PRNT

INFO DES PERSONALRATS

FÜR GRUND-|HAUPT- |WERKREAL- |REAL-| GEMEINSCHAFTSSCHULEN
UND SBBZ BEIM STAATLICHEN SCHULAMT NÜRTINGEN

Handreichung zur Gefährdungsbeurteilung im Kontext einer Schwangerschaft

KONTAKT
Marktstr. 12, Zi.001
72622 Nürtingen
07022/26299-32,
oepr.ghrs@ssa-nt.kv.bwl.de
www.oepr-nt.de

1. Rechtliche Grundlagen

Die Bestimmungen zum Mutterschutzgesetz gelten für schwangere und stillende Frauen im Beamtinnen- und Arbeitnehmerinnen-Verhältnis gleichermaßen.
Sie stehen während ihrer Schwangerschaft und ihrer Mutterschutzzeit unter besonderem rechtlichem Schutz.
Für Beamtinnen ist dieser in der **Mutterschutzverordnung** festgelegt, für Kolleginnen im Arbeitnehmerverhältnis gilt das **Mutterschutzgesetz.** In § 10 des Mutterschutzgesetzes ist festgelegt, dass für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden muss, die dann auf eine schwangere Lehrerin angewendet wird.

2. Meldeverfahren:

In der folgenden Übersicht haben wir versucht die Aufgaben der schwangeren Lehrkraft und der Schulleitung zusammenzufassen:

Die Lehrerin meldet ihre Schwangerschaft so früh wie möglich schriftlich bei der Schulleitung, indem sie:

1. das **Formular „Anzeige einer Schwangerschaft**“ ausgefüllt der SL zur Unterschrift vorlegt und kopiert,
   (Erhalt des Formulars über die SL)
2. die **ärztliche Bescheinigung** mit dem voraussichtlichen Entbindungstermin der Schulleitung vorlegt
   (Kostenerstattung Bestätigung, vgl. Nr. 9).

Die Unterlagen werden auf dem Dienstweg an die zuständige Schulaufsichtsbehörde (SSA) geschickt. **Wichtig**: Erst nach der offiziellen Meldung können die Schutzmaßnahmen greifen.
Die Schwangere lässt beim betriebsärztlichen Dienst (BAD) oder bei ihrer Frauenärztin/ ihrem Frauenarzt ihren Immunstatus gegen Infektionskrankheiten prüfen und legt den Nachweis der SL vor.

Kontaktaufnahme mit BAD über: https://www.sicher-gesund-schulebw.de/mutterschutz/

Die Schulleitung meldet die Schwangerschaft unverzüglich **beim RP** unter Verwendung des auf:
https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutter schutz.aspx
Unter Umständen (z.B. bei fehlender Immunität) ist ein **vorläufiges Beschäftigungsverbot auszusprechen.**
Aufgrund der betriebsärztlichen Empfehlung (der BAD empfiehlt nur!!!) spricht die SL bei fehlender Immunität ein betriebliches Beschäftigungsverbot aus.
Die Schulleitung erstellt eine **arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung** und teilt der Schwangeren das Ergebnis mit.
Sofern die Beurteilung der Arbeitsbedingungen Gefährdungen ergeben hat, sind Schutzmaßnahmen in folgender Reihenfolge zu ergreifen:
Umgestaltung der Arbeitsbedingungen → Umsetzung → (teilweises) betriebliches Beschäftigungsverbot durch SL

Die SL schickt umgehend die Meldung (Formular „Anzeige einer Schwangerschaft“) über die Schwangerschaft (in 2-facher Ausführung) und die Gefährdungsbeurteilung für den ÖPR an das SSA.

Kann die Schwangere an der Schule nicht mehr gefahrlos beschäftigt werden und liegt kein ärztliches Beschäftigungsverbot vor, erfolgt eine Meldung beim SSA zur Prüfung eines anderweitigen Einsatzes.

