

Mutterschutz und Elternzeit in der Schule

Schwangerschaft und Stillzeit	Die rechtlichen Bestimmungen, die schwangeren und stillenden Müttern Schutz und Fürsorge gewährleisten, sind für tarifbeschäftigte Lehrerinnen im Mutterschutzgesetz und für Beamtinnen in der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV) niedergelegt. Beides muss in jeder Schule vorhanden sein. Sie werden durch weitere Einzelregelungen ergänzt. Für die Einhaltung der Schutzrechte ist die Schulleitung verantwortlich.
Gefährdungsbeurteilung	Nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft muss die Kollegin (unter Fortzahlung der Bezüge) sofort vom Schulbesuch freigestellt werden, bis ihr Immunschutz geklärt ist. Die Schulleitung muss eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen, die die Schwangere dem betriebsärztlichen Dienst (BAD) vorlegt, der ggf. ein Beschäftigungsverbot empfiehlt, welches dann von der Bezirksregierung angeordnet wird. Da die Formulierung des Beschäftigungsverbots häufig zu Fehlinterpretationen führt, empfiehlt sich die Nachfrage beim BAD oder beim Personalrat. Liegt kein Beschäftigungsverbot vor, dann bestimmt die Schulleitung die erforderlichen Schutzmaßnahmen, z. B. Befreiung von der Pausenaufsicht oder vom Sportunterricht.
Infektionsgefahren	Werden Fälle von Infektionskrankheiten in der Schule bekannt, die die Gesundheit der Schwangeren oder des ungeborenen Kindes gefährden können, hat die Schwangere das Recht, sofort mit dem BAD Rücksprache über einen weiteren Verbleib in der Schule zu nehmen.
Unverantwortbare Gefährdung	Werdende Mütter dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, bei denen sie einer unverantwortbaren Gefährdung ausgesetzt sind. Unverantwortbar ist eine Gefährdung, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Schaden eintritt, muss umso größer sein, je geringer der möglicherweise eintretende Schaden ist. Wegen des hohen Ranges des vom Mutterschutz verfolgten Schutzziels der gesundheitlichen Unversehrtheit der Frau sind die Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit grundsätzlich gering. Sie sind also zu schützen vor der Gefahr auszugleiten, zu fallen, abzustürzen oder tödlich angegriffen zu werden. Sie dürfen nicht zur Betreuung aggressiver Kinder und Jugendlicher herangezogen werden. Auf Verlangen sind sie von der Pausenaufsicht zu befreien. Schwangere sollten sehr genau überlegen, ob sie Sport- oder Schwimmunterricht erteilen. Eine schwangere Lehrerin braucht nur auf eigenen Wunsch an Klassenfahrten oder Wandertagen teilzunehmen.
Besondere Gefährdungen	Schwangere dürfen keinen erhöhten Lärmbelastungen ausgesetzt werden. Als Grenzwert sind 80dB(A) anzusehen. Auch dürfen sie keiner starken Wärme- bzw. Kälteeinwirkung ausgesetzt sein. Die Raumtemperatur in Arbeitsräumen soll 26° nicht überschreiten.
Schwere körperliche Arbeit	Schwere körperliche Arbeiten dürfen nicht verrichtet werden. Dazu gehört das gelegentliche Heben oder Tragen von Lasten über 10 kg. Wenn Kinder getragen oder hochgehoben werden, ist der Grenzwert in der Regel überschritten.
Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit	Werdende und stillende Mütter dürfen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden, soweit 8,5 Stunden täglich überschritten werden. Eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist nicht erlaubt (Schulveranstaltungen). Zur Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr (Elternabend, Schulkonferenz etc.) muss sich die Schwangere ausdrücklich bereit erklären.

