Stand: Juli 2026

ÖPR Personalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und SBBZ beim Staatlichen Schulamt Ludwigsburg

Baden-Württemberg
STAATLICHES SCHULAMT LUDWIGSBURG

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 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:

Lehrkraft	Schulleitung
• 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 BG Prevent (früher: BAD) in LB ihren Immunstatus gegen Infektionskrankheiten prüfen und legt den Nachweis der SL vor. • Kontaktaufnahme mit BG Prevent über: https://www.sicher-gesund-schule-bw.de/mutterschutz/	**1. Formular „Anzeige einer Schwangerschaft“** • **Aushändigung** des Formulars **„Anzeige einer Schwangerschaft“ an die schwangere Lehrerin. (Website unter „Urlaub/Dienstbefreiung“)** https://rps.baden-wuerttemberg.de/abt7/schulformulare/seiten/formulare-lehrkraft-personalangelegenheiten/ • 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. **2. Mitteilungsformular „Benachrichtigung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau gem. §27 Mutterschutzgesetz“** • 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 Das RP (Referat 54.3) ist nun die zuständige Aufsichtsbehörde. **3. Gefährdungsbeurteilung** • 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.** • Aufgrund der **betriebsärztlichen Empfehlung (der BG Prevent empfiehlt nur!!!)** spricht die SL z.B.: bei fehlender Immunität **ein betriebliches Beschäftigungsverbot aus.** • Die Schulleitung füllt die GBU Teil 1 für die Schule aus (linke Spalte ankreuzen!). Diese kann für jede individuelle Gefährdungsbeurteilung als **Mustervorlage** genommen werden. Die Schulleitung erstellt eine individuelle **arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung (Teil 1 und 2)** 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 eine Kopie der ***Gefährdungsbeurteilung*** (siehe Nr. 6) **für den ÖPR** an das SSA. Das Original verbleibt an der Schule. • 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, z.B.: wegen Elternzeit.

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. In bestimmten Sachfächern sind hier vor allem auch die Tätigkeitsverbote zu beachten.

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.**
Eine schwangere Lehrkraft darf erst dann ihre Tätigkeit wieder aufnehmen, wenn die Gefährdungsbeurteilung erstellt wurde.

Wir empfehlen für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung die Formulare GBU Teil 1 und 2,
da diese Vorlagen stärker auf den Schulalltag zugeschnitten sind. Zu finden:
Im Kiss-Rechner unter der Intranet-Seite des KM-Mitarbeiterportals
Arbeitsschutz im Schulbereich/ Gefährdungsbeurteilung zum Mutterschutz

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 eine Ausnahmegenehmigung zur Nachtarbeit ausgestellt werden.

  Dem Antrag beizufügen sind:

- Erklärung der betroffenen Schwangeren (kann jederzeit von der Lehrkraft widerrufen werden)
- Vorlage einer ärztlichen Unbedenklichkeitsbescheinigung
- Erklärung der SL, dass keine unverantwortbaren Gefährdungen gegeben sind.
- Zwischen 22 und 6 Uhr: Dokumentation des Arbeitgebers, dass ein begründeter Ausnahmefall vorliegt.

Musteranträge sind zu finden unter:
https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/seiten/mutterschutz

- **Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen**
  Mit einer Ausnahmegenehmigung kann beim RP eine Aufhebung des Arbeitsverbots beantragt werden.

Werden die Anträge nicht innerhalb von 6 Wochen vom RP abgelehnt, gelten sie als genehmigt. Ausnahme: Bei der Beschäftigung zwischen 22 und 6 Uhr darf die Tätigkeit erst aufgenommen werden, wenn der Antrag genehmigt und der Schule zugegangen ist.

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.

Gez. Sabine Conrad	Gez. Ellen Seybold
Amtsleiterin SSA LB	Vorsitzende ÖPR LB