

Personalrats-Info

Mutterschutz und Elternzeit

Februar 2023

Rechtsgrundlagen

- Für Beamtinnen ist dies in der Arbeits- und Urlaubsverordnung (AzUVO, seit 2005) festgelegt
- Für Arbeitnehmerinnen gelten das Mutterschutzgesetz (MuSchG, seit 2005) und das Arbeitszeitgesetz
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG, vom 18.12.2014, Neuregelungen vom 01.07.2015)
- MD-Schreiben AZ: KM 17-551-4 (vom 22.12.22)
- MD-Schreiben AZ: KM17-0304-19/5/ (vom 7.2.23)

Mutterschutz

Die schwangere Lehrkraft ist zur Anzeige der Schwangerschaft bei der Schulleitung verpflichtet, die jedoch gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Den Zeitpunkt bestimmt die Betroffene selbst.

Falls der Antikörper-Titer-Status unklar ist, muss die Schwangere sofort vom Unterricht freigestellt werden. Den Antikörper-Titer-Status bestimmt der/die behandelnde Frauenärztin oder aber der/die Betriebsärztin. Der betriebsärztliche Dienst und die dortige arbeitsplatzbezogene Mutterschutzberatung kann eine gute Ergänzung zur Beratung durch die Frauenärztin darstellen (und ist nicht zu verwechseln mit dem Amtsarzt): <https://www.bad-gmbh.de/standorte/location-detail/gesundheitszentrum-freiburg-68/>.

Auf der Seite www.sicher-gesund-schule-bw.de/Mutterschutz findet sich eine FAQ-Liste und das Kontaktformular zum betriebsärztlichen Dienst zum Thema Mutterschutz.

Eine **personenbezogene Gefährdungsbeurteilung (Teil 1 und 2)** muss für die schwangere Lehrkraft durch die Schulleitung erstellt und anschließend mit der Lehrerin besprochen werden.

Gefährdungsbeurteilung Teil 1 und Teil 2 sind downloadbar auf der Homepage des SSA FR unter: <http://schulamt-freiburg.de/,Lde/Startseite/NEU+Formulare>.

Unter Umständen müssen die Arbeitsbedingungen angepasst werden, denn für Schwangere gelten besondere Schutzvorschriften:

1. Vorgaben für den Einsatz von Schwangeren im Präsenzunterricht (Stand Dezember 2022)

- Ein Einsatz von Schwangeren im Präsenzunterricht ist grundsätzlich nach sorgfältiger Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und Festlegung der notwendigen Schutzmaßnahmen unter Beachtung der Hygienemaßnahmen möglich (MD-Schreiben vom 22.12.2022). Die Schulleitung ist verpflichtet, Sie über die erforderlichen Maßnahmen mündlich zu unterweisen und dies zu dokumentieren.
- Folgende technische und organisatorische Schutzmaßnahmen sind weiterhin vorrangig durchzuführen. Das Tragen einer FFP2-Maske kann diese nur ergänzen, nicht ersetzen:

- Ausreichende Lüftungsmaßnahmen sind sicher zu stellen. Ggf. ist ein Lüftungskonzept für die genutzten Räume sowie evtl. eine Handlungsanleitung mit Regelungen zur Lüftung zu erstellen und der Schulgemeinschaft im Rahmen der Unterweisung bekanntzumachen. CO₂-Messgeräte unterstützen die Lüftungsmaßnahmen.
- Der Unterricht findet in ausreichend großen Klassenräumen statt, um sicher zu stellen, dass ein Mindestabstand vom Lehrerpult/Tafel/Whiteboard zu den Schülerinnen und Schülern von mindestens 1,5 Meter durch Abtrennung (z. B. Tische oder Markierungen) eingehalten werden kann.
- Der Raumwechsel soll auf ein Minimum beschränkt werden.
- Der Unterrichtsplan für die schwangere Lehrerin muss so gestaltet sein, dass ein dauerhaftes Tragen einer FFP2-Maske nicht notwendig ist.
- Es muss sichergestellt werden, dass jederzeit ein Raum vorhanden ist, der der Schwangeren ermöglicht, die FFP2-Maske ohne Risiko für eine erhöhte Infektionsgefährdung abzusetzen.
- Die Pflicht zum Tragen einer FFP2-Maske gilt für Schwangere immer dann, wenn der Abstand zu einer Person von 1,5 m nicht sicher eingehalten werden kann.
- Ein freiwilliger Verzicht der Schwangeren auf das Tragen einer FFP2-Maske, wenn der Abstand von 1,5 Meter nicht sicher eingehalten werden kann, ist nicht möglich.
- Die Summe der Tragezeiten pro Arbeitstag dürfen 360 Minuten nicht überschreiten.
- Das dauerhafte Tragen einer FFP2-Maske ohne Maskenpause darf 75 Minuten nicht überschreiten. Im Anschluss an eine Tragezeit muss sichergestellt werden, dass die Schwangere 30 Minuten Tätigkeiten verrichten kann, bei denen sie keine Maske tragen muss.
- Eine Abstufung der Tragezeiten und Maskenpausen ist möglich:

Dauer des Tragens einer FFP2-Maske	Maskenpause mindestens
5 Minuten	2 Minuten
10 Minuten	4 Minuten
15 Minuten	6 Minuten
20 Minuten	8 Minuten
...	...
Max. 75 Minuten	30 Minuten

2. Schwangere stehen unter besonderem rechtlichen Schutz, z.B. in § 32 Abs. 3 AzUVO bzw. § 4 MuSchG

„Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen ausgesetzt sind.“

Im Schulbereich sind Schwangere also z.B. zu schützen vor:

- Sport- und Schwimmunterricht
- Aufsicht bei Sportveranstaltungen oder Tätigkeiten mit erhöhter Unfallgefahr
- Bestimmte Experimente in Chemie oder Physik
- Kontakt mit (kranken) Kleinkindern

Während der Schwangerschaft und der anschließenden Elternzeit gilt ein **absolutes Kündigungsverbot!**
Aber: Die Beendigung des Referendariats wegen Nichtbestehen sowie das Ende eines Fristvertrags sind keine Kündigung.