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann
02 12 / 1 39 51 21
dirk.bortmann@gew-nrw.de

Christoph Hanke
02 12 / 7 43 64
christoph.hanke@gew-nrw.de

Sabine Riffi
02 12 / 7 66 78
sabine.riffi@gew-nrw.de

Andrea Schütt
02 12 / 2 64 12 40
andrea.schuett@gew-nrw.de

Individuelles Beschäftigungsverbot	Grundsätzlich entscheidet der Arzt, ob die Schwangere ihrer Beschäftigung voll, nur eingeschränkt oder gar nicht nachgehen kann. Darüber stellt er eine Bescheinigung aus. Die Schulaufsicht erteilt ggf. ein entsprechendes Beschäftigungsverbot. Das Gehalt wird weiter gezahlt.
Schutzfrist	Sechs Wochen vor dem errechneten Termin der Niederkunft dürfen Schwangere nicht mehr beschäftigt werden, es sei denn, sie wünschen es ausdrücklich. Ein Beschäftigungsverbot besteht 8 Wochen nach der Niederkunft, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen nach der Geburt. Insgesamt darf die Schutzfrist 14 Wochen nicht unterschreiten. Sollte das Kind vor dem errechneten Termin geboren werden, wird der entsprechende Zeitraum angehängt.
Bezahlung während der Schutzfrist	<p>Während der Schutzfrist erhalten Beamtinnen weiterhin ihre Bezüge.</p> <p>Gesetzlich versicherte tarifbeschäftigte Lehrerinnen erhalten Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse. Der Arbeitgeber stockt den Kassenbeitrag bis zum Durchschnittsnettoverdienst der vergangenen drei Monate auf.</p> <p>Fällt eine Schutzfrist in eine laufende Elternzeit, so kann ein Antrag auf Beendigung der laufenden Elternzeit mit Wiederaufnahme der ursprünglichen Gehaltszahlung für die Zeit der neuen Mutterschutzfrist gestellt werden.</p> <p>Privat versicherte tarifbeschäftigte Lehrerinnen müssen Mutterschaftsgeld beim Bundesversicherungsamt (Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn) beantragen. Der Arbeitgeber berechnet allerdings seinen Zuschuss so, als läge eine Pflichtversicherung vor. Unterm Strich wird in diesem Fall etwas weniger als der vorherige Nettoverdienst gezahlt. Mutterschaftsgeld wird übrigens auch während einer laufenden Beurlaubung gezahlt (Antrag stellen!).</p>
Schutz für stillende Mütter	<p>Stillende Mütter stehen unter dem gleichen Schutz wie werdende Mütter (s.o.).</p> <p>Sind Mütter z. B. in den ersten sechs Monaten nach der Entbindung noch nicht wieder voll leistungsfähig, dürfen sie – bei voller Bezahlung – auch nur entsprechend reduziert eingesetzt werden. Der Arzt muss das natürlich bescheinigen.</p> <p>Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder täglich eine Stunde. Stillzeiten gelten als Arbeitszeit; die ausgefallenen Stunden dürfen nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Es ist deshalb unzulässig, den Stundenplan einer stillenden Lehrerin wegen des Stillens so zu ändern, dass Stillzeiten in Freistunden fallen. Der Schulleitung obliegt die Entscheidung über die Dienstbefreiung zum Stillen. Es muss gemeinsam in jedem Einzelfall eine verträgliche Lösung gefunden werden, die diese Grundsätze berücksichtigt.</p> <p>Grundsätzlich ist es Entscheidung der Mutter, wie lange sie ihr Kind stillt. Von der stillenden Lehrkraft kann auf Kosten der Behörde ein Nachweis über das Stillen verlangt werden.</p>
Elternzeit	Die Regelungen für die Elternzeit sind für Tarifbeschäftigte im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG vom 1.1.2018), für Beamtinnen und Beamte in der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV vom 1.1.2018) niedergelegt.
Anspruch auf Elternzeit	<p>Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen.</p> <p>Elternzeit – auch Teilzeit in der Elternzeit - kann gemeinsam von beiden Eltern in Anspruch genommen werden und zwar höchstens bis zum 36. Lebensmonat des Kindes. Ein Anteil von</p>

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann
02 12 / 1 39 51 21
dirk.bortmann@gew-nrw.de