3. Ärztliches Beschäftigungsverbot

Sofern aufgrund der individuellen körperlichen Gegebenheiten Gefahr für die Mutter oder das ungeborene Kind ausgeht, kann die Schwangere jederzeit ein Attest mit einem ärztlichen Beschäftigungsverbot vorlegen. Dieses Beschäftigungsverbot ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigte bindend. Liegt ein ärztliches Beschäftigungsverbot vor, muss keine Gefährdungsbeurteilung für die schwangere Lehrkraft erstellt werden. Dies gilt auch für Schwangere, die nicht im Dienst sind.

4. Besonderer Kündigungsschutz

Schwangere können nicht entlassen werden bzw. ihnen kann nicht gekündigt werden. Dies gilt auch für die Probezeit und für eine anschließende Elternzeit. Bei Beamtinnen, die kurz vor der Beendigung ihrer Probezeit stehen, kann die „Verbeamtung auf Lebenszeit" auch während der Schutzfrist erfolgen, wenn eine entsprechende dienstliche Beurteilung und das amtsärztliche Gutachten vorliegen.

5. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Den Schulleitungen obliegt bei Schwangeren eine besondere Fürsorgepflicht. Schwangere dürfen nicht mit Aufgaben betraut werden, die eine erhöhte Unfallgefahr mit sich bringen. Im Einzelfall ist abzuwägen, ob und welche Aufgaben übernommen werden können.
Pausenaufsicht ist nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis der Lehrkraft möglich, dies gilt auch für die Erteilung kurzfristiger Vertretungsstunden. Sport- und Schwimmunterricht können auf eigenen Wunsch der Schwangeren weiter erteilt werden, es sind jedoch organisatorische Maßnahmen dahingehend zu treffen, dass ein körperliches Eingreifen durch die Schwangere nicht erforderlich wird (z.B. Hilfestellung oder Rettungsmaßnahmen).

6. Arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung

Mit der Neufassung des Mutterschutzgesetzes muss die Schulleitung, am besten mit der Lehrkraft zusammen, im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung für jede Tätigkeit die Gefährdungen für die schwangere Lehrkraft oder das ungeborene Kind beurteilen.
Gemäß § 14 MuSchG ist die Gefährdungsbeurteilung mit der Lehrkraft zu besprechen und entsprechende Maßnahmen sind daraus abzuleiten**. In der Gefährdungsbeurteilung müssen nur die Punkte bearbeitet werden, die eine tatsächliche Gefährdung darstellen.**

Informationen, Anträge und Formulare finden Sie auf der Website des RP unter:
Gesetzlicher Mutterschutz - Regierungspräsidien Baden-Württemberg (baden-wuerttemberg.de)
(Eine spezielle Vorlage für den Schulbereich gibt es leider bisher nicht).

Eine Kopie der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung geht über das Schulamt an den ÖPR gemäß § 74,(2) Nr. 8.

7. Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit

Nach § 9 Abs.2 der Mutterschutzverordnung der Landesregierung (gleichlautend im Mutterschutzgesetz für Angestellte gültig) ist die Ableistung von Mehrarbeitsstunden durch schwangere oder stillende Kolleginnen nicht zulässig, wenn dadurch eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Zeitstunden überschritten wird. Die höchstzulässige Arbeitszeit gilt auch für außerunterrichtliche Veranstaltungen und Schullandheimaufenthalte.

8. Unterrichtsbesuche

Um die besondere Schutzbedürftigkeit von Schwangeren zu gewährleisten, empfehlen wir,
Unterrichtsbesuche, die der Feststellung der Bewährung dienen (3 Monate vor Ablauf der Probezeit) sowie Besuche zu Anlassbeurteilungen anzukündigen. (s. K. u. U. 23.04.1998/ S. 308)

9. Kostenerstattung

Die Erstattung der Kosten für die Schwangerschaftsbescheinigung können Sie auf dem Dienstweg auf dem Vordruck „Anzeige einer Schwangerschaft“ beim Staatlichen Schulamt formlos beantragen.

