



Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM KARLSRUHE
ABTEILUNG 7 - SCHULE UND BILDUNG

Merkblatt - Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit

Schwangere stehen unter einem besonderen rechtlichen Schutz. Für **Beamtinnen** ist dies in einer **Verordnung** des KM (**Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung, AzUVO**) festgelegt; für **angestellte Kolleginnen** gelten das **Mutterschutzgesetz (MuSchG)** und die **Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuschArbV)**.

Schwangere Kolleginnen sollten das Bestehen einer Schwangerschaft der Schulleitung unverzüglich melden, damit die Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mutter getroffen werden können.

Entlassungsverbot (§ 37 AzUVO/ § 9 MuSchG)

Während der Schwangerschaft gilt ein absolutes Entlassungsverbot. Einer schwangeren Lehrerin im Angestelltenverhältnis kann während der Probezeit nicht gekündigt werden. Auch eine Beamtin auf Probe oder auf Widerruf darf in der Schwangerschaft nicht gegen ihren Willen entlassen werden. Keine Kündigung ist die Beendigung des Referendariats durch Bestehen der Prüfung oder das Ablaufen eines befristeten Vertrags.

Besondere Fürsorgepflicht der Schulleitung (§ 36 AzUVO)

Schutz der Gesundheit

Eine schwangere Lehrerin darf nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden und nicht mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheits-schädlichen Stoffen und Ähnlichem ausgesetzt ist.

Außerdem darf sie keine Arbeiten erledigen, bei denen erhöhte Unfallgefahren, insbesondere die Gefahr auszugleiten oder zu fallen, besteht (§ 32 Abs. 3 AzUVO/ § 4 MuSchG). Aufsichtsdienste im Schulhaus und auf dem Schulhof sowie der Einsatz im Sportunterricht sind möglich, sofern die erhöhten Unfallgefahren ausgeschlossen sind, und die Lehrerin einverstanden ist, jedoch sollte eine alleinige Pausenaufsicht durch Schwangere vermieden werden. Hierbei ist immer der Einzelfall zu betrachten.

Mehrarbeit

Während der Schwangerschaft und der Stillzeit darf die Lehrerin täglich nicht mehr als 8,5 Zeitstunden arbeiten. Dazu zählt neben dem Unterricht auch die Aufsichtsführung, Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Konferenzen, Elternsprechzeiten, Kooperationszeiten, usw. Sollten an einem Tag diese 8,5 Stunden überschritten werden, muss in Absprache zwischen Schulleitung und Lehrkraft für diesen Tag eine individuelle Lösung gefunden werden, da Mehrarbeit über die 8,5 Stunden hinaus unzulässig ist. Des Weiteren darf sie zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr nicht arbeiten sowie an Sonn- und Feiertagen. (§35 AzUVO/ § 8 MuSchG).

Bsp.: Die Schulleitung ist gehalten, abzuwägen, wem eine Vertretungsstunde am ehesten zuzumuten ist (Fürsorgepflicht). Im Zweifel wenden Sie sich an die Beauftragte für Chancengleichheit oder den Örtlichen Personalrat.

Beschäftigungsverbote (§ 32 und § 34 AzUVO/ § 3 und § 6 MuSchG)

Das Mutterschutzgesetz sieht vor der Geburt einen sechswöchigen und nach der Geburt einen achtwöchigen Zeitraum vor, in dem eine Frau Mutterschutz genießt. Sie kann auf eigenes Verlangen in der Frist vor der Geburt arbeiten. In den ersten acht Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) nach der Entbindung darf eine Beamtin nicht beschäftigt werden.

Mutterschutzfristen

Folgende Fälle werden unterschieden:

Tatbestand	Dauer des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt
Geburt eines Kindes zum errechneten Termin	8 Wochen
Geburt eines Kindes vor dem errechneten Termin	8 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte
Geburt eines Kindes nach dem errechneten Termin	8 Wochen
Frühgeburt – vom Arzt bescheinigt (2500 g und weniger oder Entbindung vor Vollendung der 37. SSW) oder erhöhte Pflegebedürftigkeit	12 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte
Geburt mehrerer Kinder zum errechneten Termin	12 Wochen
Geburt mehrerer Kinder zu einem früheren Termin	12 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte

Individuelles Beschäftigungsverbot

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durch die Schulleitung, bei Lehrerinnen im Angestelltenverhältnis und bei verbeamteten Lehrerinnen, wird bei nicht ausreichender Immunität werdender Mütter ein Beschäftigungsverbot durch die Schulleitung ausgesprochen; ein Nachweis wegen fehlender Immunität ist notwendig. Ausführliche Informationen hierzu unter www.rp.baden-wuerttemberg.de Stichwort: Fachgruppe Mutterschutz.

