die Anordnung von Überstunden (Mehrarbeit) zwei Abwägungen treffen:

- Ist die Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen tatsächlich nötig oder ist der Mangel nicht anderweitig zu beheben (z.B. durch die Aufstockung von Teilzeit; Regelstundenmaßausgleich; den Ausfall von Unterricht).
- Wem kann die Erteilung dieser Mehrarbeit unter Berücksichtigung dienstlicher und persönlicher Gründe am ehesten zugemutet werden.

Hierbei muss dann wiederum die Tatsache der Schwangerschaft (in letzterem Fall insbesondere auch die persönliche Tagesplanung der entsprechenden Kollegin) angemessen berücksichtigt werden. Nach unserer Erfahrung kommt im Schulbereich die Anordnung von Überstunden an schwangere oder stillende Kolleginnen praktisch nicht vor. Schwangere sollten sich gegebenenfalls beraten lassen.

Probezeit

Sollten Sie kurz vor Ablauf Ihrer Probezeit stehen, kann Ihre Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit auch während der Schutzfrist erfolgen, wenn eine entsprechende dienstliche Beurteilung vorliegt. Lassen Sie sich in diesem Fall von uns beraten!
 Vor der Verbeamtung auf Lebenszeit ist in der Regel keine amtsärztliche Untersuchung erforderlich.

3. NACH DER MUTTERSCHUTZFRIST

Für die Zeit des Beschäftigungsverbotes im Mutterschutz (Schutzfrist vor und nach der Geburt) wird der Arbeitsplatz an der Stammschule freigehalten. Im Gegensatz dazu haben Sie keinen Rechtsanspruch auf eine Rückkehr an Ihren alten Arbeitsplatz, wenn Sie die Elternzeit unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist nehmen. Sollten Sie wieder an Ihre Stammschule zurückkehren wollen, sprechen Sie rechtzeitig mit Ihrer Schulleitung und der zuständigen Personalschulrätin/dem zuständigen Personalschulrat.

4. MUTTERSCHUTZFRISTEN

Die Mutterschutzfrist beträgt in der Regel **14 Wochen, sechs Wochen** vor der voraussichtlichen und **acht Wochen** nach der tatsächlichen Geburt. (siehe Tabelle) Sie können auf ausdrücklichen Wunsch in der Schutzfrist (vor der Geburt) arbeiten, können aber diese Einwilligung jederzeit zurückziehen.

Übersicht Mutterschutzfristen:

Geburtstermin	Dauer des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt
Geburt des Kindes zum errechneten Termin	8 Wochen
Geburt mehrerer Kinder zum errechneten Termin	12 Wochen
Vorzeitige Geburt eines Kindes	8 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte
Frühgeburt * - ärztlich bescheinigt	12 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte
Geburt mehrerer Kinder zu einem früheren Termin	12 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte
NEU: Geburt eines behinderten Kindes	12 Wochen

*Unter einer "Frühgeburt" im medizinischen Sinne ist eine Entbindung zu verstehen, bei der das Kind ein Geburtsgewicht unter 2500 g hat oder bei der das Kind wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen oder wegen verfrühter Beendigung der Schwangerschaft einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf. Als Nachweis legen Sie der Schulleitung eine „Ärztliche Bescheinigung“ vor.

5. STILLZEITEN

Gemäß § 7 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung ist **die zum Stillen erforderliche Zeit** (mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde) **auf Verlangen freizugeben**. Diese Vorschrift bezieht sich auf ein „Normalarbeitsverhältnis“ mit einer zusammenhängenden Arbeitszeit von acht Stunden. Die Stillzeit ist ein realer Anspruch und kann weder angerechnet noch durch Ausfall der Arbeit an anderer Stelle ausgeglichen werden. Dennoch gibt es für Lehrerinnen keine automatische Anrechnung auf das Deputat.

Wir empfehlen deshalb mit der Schulleitung eine gemeinsam verträgliche Lösung über die Gestaltung des Stundenplanes zu treffen, so dass regelmäßige Stillzeiten fest eingeplant werden können.

