PRNT

INFO DES PERSONALRATS

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

Schwangerschaft & Mutterschutz

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

Stand 07/2025

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 (gehören zu den aushangpflichtigen Gesetzen).

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 bis 4 Monate nach der Geburt und ebenso für eine Elternzeit innerhalb der Probezeit. Auch darf eine Lehramtsanwärterin oder Referendarin (Beamtin auf Widerruf) in der Schwangerschaft nicht gegen ihren Willen entlassen werden. Die Beendigung der zweiten Phase (des Vorbereitungsdienstes/des Referendariats) durch das Bestehen der Prüfung oder das Ablaufen eines befristeten Vertrags ist hingegen keine Kündigung. Hinzu kommt, dass **Arbeitnehmerinnen, wenn sie eine Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche hatten, weitere vier Monate Kündigungsschutz haben.**

MELDUNG DER SCHWANGERSCHAFT

- Die Schulleitung meldet die Schwangerschaft unverzüglich unter Verwendung des auf http://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx abrufbaren Mitteilungsformular dem Regierungspräsidium (Referat 54.3 – Fachgruppe Mutterschutz; mutterschutz@rps.bwl.de) als zuständiger Aufsichtsbehörde.
- **Die ärztliche Bescheinigung über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin ist weiterhin dem Staatlichen Schulamt zuzusenden.**
- Die Schulleitung ergreift ggf. Sofortmaßnahmen bis eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes der Schwangeren durchgeführt/aktualisiert worden ist. (Gegebenenfalls ist ein vorläufiges Beschäftigungsverbot auszusprechen).
- Die Schwangere lässt beim B.A.D. (Betriebsärztlichen Dienst) **jetzt BG prevent** oder bei der/dem Gynäkolog*in ihren Immunstatus gegen Infektionskrankheiten bestimmen und legt der Schulleitung einen Nachweis darüber vor.
- Die Schulleitung erstellt unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Immunitätsuntersuchung eine arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen) und teilt der Schwangeren das Ergebnis mit.

- Sofern sich Gefährdungen ergeben, sind Schutzmaßnahmen entsprechend dieser Rangfolge zu ergreifen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen -> Umsetzung -> (teilweises) betriebliches Beschäftigungsverbot = Freistellung durch die Schulleitung

BESONDERE FÜRSORGEPFLICHT DER SCHULLEITUNG

Den Schulleitungen obliegt bei schwangeren Beschäftigten eine besondere Fürsorgepflicht.

Bei Bekanntgabe der Schwangerschaft muss der Arbeitgeber eine so genannte „Gefährdungsbeurteilung" durchführen. Das heißt, gemäß den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben werden alle potenziellen Gefährdungen im Vorhinein ermittelt, denen eine Schwangere an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt sein könnte. **In §14 MuSchG wird ausdrücklich auf die Dokumentationspflicht hingewiesen, aus der das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie das Gesprächsangebot mit der Schwangeren ersichtlich wird.** Die in dem Gespräch ermittelten und erforderlichen Schutzmaßnahmen werden in §13 MuSchuG geregelt und unterliegen einer Rangfolge:

1 Die Arbeitsbedingungen müssen so umgestaltet werden, dass sie ohne Gesundheitsgefahren das Arbeiten ermöglichen.
2 Stellt eine Umgestaltung einen zu hohen Aufwand dar, hat die Schwangere einen Anspruch auf einen anderen, gleich geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz.
3 Erst wenn keine der Maßnahmen eine sichere Weiterbeschäftigung gewährleisten kann, besteht ein vollständiges Beschäftigungsverbot aus betrieblichen Gründen.
4 Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen kommen nur noch in Betracht, wenn alle anderen Maßnahmen versagen.

Für schwangere Beschäftigte besteht bei – vom Arzt festgestellter – nicht ausreichender persönlicher Immunität gegen mehrere Krankheiten ein **teilweises oder vollständiges Beschäftigungsverbot** (s. GBU Mutterschutz).

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 (neuer Name: BG prevent) auch Ansprechpartner, bei Arbeitnehmerinnen ist das Gewerbeaufsichtsamt zuständig)**

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.

HINWEIS: Der B.A.D. **NEU: BG prevent** berät und unterstützt beim Abwägen eines Einsatzes im Unterricht.
Außerdem darf eine schwangere Kollegin nicht mit Aufgaben betraut werden, die eine erhöhte Unfallgefahr mit sich bringen (§2 (2),8 MuSchuVO / § 4,8 MuSchG). Diese Einschränkungen gelten auch für kurzfristige Vertretungsstunden und für die Erteilung von Sport- und Schwimmunterricht.

Zuständigkeiten

Ab 01. Dezember 2018 sind die Regierungspräsidien für die Überwachung und Kontrolle der gesundheitlichen Vorschriften des Mutterschutzes auch für Beamtinnen zuständig. Benachrichtigungen über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gemäß §27 MuSchG sind mit dem dafür vorgesehenen Mitteilungsformular an das RP Stuttgart zu richten.

Regierungspräsidium Stuttgart

RP Stuttgart, Ruppmannstraße 21, 70565 Stuttgart
0711 904-15499 (Beratungstelefon), Zentrale 0711 904-0,
Fax 0711 904-15090, mutterschutz@rps.bwl.de

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.

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. Seit Juni 2025 gibt es Schutzfristen auch nach Fehlgeburten. Die Dauer können Sie der Tabelle unten entnehmen.

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
Fehlgeburt ab der 13.Woche	bis zu 2 Wochen Mutterschutz
Fehlgeburt ab der 17.Woche	bis zu 6 Wochen Mutterschutz
Fehlgeburt ab der 20.Woche	bis zu 8 Wochen Mutterschutz
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.

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.

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 die Regelungen, die auch während der Schwangerschaft gelten.

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 b.) weitere Anlässe.

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 **Sandra Schettke** (Ansprechperson) sandra.schettke@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** Montag und Donnerstag telefonisch und persönlich (nach Vereinbarung)

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