Personalrats-Info

Mutterschutz und Elternzeit

Mai 2026

Rechtsgrundlagen

- Für Beamtinnen ist dies in der Arbeits- und Urlaubsverordnung (AzUVO) festgelegt
- Für Arbeitnehmerinnen gelten das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und das Arbeitszeitgesetz
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- MD-Schreiben AZ: KM 17-551-4 (vom 22.12.22)
- MD-Schreiben AZ: KM17-0304-19/5/ (vom 7.2.23)
- MD-Schreiben AZ: KM17-542-5/3/2

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 Lehrkraft selbst.

Falls der Antikörper-Titer-Status unklar ist, muss die Schwangere sofort vom Unterricht freigestellt werden. Den Antikörper-Titer-Status bestimmt der/die behandelnde Frauenärzt:in oder aber der/die Betriebsärzt:in. Der betriebsärztliche Dienst und die dortige arbeitsplatzbezogene Mutterschutzberatung können eine gute Ergänzung zur Beratung durch die Frauenärztin darstellen, siehe:
https://www.sicher-gesund-schule-bw.de/mutterschutz/.
Hier finden Sie viele Informationen zum beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen und das Kontaktformular zum betriebsärztlichen Dienst zum Thema Mutterschutz. Auch die Betriebsärztin unterliegt uneingeschränkt der ärztlichen Schweigepflicht, auch bei Beratungen zur Beurteilung von Arbeitsbedingungen und Festlegung von Schutzmaßnahmen. Konkrete Diagnosen oder Untersuchungsergebnisse bleiben vertraulich. Die betriebsärztliche Beratung ist nicht zu verwechseln mit einer amtsärztlichen Untersuchung.

Eine „Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung (Teil 1 und 2)“ muss für die schwangere Lehrkraft durch die Schulleitung erstellt und anschließend mit der Lehrerin besprochen werden. Hier wird geklärt, ob es nach der Beurteilung der Arbeitsbedingungen Schutzmaßnahmen für bestimmte Arbeitsbereiche geben muss. Die Formulare lädt die Schulleitung am Dienst-PC herunter.

1. **Schwangere stehen unter besonderem rechtlichen Schutz, z. B. in § 32 Abs. 3 AzUVO bzw. § 4-9 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 Kindern

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. B. im Referendariat oder in der Probezeit sinnvoll sein, sofern der Gesundheitszustand es zulässt.

§ 32 Abs. 1 AzUVO bzw. § 3 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.

Durch die Änderung des Gesetzes zum 01.06.2025 gibt es auch bei Fehlgeburten ab der 13. SSW Mutterschutz. Die Länge des Mutterschutzes richtet sich hierbei nach der Schwangerschaftswoche zum Zeitpunkt der Fehlgeburt. Nähere Informationen finden Sie hier: https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gestaffelter-mutterschutz-bei-fehlgeburten-in-kraft-getreten-265316

Elternzeit

Grundlagen

- 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 ab der Geburt 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 also min. eine Woche Zeit, um den Antrag zu stellen. Den Antrag stellen Sie über www.lobw.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

Beamt:innen

- kein Gehalt, ggfs. Elterngeld, Beihilfe bleibt
- keine ruhegehaltsfähige 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

Beamt:innen

- Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit von mind. 25 % bis höchstens 73,17 % der vollen Arbeitszeit ist möglich. Eine Teilzeitarbeit während der Elternzeit sollte ca. 6 Monate vorher beantragt werden. Bitte beachten Sie dazu auch das „Elterngeld Plus“!
- Die Teilzeit zählt voll für die Probezeit, die Stufenlaufzeit und die Beförderungswartezeit.
- Diese Zeit zählt ebenfalls anteilig für die ruhegehaltsfähige Dienstzeit.

Arbeitnehmer:innen

- Es gibt keine Mindeststundenzahl, es ist im Prinzip zwischen 1 Stunde und 75 % möglich.
- Achtung: Beschäftigte, die unterhalb der Minijob-Grenze verdienen, sind nicht sozialversicherungspflichtig (538 €, Stand 2026).
- 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*