Nach der Mutterschutzverordnung / dem Mutterschutzgesetz dürfen Mütter, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll dienstfähig sind, nicht zu Diensten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen. Ferner dürfen Mütter, die stillen, nicht zu schweren körperlichen, gesundheitsgefährdenden Arbeiten oder Tätigkeiten mit erhöhtem Unfallrisiko herangezogen werden.

Es gelten also die Regelungen, die auch während der Schwangerschaft gelten.

6. FREISTELLUNG DES PARTNERS/ EHEMANNS FÜR DIE ENTBINDUNG

Sofern der Ehemann/ Partner Angestellter oder Beamter im Schuldienst des Landes BW ist, kann er für die Entbindung einen Tag Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge in Anspruch nehmen (für andere Berufsgruppen lesen Sie die genauen Regelungen im Arbeitsvertrag bzw. im Tarifvertrag nach).

Auf alle Lehrkräfte im Landesdienst ist der Tarifvertrag (Länder) anzuwenden. Auf Grundlage von § 29 Abs. 1 dieses Tarifvertrags werden beamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte des Landes in folgenden Fällen von der Dienstleistung bzw. Arbeit freigestellt:

- a) Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes:
1 Arbeitstag

Unsere Merkblätter finden Sie auch zum Download
auf unserer Homepage:



www.oepr-nt.de

Elternzeit * Vätermonate * Versetzung * Dienstliche Beurteilung * Probezeit * Pflegezeiten
Dienstgespräche * Schwangerschaft * Stundenplan ...

Hilfreiche Internetadressen und Kontakte

Antragstellung online: STEWI www.lobw.de		Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit sowie Ruhestand bzw. Beendigung des Dienstverhältnisses ...
Regierungspräsidium Stuttgart www.rps-schule.de		Stichworte: Service – Formulare/ Vordrucke
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend www.bmfsfj.de		Stichworte: Elterngeld / Elternzeit
Landesbank Baden-Württemberg www.l-bank.de		Stichworte: Anträge, Elterngeldantrag, Landeserziehungsgeld
Landesamt für Besoldung und Versorgung www.lbv.bwl.de		Stichworte: Fachliche Themen – Kindergeld, Vordrucke – Elternzeit, Geburt, Kindergeld
Schulamt Nürtingen www.schulamt-nuertingen.de		Stichworte: Über uns – Örtlicher Personalrat, Beauftragte für Chancengleichheit
Örtlicher Personalrat am Staatlichen Schulamt Nürtingen http://www.oepr-nt.de/		Stichworte: Beratung, Beruf und Familie, Schwangerschaft
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft www.gew-bw.de		Stichworte: Elterngeld u. Broschüren
Süddeutscher Pädagogischer Verlag www.spv-s.de		Jahrbuch update, Elternzeit, Mutterschutz, Elterngeld
B.A.D - Betriebsärztlicher Dienst www.bad-gmbh.de		Für Lehrkräfte im SSA-Nürtingen ist Dr. Menzel in 73230 Kirchheim/T. zuständig: Tel.: 07021-43019 Fax: 07021-480763
Verband Bildung und Erziehung www.vbe-bw.de		Kontaktformular für Beratung

Sollten Sie noch offene Fragen haben: Der Personalrat und die BfC sind für Sie da

**Personalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-,
Gemeinschaftsschulen und SBBZ beim SSA Nürtingen,**

Marktstr. 12,

72622 Nürtingen,

Tel. 07022 / 26299-32

Email: oepr.ghrs@ssa-nt.kv.bwl.de

Homepage: www.oepr-nt.de (Hier finden Sie auch unsere PR-Infos zum Download)

Sprechstunden: Mittwoch 14.30 Uhr bis 16.00 Uhr und nach Vereinbarung

Ihre Ansprechpartner sind: Sabine Penzinger, Sandra Schettke, David Warneck

Beauftragte für Chancengleichheit beim SSA Nürtingen:

Angelika Schmidt

Tel. 07022 / 26299-35,

Email: angelika.schmidt@ssa-nt.kv.bwl.de