

Örtlicher Personalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-,
Real- und Gemeinschaftsschulen sowie SBBZ
beim Staatlichen Schulamt Backnang

Mutterschutz und Elternzeit

Gemeinsame Informationen

Sind Sie betroffen? Benötigen Sie Unterstützung? Wir helfen Ihnen gerne!	
Ihre Ansprechpartner beim ÖPR des SSA Backnang	
Monika Messer	Bitte melden Sie sich im Büro des Personalrates! Wir nehmen dann kurzfristig Kontakt mit Ihnen auf!
	Sprechstunden: Montag – Donnerstag 14.00 bis 16.00 Uhr Freitag: 10.30 bis 12.30 Uhr und nach Vereinbarung
	Telefon: 07191 / 3454-150 Personalrat@ssa-bk.kv.bwl.de
Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten	
Roland Theophil Kristin Kurz Matthias Arldt-Berner	Tel.: 07191 / 3454-155 Tel.: 07184 / 6039883 Roland.Theophil@ssa-bk.kv.bwl.de
Chancengleichheitsbeauftragte	
Christine Jungbluth	Telefon: 07191/3454-141 bfc@ssa-bk.kv.bwl.de
Ansprechpartner des Staatlichen Schulamts Backnang	
Heidrun Hannebauer	Telefon: 07191/3454-121 Heidrun.Hannebauer@ssa-bk.kv.bwl.de

1. Rechtliche Grundlagen

Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) enthält zwingende gesetzliche Schutzbestimmungen zugunsten von Frauen während und nach der Schwangerschaft.

Für Frauen, die in einem Beamtenverhältnis stehen, gilt die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung - AzUVO der Landesregierung vom 29. November 2005 (GBl. S. 716) in der jeweils geltenden Fassung.

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes/§ 10 des Mutterschutzgesetzes muss für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden die auf eine schwangere Lehrerin angewendet wird.

Achtung, es ändern sich laufend die Bestimmungen durch Coronaverordnungen. Bitte informieren Sie sich regelmäßig auf diesen Seiten der Arbeitsgruppe Mutterschutz.

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>

2. Meldeverfahren:

Lehrkraft	Schulleitung
<ul style="list-style-type: none"> Die Lehrerin zeigt ihre Schwangerschaft so früh wie möglich schriftlich bei der Schulleitung an, indem sie: <ul style="list-style-type: none"> -das Formular „Anzeige einer Schwangerschaft“ ausgefüllt der SL zur Unterschrift vorlegt. Das Formular ist erhältlich über die SL oder: https://rp.baden-wuerttemberg.de/rps/abt7/schulformulare/seiten/formulare-lehrkraft-personalangelegenheiten/#c82137 -die ärztliche Bescheinigung mit dem voraussichtlichen Entbindungstermin der Schulleitung vorlegt (Kostenerstattung bei Vorlage der Originalbescheinigung unter Angabe der Bankverbindung und Höhe des Erstattungsbetrags) <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) ihren Immunstatus gegen 	<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung zeigt die Schwangerschaft unverzüglich beim RP, Fachgruppe Mutterschutz unter Verwendung des auf https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Wirtschaft/Mutterschutz/Documents/MutterMitteilung.pdf abrufbaren Mitteilungsformulars: „Benachrichtigungsformular über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau“ an: mutterschutz@rps.bwl.de <u>Das RP ist die zuständige Aufsichtsbehörde.</u> Die Schulleitung ergreift ggf. Sofortmaßnahmen, vorläufiges Beschäftigungsverbot, bis die Gefährdungsbeurteilung erstellt, der Immunstatus vom betriebsärztlichen Dienst (oder Facharzt) festgestellt und von der Lehrerin bei der Schulleitung vorgelegt wurde. Vom BAD erfolgt eine schriftliche Empfehlung für die Weiterbeschäftigung. Die Schulleitung erstellt, unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Immunitätsuntersuchung und der betriebsärztlichen Empfehlung, eine arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung und teilt der Schwangeren das Ergebnis mit. Ein Muster für die Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzrecht wurde inzwischen im Mitarbeiterportal eingestellt unter: https://intra.kv.bwl.de/startseite/personal/arbeitschutz+im+schulbereich

<p>Infektionskrankheiten prüfen und legt den Nachweis der SL vor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktaufnahme mit BAD über: https://www.sicher-gesund-schule-bw.de/mutterschutz/ 	<p>Eine Kopie der Gefährdungsbeurteilung geht über das SSA an den ÖPR.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sofern die Beurteilung der Arbeitsbedingungen Gefährdungen ergeben hat, sind Schutzmaßnahmen in folgender Reihenfolge zu ergreifen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen → Umsetzung → betriebliches Beschäftigungsverbot durch SL • 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 sich in Beurlaubung befinden.

Ein ärztliches Beschäftigungsverbot ist dem SSA zu melden.

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.

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)

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.

Bei vom Arzt festgestellter, unzureichender Immunität besteht teilweises oder vollständiges Beschäftigungsverbot unter anderem beim Auftreten folgender Krankheiten:

Masern, Ringelröteln, Mumps, Röteln, Windpocken.

Achtung: Für Beschäftigte an Einrichtungen für Behinderte gelten besondere Regelungen!! Zuständig z.B. bei Zytomegalie ist die B.A.D. für Beamtinnen und das Gewerbeaufsichtsamt für Arbeitnehmerinnen.

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.

Muster für die Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzrecht

<https://intra.kv.bwl.de/startseite/personal/arbeitschutz+im+schulbereich>

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

GBU Schulen Teil 1:

https://intra.kv.bwl.de/site/km/get/documents_E1713071824/kultus/intranet/02-personal/arbeitsschutz-im-schulbereich/dl-gef%C3%A4hrdungsbeurteilung%20zum%20mutterschutz/MusterGBU%20Schulen%20Teil1.docx

GBU Schulen Teil 2:

https://intra.kv.bwl.de/site/km/get/documents_E-767920722/kultus/intranet/02-personal/arbeitsschutz-im-schulbereich/dl-gef%C3%A4hrdungsbeurteilung%20zum%20mutterschutz/MusterGBU_Schulen_Teil2.docx

7. Tägliche 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 höchst zulässige Arbeitszeit gilt auch für außerunterrichtliche Veranstaltungen und Schullandheimaufenthalte. Mehrarbeit für Schwangere sollte grundsätzlich eher nicht vorkommen.

8. Beschäftigungsverbote (§ 34-36 Mutterschutzverordnung)

Ein Beschäftigungsverbot gilt in den gesetzlichen Schutzzeiten vor und nach der Entbindung. § 3 regelt die Schutzfristen vor und nach der Entbindung. Weitere Beschäftigungsverbote ergeben sich aus den §§ 9 bis 16 MuSchG.

Für Frauen, die in einem Beamtenverhältnis stehen, gilt die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung - AzUVO der Landesregierung vom 29. November 2005 (GBl. S. 716) in der jeweils geltenden Fassung.

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.**

9. Stillzeiten

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

10. Nach der Mutterschutzfrist

Der Arbeitsplatz an der Stammschule wird für die Zeit des Mutterschutzes, nicht aber bis zum Ende der Elternzeit, freigehalten.

Für weitere Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

11. Mutterschutz und Corona

Wir weisen Sie nachdrücklich auf die Seite der Fachgruppe Mutterschutz beim RP hin.

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/seiten/mutterschutz/>

Dort finden Sie die aktuell gültigen Regelungen und Verordnungen

Michael Stoeß

Vorsitzender des ÖPR

Sabine Hagenmüller-Gehring

Amtsleiterin des SSA BK