Christoph Hanke
02 12 / 7 43 64
christoph.hanke@gew-nrw.de

Sabine Riffi
02 12 / 7 66 78
sabine.riffi@gew-nrw.de

Andrea Schütt
02 12 / 2 64 12 40
andrea.schuett@gew-nrw.de

Fortsetzung: Anspruch auf Elternzeit	<p>max. 24 Monaten kann auch zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes liegen. Die Übertragung muss nach neuem BEEG spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit verlangt werden. Die FrUrlV besagt dagegen noch, dass die Übertragung vor Vollendung des dritten Lebensjahrs des Kindes beantragt werden muss.</p> <p>Bis zum 3. Lebensjahr des Kindes kann Elternzeit von beiden Eltern unabhängig voneinander für drei Zeitabschnitte gewählt werden. Bei Antragstellung muss erklärt werden, für welche Zeitabschnitte innerhalb von 2 Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Doch die Eltern haben auch die Möglichkeit, sich zunächst nur für den Zeitabschnitt festzulegen, der für sie zum Zeitpunkt der Antragstellung planbar ist, z. B. bis zum Ende der Elterngeldzahlung.</p> <p>Mütter können Elternzeit erst im Anschluss an die Mutterschutzfrist nehmen. Die Schutzfrist nach der Geburt wird auf die dreijährige Elternzeit angerechnet. Die Elternzeit des Vaters kann sofort nach der Geburt des Kindes beginnen.</p> <p>Sowohl Verlängerung als auch Verkürzung einer Elternzeit sind möglich, bedürfen aber der Zustimmung der Dienststelle. Nach bestehender Rechtslage sind kaum Gründe vorhanden, eine Verlängerung der Elternzeit abzulehnen. Eine vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit stößt dagegen oftmals auf Probleme, da in der Regel Vertretungsverträge mit anderen Personen geschlossen wurden.</p> <p>Elternzeit wird nicht auf die Höchstdauer der familienpolitischen Beurlaubung (zurzeit 12 Jahre) angerechnet.</p>
Fristen	<p>Bis zum 3. Lebensjahr des Kindes muss Elternzeit 7 Wochen vorher beantragt werden.</p> <p>In der FrUrlV für Beamtinnen und Beamte ist festgelegt, dass die Elternzeit für Lehrkräfte nur mit sachgerechter Begründung unmittelbar vor oder in den Schulferien enden bzw. in oder nach den Ferien beginnen darf. Der Abstand soll der Länge der Ferien entsprechen. Sachgerechte Begründungen für Ausnahmen von diesem Abstandsgebot sind z. B. das Ende der Elterngeldzahlung oder das Ende der dreijährigen Elternzeit oder das Ende der Mutterschutzfrist, an die sich dann sofort die Elternzeit anschließt.</p> <p>Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gibt es keine Beschränkung bei der Gestaltung der Zeiträume. Sie können z.B. das Ende der Elternzeit auf den letzten Schultag vor den Sommerferien legen, um das Schuljahr angemessen vorzubereiten. Bei Schwierigkeiten informieren Sie bitte sofort den Personalrat.</p>
Beihilfe und Kranken- versicherung	<p>Beamtete Lehrkräfte sind in der Elternzeit beihilfeberechtigt und müssen ihre private Krankenversicherung weiter bezahlen. Ist der Ehepartner beihilfeberechtigt, wird man „berücksichtigungsfähiger Ehegatte“ und erhält einen Beihilfesatz von 70%. Beamtete Lehrkräfte in Elternzeit können nicht in die Familienversicherung des gesetzlich versicherten Ehepartners wechseln. Sie erhalten unter bestimmten Voraussetzungen lediglich einen Zuschuss von 31 € für die private Krankenversicherung, den sie beim LBV beantragen müssen.</p> <p>Gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte sind während der Elternzeit ohne Teilzeit beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung weiterversichert.</p>
Teilzeit in der Elternzeit	<p>Grundschullehrkräfte haben in der Elternzeit Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 20,5 Unterrichtsstunden. Die beabsichtigte Teilzeit sollte im Elternzeitantrag angemeldet werden. Ein späterer Verzicht oder eine Reduzierung sind möglich. Eine Mindeststundenzahl ist nicht erforderlich. (Details und Fristen siehe BEEG § 15 Abs. 4 bis 7!)</p>

