

Mutterschutz

Werdende Mütter stehen unter besonderem rechtlichen Schutz. Für Beamtinnen ist dies im 4. Abschnitt der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) festgelegt, für Arbeitnehmerinnen gelten das Mutterschutzgesetz (MuSchG) sowie das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). **Die Bestimmungen sind für Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen inhaltlich gleich.**

Der Mutterschutz beginnt erst mit der Anzeige der Schwangerschaft bei der Schulleitung. Zu den wichtigsten **Schutzbestimmungen** gehört, dass schwangere Frauen nicht entlassen werden dürfen bzw. ihnen nicht gekündigt werden kann. Dies gilt auch für die Probezeit und eine an die Mutterschutzfrist anschließende Elternzeit. Die Mutterschutzbestimmungen gelten während der Schwangerschaft, in den Wochen nach der Geburt und während der Stillzeit. **Das Mutterschutzgesetz gilt inzwischen auch für schwangere Schülerinnen.**

Die Fachgruppe Mutterschutz bei den Regierungspräsidien ist seit 01.12.2018 für die Einhaltung der Mutterschutzbestimmungen bei **Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen** verantwortlich. Sie bietet auf ihrer Website Informationen und Merkblätter zu folgenden Themen an. Sie richten sich (noch) an Arbeitnehmerinnen, gelten aber inhaltlich auch für Beamtinnen:

- Allgemeine Informationen und FAQs
- Fachinformationen und Formulare zu Gefährdungsbeurteilungen und zu individuellen Beschäftigungsverboten
- Branchenspezifische Merkblätter (<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>)

Schwanger – was nun?

- Die Schwangere **zeigt ihre Schwangerschaft** möglichst frühzeitig bei der Schulleitung **an**.
- Die Schulleitung leitet die **Schwangerschaftsanzeige** ans **Staatliche Schulamt Heilbronn** weiter.
- Die Schulleitung meldet die Schwangerschaft an die Fachgruppe Mutterschutz des RP mit dem Formular „Benachrichtigung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gemäß § 27 Mutterschutzgesetz“. (<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>)
- Die Schulleitung muss bis zum Vorliegen des Immunstatus der Beschäftigten ebenfalls ein befristetes Beschäftigungsverbot aussprechen.
 - Die Schwangere lässt beim BAD oder ihrer Frauenärztin/ihrem Frauenarzt ihren **Immunstatus überprüfen** (Kontaktaufnahme: <https://www.sicher-gesund-schule-bw.de/mutterschutz/>) und legt das Ergebnis der Schulleitung vor.
- Die Schulleitung erstellt eine **arbeits- und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung**. Die Ergebnisse der Immunitätsuntersuchung werden dabei berücksichtigt.
- Teil 2 der Gefährdungsbeurteilung (GBU 2) geht in **Kopie** an den Örtlichen Personalrat Heilbronn.
- Die Schulleitung trifft **Schutzmaßnahmen** entsprechend der Gefährdungsbeurteilung:
 - Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
 - Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
 - (teilweises) betriebliches Beschäftigungsverbot = Freistellung durch die Schulleitung
- Die Schulleitung führt ein **dokumentiertes Gespräch** mit der Schwangeren, in dem das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und eventuell erforderliche Maßnahmen mitgeteilt werden.

Fürsorge

Mit Anzeige der Schwangerschaft gilt das **Mutterschutzgesetz**, das für Beamtinnen in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung inhaltsgleich umgesetzt wird. Das Gesetz gilt für alle Bereiche und ist nicht speziell für den Schulbereich geschrieben. Der besondere rechtliche Schutz für werdende Mütter verpflichtet die Schulleitung zu einer **besonderen Fürsorgepflicht**. Dies ermöglicht der Schwangeren, so lange wie möglich zu arbeiten.

Mutterschutzgesetz bzw. AzUVO müssen allen Kolleginnen **zugänglich** sein. Auf Anfrage erhalten Kolleginnen Auskunft von ihrer Schulleitung über mutterschutzrelevante Tätigkeiten im Rahmen der Beschäftigung.

Beschäftigungsverbot

Ein Beschäftigungsverbot besteht immer dann, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer des Dienstes gefährdet sind. Bei den Beschäftigungsverboten muss grundsätzlich zwischen **drei Arten** unterschieden werden:

Die Mutterschutzfrist

Es gilt ein **grundsätzliches Beschäftigungsverbot** (siehe AzUVO § 32, Abs. 1 und 2) in den letzten sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin sowie in den ersten acht Wochen nach der Entbindung. Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie auf Antrag bei der Geburt eines behinderten Kindes auf zwölf Wochen (siehe AzUVO § 32, Abs. 2). Kommt das Kind zu früh, so dass der sechswöchige Mutterschutz vor der Entbindung nicht in vollem Umfang ausgeschöpft werden kann, verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Entbindung um die nicht in Anspruch genommenen Zeiten vor der Entbindung.