10. Beschäftigungsverbote (§ 34-36 Mutterschutzverordnung)

Das allgemeine Beschäftigungsverbot umfasst einen Zeitraum von mindestens 14 Wochen.
In den letzten 6 Wochen vor der Entbindung darf die Beamtin sich dienstbereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Bei Frühgeburten wird der Schutzzeitraum auf die Zeit nach der Entbindung angerechnet. Nach der Geburt beträgt das Beschäftigungsverbot mind. 8 Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen. Auf Antrag wird die Schutzfrist auf 12 Wochen verlängert, wenn bei dem Säugling eine Behinderung festgestellt wird. Während dieser Schutzfrist nach der Geburt darf nicht gearbeitet werden.

Laut Gesetz besteht ein Verbot von Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr:
Auf Antrag der Schule beim Regierungspräsidium (Referat 54.3 Fachgruppe Mutterschutz) kann zwischen 20 und 22 Uhr gearbeitet werden. Dem Antrag beizufügen sind:
o Erklärung der betroffenen Schwangeren
o Vorlage einer ärztlichen Unbedenklichkeitsbescheinigung
o Erklärung der SL, dass keine unverantwortbaren Gefährdungen gegeben sind.

Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen
Mit der gleichen Einverständniserklärung wie zur Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr kann beim RP eine Aufhebung des Arbeitsverbots beantragt werden.

- **Werden die Anträge nicht innerhalb von 6 Wochen vom RP abgelehnt, gelten sie als genehmigt.**

11. Ruhezeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeit ist Schwangeren und Stillenden eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.

12. Stillzeiten

Die zum Stillen erforderliche Zeit (mindestens 2 mal 30 Min. oder 1 mal 1 Std. pro Tag) ist auf Verlangen zu gewähren. Es ist zu empfehlen, gemeinsam mit der Schulleitung den Stundenplan so zu gestalten, dass regelmäßige Stillzeiten möglich sind.

13. Nach der Mutterschutzfrist

Der Arbeitsplatz an der Stammschule wird für die Zeit des Mutterschutzes freigehalten.
Bei Rückkehr aus der Elternzeit besteht allerdings kein Rechtsanspruch auf Rückkehr an die Stammschule, die Personalschulrät*innen versuchen dies jedoch zu ermöglichen, falls erwünscht.

14. Schlussbemerkung

Vor der Beantragung von Elternzeit mit oder ohne Teilzeitbeschäftigung (für Mütter 7 Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist) ist eine Beratung durch den Personalrat sinnvoll.

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

Personalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und SBBZ beim SSA Nürtingen	**Vertrauensperson der schwerbehinderten Lehrkräfte beim SSA Nürtingen**
Sabine Penzinger (Vorsitzende ÖPR), Tel. 07022 / 26299-32, sabine.penzinger@ssa-nt.kv.bwl.de **Susann Ruhland-Knapp** (Arbeitnehmervertreterin und stellvertretende Vorsitzende) susann.ruhland-knapp@ssa-nt.kv.bwl.de **Mira Hartwig** (Ansprechperson) mira.hartwig@ssa-nt.kv.bwl.de	**Sigrid Zankl** (SBV) Tel. 07022 / 26299-31, sigrid.zankl@ssa-nt.kv.bwl.de **Sandra Schettke** (StV. SBV) sandra.schettke@ssa-nt.kv.bwl.de **Katja Ehrle** (StV. SBV) katja.ehrle@ssa-nt.kv.bwl.de
Sprechstunde: Mittwoch 14.30 Uhr bis 16.00 Uhr telefonisch und persönlich (nach Vereinbarung)	**Sprechstunde** telefonisch und persönlich (nach Vereinbarung)

www.oepr-nt.de
Auf unserer Homepage finden Sie viele Informationen und unsere PR-Infos zum Download eingestellt.