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann
02 12 / 1 39 51 21
dirk.bortmann@gew-nrw.de

Christoph Hanke
02 12 / 7 43 64
christoph.hanke@gew-nrw.de

Sabine Riffi
02 12 / 7 66 78
sabine.riffi@gew-nrw.de

Andrea Schütt
02 12 / 2 64 12 40
andrea.schuett@gew-nrw.de

Teilzeit in der Elternzeit	In der Regel ist Teilzeit in der Elternzeit günstiger als „normale“ Teilzeit (u.a. auch wegen des Zuschusses zur Krankenversicherung). Teilzeit während der Elternzeit kann mit Zustimmung des Dienstherrn auch bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden (z. B. im Rahmen einer Abordnung in einem anderen Schulamt).
Elterngeld	Informationen zum Basiselterngeld und zum ElterngeldPlus bzw. möglichen Kombinationen finden Sie unter dem Stichwort „Elterngeld“ auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.
Rückkehr aus der Elternzeit	Laut Versetzungserlass kehrt die Lehrkraft nach einer Elternzeit von unter einem Jahr, wobei die gesamte Mutterschutzfrist auf die Dauer anzurechnen ist, ohne Antrag „grundsätzlich“ an ihre bisherige Schule zurück. Dauert die Elternzeit länger, muss die Lehrkraft über www.oliver.nrw.de einen Rückkehrantrag stellen und kann an einer unterversorgten Schule des Schulamts eingesetzt werden. Falls Sie unbedingt an Ihre bisherige Schule zurückkehren wollen, sollten Sie das dem Schulamt mitteilen und sich vom Personalrat vor Beantragung der Elternzeit beraten lassen.
Versetzungswunsch nach der Elternzeit	Nach einer Elternzeit von einem Jahr und länger (z. B. bis zum Ende der Elterngeldzahlung; immer unter Anrechnung der Mutterschutzfrist) muss der Dienstherr die familiäre Situation berücksichtigen und einen wohnortnahen Einsatz (max. 35 km Entfernung) ermöglichen. Mit der Rückkehrmeldung kann eine Versetzung in ein anderes Schulamt beantragt werden. Lehrkräfte, die bis zum 31.05. aus der Elternzeit zurückkehren, nehmen am Versetzungsverfahren zum 01.02. teil. Lehrkräfte, deren Elternzeit nach dem 31.5. und spätestens am 30.11. endet, nehmen am Versetzungsverfahren zum 01.08. teil. Überprüfen Sie die jeweils gültigen Antragsfristen auf www.oliver.nrw.de ! Während einer laufenden Elternzeit wird nicht versetzt. Sie können aber während der Elternzeit schon den Versetzungsantrag stellen. Denken Sie unbedingt daran, dem Personalrat eine Kopie Ihres Antrages zu schicken und lassen Sie sich bei der Formulierung der Versetzungsbegründung beraten.
Nützliche Adressen	Bezirksregierung Düsseldorf: www.brd.nrw.de (Merkblätter, Antrag auf Elternzeit) Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW: www.lbv.nrw.de Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: www.bmfsfj.de Elternzeitrechner, Online-Broschüren, Gesetzestexte Darunter die beiden sehr informativen Broschüren Leitfaden zum Mutterschutz sowie Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit - Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Service-Telefon mo-do; 7-19 Uhr, Tel. 01801-90 70 50, Fax 01888-55 54 40 Bundesversicherungsamt: www.bundesversicherungsamt.de Informationen und Antrag zum Mutterschaftsgeld Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW: www.mais.nrw.de Empfehlenswerte Broschüre zum Mutterschutz bei beruflichem Umgang mit Kindern

Stand: Februar 2018

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann
02 12 / 1 39 51 21
dirk.bortmann@gew-nrw.de

Christoph Hanke
02 12 / 7 43 64
christoph.hanke@gew-nrw.de

Sabine Riffi
02 12 / 7 66 78
sabine.riffi@gew-nrw.de

Andrea Schütt
02 12 / 2 64 12 40
andrea.schuett@gew-nrw.de