Vor der Entbindung darf die Frau arbeiten, wenn sie dies ausdrücklich möchte, um z.B. noch eine Prüfung abzulegen. Sie kann diese Bereitschaft aber jederzeit widerrufen. In den Wochen nach der Entbindung besteht dann bis auf wenige begründete Ausnahmen ein absolutes Beschäftigungsverbot zum Schutz des Kindes. Diese Ausnahmen müssen beim Regierungspräsidium beantragt werden. Bei befristeten Verträgen gelten diese Schutzbestimmungen nur bis zum Ende des Arbeitsvertrages.

Zuständig für die Berechnung des allgemeinen Beschäftigungsverbot (,,Mutterschutzfrist“) ist das Staatliche Schulamt.

Arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Den Schulleitungen obliegt bei Schwangeren eine besondere **Fürsorgepflicht**. Der Arbeitgeber muss der schwangeren Lehrkraft ein **Gespräch** anbieten, in dem ihr mitgeteilt wird, wie die **Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen** aussehen kann. Dieses Gespräch muss dokumentiert werden.

Schwangere dürfen nicht mit Aufgaben betraut werden, die eine **erhöhte Gefahr für Mutter oder Kind** mit sich bringen. Hierzu zählt:

- der Umgang mit gesundheitsschädlichen Stoffen im Chemieunterricht
- das Heben und Tragen (relevant besonders in SBBZ mit Förderschwerpunkt G/K)
- die erhöhte Unfallgefahr im Sport- und Schwimmunterricht
- die Gefahr des Ausgleitens während der Aufsicht
- der Umgang mit aggressiven Kindern und Jugendlichen

Im Einzelfall ist abzuwägen, ob Schwangere mit bestimmten Aufgaben betraut werden können. Dies gilt auch für kurzfristige Vertretungsstunden. Wenn sich die Betroffene dies jedoch zumuten möchte, kann sie selbstverständlich auch solche Dienstaufgaben in vollem Umfang wahrnehmen. In Zweifelsfällen kann eventuell eine Unbedenklichkeitserklärung durch einen Arzt/eine Ärztin hilfreich sein.

Werdenden und stillenden Müttern ist zu ermöglichen, sich auf einer **Liege** in einem geeigneten Raum hinzulegen und auszuruhen.

Während ihrer Schwangerschaft und solange sie stillen, dürfen Beschäftigte nicht zur **Mehrarbeit** herangezogen werden. Als Mehrarbeit gilt eine Beschäftigung von mehr als **8,5 Stunden am Tag** (das entspricht bei Lehrkräften des höheren Dienstes und Lehramt an Sonderschulen einem Unterrichts-

umfang von **fünf Unterrichtsstunden** bzw. bei übrigen Lehrkräften des gehobenen Dienstes **sechs Stunden**). Diese Obergrenzen sind auch bei der **Stundenplangestaltung** zu beachten. Mehrarbeitsunterricht von **Teilzeitkräften** ist dann unzulässig, wenn er die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschreitet.

Unterhalb dieser Schwelle ist die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit grundsätzlich möglich. Die Schulleitung muss jedoch stets unter allen infrage kommenden Lehrkräften abwägen, wem Mehrarbeit am ehesten zugemutet werden kann und dabei die Tatsache der Schwangerschaft bzw. des Stillens (in letzterem Fall insbesondere auch die persönliche Tagesplanung der betreffenden Kollegin) angemessen berücksichtigen.

Während der Schwangerschaft und Stillzeit darf eine Lehrerin nicht in der **Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr** und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (→ Schullandheim, Elternabend). Eine Beschäftigung zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr ist in begründeten Ausnahmefällen möglich, muss aber in jedem Einzelfall vom RP genehmigt werden.

Zuständig für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist die Schulleitung, ein ärztliches Attest ist nicht erforderlich. Reichen diese Schutzbestimmungen nicht aus, ist ein ärztliches Attest möglich, das eine geringere **Obergrenze** für die ohne Gefährdung von Mutter und Kind leistbare tägliche Arbeitszeit enthält.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Beschäftigte in Schulen können in besonderem Maße dem Risiko ausgesetzt sein, sich mit **Kinderkrankheiten** zu infizieren. Während der Schwangerschaft besteht – abhängig vom Alter der Kinder, mit denen die Beschäftigte arbeitet – ein erhöhtes Risiko für das ungeborene Kind. Schwangere Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen wenden sich zur Feststellung der Immunität an den BAD oder die Frauenärztin/den Frauenarzt. Dort werden die erforderlichen Untersuchungen berufsspezifisch durchgeführt. Anfragen richten Sie bitte an: <https://www.sicher-gesund-schule-bw.de/mutterschutz/>.