Die Merkblätter "Werdende Mütter im Angestelltenverhältnis" und "Werdende Mütter in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen" gelten analog auch für Beamtinnen.

Krankheiten	Inkubationszeit	Maßnahmen bei nicht ausreichender Immunität: Beschäftigungsverbot
Röteln	14 - 21 Tage	Bis zur 20.SSW, bei Betreuung von Schülern im Alter bis 18 Jahren
Windpocken	10 - 21 Tage	Während der gesamten Schwangerschaft bei Betreuung von Schülern im Alter bis 10 Jahren, danach nur bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung
Masern	8 - 12 Tage	Nur bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung
Mumps	14 - 25 Tage	Nur bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung
Ringelröteln	8 - 21 Tage	Bis zur 20.SSW bei der Betreuung von Kindern im Alter bis 10 Jahren, ansonsten bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung
Zytomegalie	nicht genau bekannt	Kein Beschäftigungsverbot , lediglich Entbindung aller Hygienemaßnahmen am Kind

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** (§ 32 AzUVO/ § 3 MuSchG). Eine weitere Entscheidung des Dienstherrn/Vorgesetzten ist nicht erforderlich.

Elternzeit

In der Regel (Ausnahmen sind in der Mutterschutzverordnung aufgelistet) sollte eine Mutter eine Woche nach der Niederkunft entschieden haben, ob sie

- ihren **Dienst nach Ablauf der Mutterschutzfrist** wieder aufnimmt,
- **Elternzeit** beantragt,
- **Elternzeit** beantragt **und** während der Elternzeit eine **Teilzeittätigkeit** ausüben möchte.

Diese Entscheidung muss so früh gefällt werden, da der **Antrag auf Elternzeit spätestens sieben Wochen** vor Beginn, also auch **sieben Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist** gestellt werden muss, wenn sich die Elternzeit direkt an die Mutterschutzfrist anschließen soll (§ 41 AzUVO), auf dem Dienstweg über die Schulleitung (online über STEWI).

Tipp: Die Elternzeit muss über STEWI beantragt werden. Stellen Sie alle notwendigen Informationen schon einmal frühzeitig zusammen.

<https://www.lehrer-online-bw.de/servlet/PB/menu/1343302/>

Seit dem 01.07.2015 gibt es eine Neuregelung bezgl. der Elterngeldes (ElterngeldPlus) sowie eine flexiblere Handhabung der Elternzeit. Auf Kinder, die nach dem 01.07.2015 geboren sind, ist die neue Regelung anzuwenden.

(<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=212396.html>)

Nach Beendigung der Elternzeit ist eine Beurlaubung aus familiären Gründen möglich (ohne Beihilfeanspruch). Ein Anspruch auf einen Einsatz an der Stammschule besteht nach der Elternzeit nicht (auch nicht für Funktionsstelleninhaber/innen; jedoch werden für Konrektorinnen und Rektorinnen ihre Stellen ein Jahr freigehalten). Die Schulverwaltung bemüht sich allerdings um einen Einsatz an der Stammschule oder in der Nähe.

www.l-bank.de / Hotline: 0800/6645471

Wiederaufnahme des Dienstes direkt nach der Mutterschutzfrist

Für die Zeit des Beschäftigungsverbotes im Mutterschutz wird **der Arbeitsplatz an der Stammschule** freigehalten. Dies bedeutet, die Kollegin hat einen Anspruch darauf, an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren, wenn sie keine Elternzeit unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist in Anspruch nimmt.

Nach § 34 (2) AzUVO dürfen Beamtinnen, 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 Lehrerinnen, die stillen, nach § 36 AzUVO/ § 6 (3) MuSchG nicht zu schweren körperlichen, anderen gesundheitsgefährdenden Arbeiten oder Tätigkeiten mit erhöhtem Unfallrisiko herangezogen werden. Es gelten also die Regelungen wie während der Schwangerschaft.