Mutterschutzfrist

§ 32 Abs. 2 AzUVO bzw. § 3 MuSchG

„In den letzten **sechs Wochen vor der Entbindung** darf die Beamtin/Arbeitnehmerin nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Dienstleistung ausdrücklich bereiterklärt; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.“ Die Bereitschaftserklärung kann z.T. im Referendariat oder in der Probezeit sinnvoll sein, sofern der Gesundheitszustand es zulässt.

§34 Abs. 1 AzUVO bzw. § 6 Abs. 1 MuSchG

„In den **ersten acht Wochen (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) nach der Entbindung** darf eine Beamtin/Arbeitnehmerin nicht beschäftigt werden.“

- Kommt das Kind vor dem errechneten Termin auf die Welt, verlängert sich die Frist entsprechend.
- Beamtinnen erhalten während der Mutterschutzfrist weiter ihre Besoldung.
- Eine bestehende Elternzeit kann auf Antrag zugunsten der Inanspruchnahme von Mutterschutz unterbrochen werden.
- Arbeitnehmerinnen müssen eine Kopie der Berechnung ihrer Schutzfrist ans LBV senden, damit zum Mutterschutzgeld der Krankenkasse der Arbeitgeberzuschuss gezahlt werden kann.
- Beamtinnen erhalten im Rahmen der Beihilfe pauschal 250 € für die Säuglingsausstattung.

Elternzeit

Grundlagen (diese Informationen beziehen sich auf Geburten ab dem 1. Juli 2015. Bei vorhergehenden Geburten gelten noch andere Bestimmungen):

- Elternzeit wird ab der Geburt des Kindes bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres für jedes Kind gewährt.
- Ein Anteil von bis zu 24 Monaten je Kind kann auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragen werden (beim Erstantrag angeben!)
- Beide Elternteile können ihre Elternzeit in je **drei** Zeitabschnitte aufteilen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers genehmigt werden.
- Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme des **dritten Abschnitts** einer Elternzeit aus dringenden dienstlichen Gründen ablehnen, wenn dieser für die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beantragt wird.
- EZ kann von jedem Elternteil alleine oder von beiden Elternteilen beantragt werden.
- Die Zeit des Mutterschutzes wird als Teil der (max.) drei Jahre Elternzeit angerechnet.

Eine Mutter **muss eine Woche nach der Niederkunft entscheiden**, ob sie

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

Der Antrag auf EZ muss **spätestens 7 Wochen vor Beginn** gestellt werden. Soll also die Elternzeit direkt an die Mutterschutzfrist anschließen, hat die Mutter nach der Geburt eine Woche Zeit, um den Antrag zu stellen.

Den Antrag stellen Sie über www.lehrer-online.de (Stewi).

Die Antragsfrist für eine Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt bei **mindestens 13 Wochen**.

Auswirkung der Elternzeit

Beamten:innen

- kein Gehalt, ggfs. Elterngeld, Beihilfe bleibt
- keine ruhegehaltstfähige Dienstzeit (aber Kindererziehungszeit)
- 2 Jahre zählen für Stufenlaufzeit
- verlängert evtl. die 3 Jahre der abgesenkten Eingangsbesoldung
- Elternzeit *kann* auf die Probezeit angerechnet werden – Einzelfallentscheidung, beraten lassen!

Arbeitnehmer:innen

- keine Vergütung, ggfs. Elterngeld, beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung
- keine Pflichtbeiträge in Rente (aber Kindererziehungszeit)
- zählt nicht für die Stufenlaufzeit

Teilzeit in der Elternzeit

Beamten:innen

- Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit von mind. 25 % bis höchstens 73,17% der vollen Arbeitszeit ist möglich. Eine unterhälftige Teilzeitarbeit (auch die Änderung des TZ-Umfangs) während der Elternzeit sollte ca. 6 Wochen vorher beantragt werden. Bitte beachten Sie dazu auch das neue „Elterngeld Plus“!
- Zeit zählt voll für die Probezeit, für Stufenlaufzeit, für Beförderungswartezeit
- Diese Zeit zählt anteilig für die ruhegehaltstfähige Dienstzeit

Arbeitnehmer:innen

- Keine Mindeststundenzahl, für sie ist im Prinzip jede Stundenzahl zwischen 1 Stunde und 75% möglich
- Achtung: Beschäftigte mit weniger als 400 €/Monat sind nicht sozialversicherungspflichtig
- Teilzeit bei einem anderen Arbeitgeber während EZ ist genehmigungspflichtig

Wichtig: Dieses Personalrats-Info dient der ersten Orientierung und kann eine profunde Rechtsberatung in Ihrem Einzelfall nicht ersetzen. Bei individuellen Anliegen zum Thema können Sie sich gerne an den Personalrat wenden!

Für den Personalrat inhaltlich verantwortlich

Peter Fels
Vorsitzender

Karin Maillard
Bearbeitung

Elke Eisert
Bearbeitung