Bei nicht ausreichender persönlicher Immunität muss zunächst versucht werden, den Arbeitsplatz so umzugestalten, dass kein Infektionsrisiko mehr besteht (andere Aufgaben, Einsatz in höheren Klassen). Ist dies nicht möglich, wird ein Wechsel des Arbeitsplatzes geprüft (Einsatz außerhalb der Schule). Unter Umständen wird ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, das auf mehrere Wochen befristet sein kann. **Zuständig für die Gefährdungsbeurteilung und für das Beschäftigungsverbot ist der Arbeitgeber** (Schulleitung, evtl. unterstützt durch das RP).

Eine Lehrerin darf während ihrer Schwangerschaft nicht beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Dienstleistung gefährdet sind. Gründe hierfür können neben fehlender Immunität u.a. sein: Erbrechen, schwangerschaftsbedingte Kreislauflabilität, Anämie, Risiko einer Frühgeburt, Thromboseneigung – aber auch psychische Belastungen durch eine Beschäftigung, die sich nachteilig auf den Verlauf der Schwangerschaft auswirken können. Ein solches individuelles Beschäftigungsverbot kann sich erstrecken von Beschränkungen hinsichtlich Art, Umfang und Dauer bestimmter Tätigkeiten bis hin zum Verbot jeglicher Tätigkeit. **Die Entscheidung für das individuelle Beschäftigungsverbot trifft der Arzt/die Ärztin mit dem ärztlichen Zeugnis.**

Dieses muss die Rechtsgrundlage (§ 3 Mutterschutzgesetz bzw. § 34 AzUVO), die voraussichtliche Geltungsdauer, Umfang und Art der untersagten Tätigkeit genau enthalten. Eine weitere Entscheidung durch die Schulleitung ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber (Schulleitung) spricht das individuelle Beschäftigungsverbot entsprechend dem ärztlichen Zeugnis aus. **Bitte beachten Sie hierzu die Fachinformationen und Formulare der Fachgruppe Mutterschutz auf der Homepage der Regierungspräsidien in Baden-Württemberg.**

Ist eine Beschäftigte **in den ersten Monaten nach der Entbindung** nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig, darf sie nicht mit Tätigkeiten betraut werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Probezeit

Bei Kolleginnen, die in der beamtenrechtlichen Probezeit stehen, kann die Probezeit dennoch weiterlaufen. Eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit kann auch während der Schutzfrist erfolgen, wenn eine entsprechende dienstliche Beurteilung vorliegt.

Vor der „Verbeamtung auf Lebenszeit“ ist in der Regel keine weitere amtsärztliche Untersuchung erforderlich, wenn es bei der Einstellungsuntersuchung keine Einschränkungen und/oder während der Probezeit keine häufigen Fehlzeiten gab.

Unangekündigte Unterrichtsbesuche können psychisch sehr belastend sein. Deshalb gilt für schwangere Kolleginnen, dass Unterrichtsbesuche angekündigt werden sollten.

Stillzeiten

Gemäß § 33 Abs. 4 AzUVo und § 7 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes 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 Vereinbarungen über die Gestaltung des Stundenplanes zu treffen, so dass regelmäßige Stillzeiten fest eingeplant werden können. Die Schutzbestimmungen der Mutterschutzverordnung bzw. des Mutterschutzgesetzes gelten während der Stillzeit weiterhin.

Wiederaufnahme des Dienstes nach der Mutterschutzfrist

Wird der Dienst unmittelbar nach dem Beschäftigungsverbot wiederaufgenommen, besteht ein *Rechtsanspruch* darauf, wieder an der Stammschule eingesetzt zu werden. Aus dienstlichen Gründen kann beispielsweise bei einem Überhang trotzdem abgeordnet werden. Wird der Dienst nach einer Elternzeit erst später aufgenommen, besteht *kein Anspruch* auf den alten Arbeitsplatz. Das Staatliche Schulamt Heilbronn ist aber immer darum bemüht, eine für alle Beteiligten gute Lösung zu finden. Eine an die Mutterschutzfrist anschließende **Elternzeit** muss sieben Wochen vorher (also in der Regel eine Woche nach der Geburt) über STEWI beantragt werden. Väter, die unmittelbar nach der Geburt Elternzeit nehmen wollen, teilen diese Absicht der Schulleitung unter Nennung des errechneten Geburtsdatums spätestens sieben Wochen davor schriftlich mit. Nach Geburt wird der dementsprechende STEWI-Antrag gestellt. Bitte beachten Sie hierzu auch die weiteren Infos zu Elternzeit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf des ÖPR Heilbronn.

Wenn Sie **weitere Beratung** wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihre Personalvertretung.

Elke Trutzenberger

Katja Röken

Erik Stegmaier



PersonalrätInnen
elke.trutzenberger@ssa-hn.kv.bwl.de
katja.roeken@ssa-hn.kv.bwl.de
erik.stegmaier@ssa-hn.kv.bwl.de

Harald Schröder, Vorsitzender
harald.schroeder@ssa-hn.kv.bwl.de