Stillzeiten

Gemäß § 36 AzUVO/ § 7 MuSchG ist die **zum Stillen erforderliche Zeit** nach dem Ermessen der Schulleitung zugunsten der Lehrerin anzuwenden. Damit eine ordnungsgemäße Stundenplangestaltung möglich ist, legt die Lehrerin die tägliche Stillzeit einheitlich und für einen längeren Zeitraum fest. Sachgerecht und dem Grundsatz von Schutz und

Fürsorge entsprechend ist es demnach, den Stundenplan erst **nach** der Entscheidung der Lehrerin aufzustellen. **Der Stundenplan wird um die gewünschte Stillzeit "herumgeplant":**

Eine Lehrerin, die ihr Kind stillt, hat keinen Anspruch auf Verminderung ihrer Unterrichtsverpflichtung, wenn die benötigten Stillzeiten außerhalb der vorgesehenen Unterrichtsstunden liegen.

Der Schutz beschränkt sich auf das erste Lebensjahr des Kindes.

Stundenplanbeispiel

- 1.Std : Unterricht
- 2.Std : **Stillzeit**
- 3.Std.: Unterricht
- 4.Std.: Unterricht

Beruf und Familie

Nach § 29 Chancengleichheitsgesetz hat die Dienststelle „auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit“ einzuräumen, wenn **Kinder unter 18 Jahren nachweislich** betreut oder eine **Angehörige oder ein Angehöriger** gepflegt werden müssen. Dies bedeutet, dass auf Antrag **ein familiengerecht gestalteter Stundenplan** erstellt werden muss, **soweit keine dienstlichen Belange diesem Antrag entgegenstehen.**

Teilzeit und unterhälftige Teilzeit

Während der Elternzeit ist für Beamtinnen und Beamte eine Teilzeitbeschäftigung von mind. 25% bis höchstens 73,17% eines vollen Deputats möglich. Außerhalb der Elternzeit ist bei der Betreuung von minderjährigen Kindern (unter 18 Jahren) eine Teilzeitbeschäftigung ebenfalls ab 25% eines vollen Deputats möglich.

Ein Teilzeit- oder Vollzeit Antrag soll 6 Monate vor Beendigung der Elternzeit gestellt werden; ebenso soll eine Teilzeitarbeit während der Elternzeit 6 Monate vorher beantragt werden; in Ausnahmefälle ist eine kürzere Antragsfrist möglich, und es soll sich mit dem/der zuständigen SachbearbeiterIn beim Regierungspräsidium in Verbindung gesetzt werden. Die Anträge sind in diesem Fall nicht an die Antragsfrist im Januar gebunden!

Regelstundenmaß /Woche (Deputat) (Schulart / Lehramt)	Elternzeit		unterhälftige Teilzeit aus familiären Gründen mind. 25%
	mind. 25%	max. 73,17%	
25 (Berufl. Schulen, Gym. höherer Dienst)	6,5 WStd	18 WStd	6,5 WStd
26 (Sonderschulen)	6,5 WStd	19 WStd	6,5 WStd
27 (Haupt-,Werkreal-,Realschulen, Berufl. Schulen und Gym. gehobener Dienst)	7 WStd	20 WStd	7 WStd
28 Grundschulen	7 WStd	20 WStd	7 WStd
31 Fachlehrer(innen) an Schulen für Geistig- und für Körperbehinderte	8 WStd	22 WStd	8 WStd

Weiterführende Links

<http://www.rp.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1298875/index.html>

http://www.innenministerium.baden-wuerttemberg.de/de/Teilzeit_Beurlaubung_Elternzeit_Pflegezeiten/82310.html

<http://www.innenministerium.baden-wuerttemberg.de/fm7/1227/Info%20Dienstbefreiungen.pdf>

www.rp.baden-wuerttemberg.de , Stichwort : Fachgruppe Mutterschutz

- **Regierungspräsidien Baden-Württemberg**

www.rps-schule.de

- **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

www.bmfsfj.de

- **Landesbank Baden-Württemberg**

www.l-bank.de Hotline: 0800/6645471

- **Landesamt für Besoldung und Versorgung**

www.lbv.bwl.de