



Gemeinsame Handreichung zum Mutterschutz

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 rechtlichen 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:

Lehrkraft	Schulleitung
<ul style="list-style-type: none"> Die Lehrerin meldet ihre Schwangerschaft so früh wie möglich schriftlich bei der Schulleitung, indem sie: <ol style="list-style-type: none"> das Formular „Anzeige einer Schwangerschaft“ ausgefüllt der SL zur Unterschrift vorlegt und kopiert, (Erhalt des Formulars über die SL) die ärztliche Bescheinigung mit dem voraussichtlichen Entbindungstermin der Schulleitung vorlegt (Kostenerstattung Bestätigung, vgl. Nr. 9). <p>Die Unterlagen werden auf dem Dienstweg an die zuständige Schulaufsichtsbehörde (SSA) geschickt.</p> <p>Wichtig: Erst nach der offiziellen Meldung können die Schutzmaßnahmen greifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Schwangere lässt beim betriebsärztlichen Dienst (BAD) in LB ihren Immunstatus gegen Infektionskrankheiten prüfen und legt den Nachweis der SL vor. Kontaktaufnahme mit BAD über: https://www.sicher-gesund-schule-bw.de/mutterschutz/ 	<ol style="list-style-type: none"> Formular „Anzeige einer Schwangerschaft“ <ul style="list-style-type: none"> Aushändigung des Formulars „Anzeige einer Schwangerschaft“ an die schwangere Lehrerin. https://rp.baden-wuerttemberg.de/rps/abt7/schulformulare/seiten/formulare-lehrkraft-personalangelegenheiten/#c82137 Die SL schickt umgehend die ausgefüllte „Anzeige einer Schwangerschaft“ (in 2-facher Ausführung) ans Schulamt sowie die ärztliche Bescheinigung. Eine Fassung geht an den ÖPR. Mitteilungsformular „Benachrichtigung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau“ <ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung meldet die Schwangerschaft unverzüglich beim RP und ÖPR unter Verwendung des auf: https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/seiten/mutterschutz/ abrufbaren Mitteilungsformulars: RP mutterschutz@rps.bwl.de und ÖPR oepr-schulen@ssa-lb.kv.bwl.de <u>Das RP (Referat 54.3) ist nun die zuständige Aufsichtsbehörde.</u> Gefährdungsbeurteilung <ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung ergreift ggf. Sofortmaßnahmen, bis eine Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz der Schwangeren durchgeführt ist (§ 10 MuSchG). Unter Umständen (z.B. bei fehlender Immunität) ist ein vorläufiges Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Lehrkraft	Schulleitung
	<ul style="list-style-type: none"> • 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. (Näheres unter Punkt 6) • 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 Gefährdungsbeurteilung (siehe Nr. 6) 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 vorläufig 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).
- Beachten Sie, dass für einige Bereiche des **naturwissenschaftlichen Unterrichts** Tätigkeitsverbote für Schwangere (und Stillende) gelten.

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.**

Wir empfehlen für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung das Formular, welches unter folgendem Link zu finden ist, da diese Vorlage stärker auf den Schulalltag zugeschnitten ist

<http://arbeitschutz-schule-bw.de/,Lde/Startseite/Gefaehrdungsbeurteilung/Mutterschutz>

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 Ludwigsburg 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 Mehrlings-geburten 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:
 - Erklärung der betroffenen Schwangeren
 - Vorlage einer ärztlichen Unbedenklichkeitsbescheinigung
 - 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. Hier muss erneut eine Gefährdungsbeurteilung erstellt oder überarbeitet werden.

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 Fragen haben, melden Sie sich per Mail oder rufen Sie an. Die Namen und Anschriften der Personalratsmitglieder finden Sie auf der Homepage oder im Aushang im Lehrerzimmer Ihrer Schule.

Amtsleiterin des SSA LB

Vorsitzende des ÖPR

Bitte beachten Sie unsere Schreiben zum Einsatz von schwangeren Lehrkräften unter Pandemie-Bedingungen auf unserer Homepage.