



Bezirksregierung Münster

Informationen zum Mutterschutz für Lehrerinnen

Wenn sich eine Schwangerschaft einstellt, gewinnen Themen wie Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld für die zukünftigen Eltern besondere Bedeutung. Neben weiterführenden Broschüren und Rechtsgrundlagen, auf die am Ende verwiesen wird, sollen diese Informationen Ihnen erste wichtige Hinweise zum Mutterschutzrecht sowie Aufschluss über Fristen und Verfahrensabläufe unter Berücksichtigung der schulischen Besonderheiten geben.

1. Was bedeutet Mutterschutz?

Alle Frauen, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, genießen während der Schwangerschaft und nach der Geburt einen besonderen Schutz. Die mutterschutzrechtlichen Bestimmungen bewahren die schwangere Frau und die Mutter grundsätzlich vor Kündigung und vor vorübergehender Minderung des Einkommens. Sie schützen darüber hinaus die Gesundheit der Mutter und des Kindes vor Gefahren am Arbeitsplatz.

Auch in befristeten Arbeitsverhältnissen gilt das Mutterschutzrecht, solange das Arbeitsverhältnis besteht. Endet der Arbeitsvertrag jedoch mit Ablauf der Befristung, so hört auch der Mutterschutz auf und die Rechtsansprüche erlöschen.

2. Wann, wem und wie ist die Schwangerschaft mitzuteilen?

Da die Lehrerin erst nach der Mitteilung ihrer Schwangerschaft unter den Schutz der entsprechenden Vorschriften gestellt werden kann, sollte sie diese im eigenen Interesse so früh wie möglich gegenüber der Schulleitung abgeben. U.a. wird umgehend eine Prüfung des Immunstatus durch den Betriebsärztlichen Dienst veranlasst, und die Schwangerschaft ist sowohl für den Einsatz im Unterricht als auch für außerunterrichtliche Tätigkeiten zu berücksichtigen.

Die Information über die Schwangerschaft hat schriftlich unter Vorlage der Bescheinigung eines Arztes oder einer Hebamme über den errechneten Geburtstermin zu erfolgen und wird von der Schulleitung ggf. über das Schulamt an das Personaldezernat der Bezirksregierung weitergeleitet. Es reicht ebenso eine Fotokopie der Seite des Mutterpasses, auf welcher der voraussichtliche Geburtstermin festgehalten wird. Eine Mitteilung sollte auch erfolgen, wenn die Lehrerin sich nicht im Dienst befindet,

sondern in einer Elternzeit, in Sonderurlaub, in der Freistellungsphase des Sabbatjahres/der Jahresfreistellung gemäß § 64 LBG oder sonstigen Beurlaubungszeiten.

3. Wie wirken sich die Mutterschutzbestimmungen auf die dienstliche Verwendung aus?

Zum Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes darf die schwangere Lehrerin insbesondere zur Mehrarbeit im Sinne von § 11 Abs. 5 ADO nicht mehr eingesetzt werden. Auch sonstige, längerfristige Pflichtstundenerhöhungen nach Maßgabe von § 11 Abs. 2 ADO oder im Rahmen eines Bandbreitenmodells sind zu vermeiden, es sei denn, dass sich die Lehrerin ausdrücklich schriftlich damit einverstanden erklärt. Abends und in der Nacht (zwischen 20.00 und 6.00 Uhr) darf sie nicht mehr unterrichten oder an sonstigen dienstlichen Veranstaltungen teilnehmen.

Lehrerinnen dürfen während der Schwangerschaft nicht (mehr) beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit der Mutter oder des Kindes bei Fortdauer der Dienstleistung/Beschäftigung gefährdet ist.

Etwasige Beschäftigungsbeschränkungen während der Schwangerschaft sollten frühzeitig in einem ausführlichen Gespräch mit der Schulleitung geklärt werden. Hierbei sollte auch die beiderseitige Flexibilität angesprochen werden, die je nach Verlauf der Schwangerschaft nötig werden kann. Auf Wunsch kann auch die Gleichstellungsbeauftragte angesprochen werden.

Die Verpflichtung der Dienststelle zum Schutz der Mutter am Arbeitsplatz ergibt sich ergänzend aus der Mutterschutzrichtlinienverordnung und weitergehenden Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes und der Gefahrstoffverordnung. Dies betrifft insbesondere Lehrerinnen in den Unterrichtsfächern Chemie, Biologie und Physik, die durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe oder physikalische Schadfaktoren in entsprechenden Verfahren oder Versuchsanordnungen in besonderer Weise gefährdet werden könnten. Die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit sind abzuschätzen und Schutzmaßnahmen zu bestimmen. Allgemein gilt, dass nach wissenschaftlichem Kenntnisstand die von PC-Bildschirmen ausgehende Strahlung gesundheitlich unbedenklich ist.

Es ist jedenfalls auszuschließen, dass werdende oder stillende Mütter einer Gefährdung ausgesetzt werden. Erforderlichenfalls ist der Unterricht umzugestalten oder die Lehrerin anders einzusetzen.

Dies gilt auch für Lehrerinnen im Unterrichtsfach Sport. Bewegungen, Stöße, Erschütterungen und körperliche Belastungen, die insbesondere zu einer Schädigung des Fötus führen und/oder eine Lösung der Plazenta verursachen können, sind auszuschließen.

Ausnahmen von den Schutzvorschriften werden i.d.R. aus Fürsorgegründen nicht genehmigt bzw. kommen bei Lehrerinnen auch nicht in Betracht.

Eine Lehrerin, die in den ersten 6 Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll dienstfähig ist, darf nicht zu einem ihre Leistungsfähigkeit

übersteigenden Unterricht herangezogen werden. Hier wird ggf. entsprechend den Bestimmungen zur Wiedereingliederung im Krankheitsfall verfahren und auf Antrag eine befristete Reduzierung der Unterrichtsstunden gewährt. Der bisherige Verdienst bleibt erhalten.

Für tarifbeschäftigte Lehrerinnen besteht das grundsätzliche Verbot jeglicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung, aber nur, sofern der Dienststelle eine Mitteilung über die Schwangerschaft vorliegt. Nimmt die Lehrerin im Anschluss an die Mutterschutzfrist eine Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ablauf der Elternzeit.

Das Kündigungsverbot gilt nur für die Dienststelle. Die Lehrerin kann jederzeit während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen und ist in diesem Fall nicht an die normalen Kündigungsfristen der für sie geltenden Arbeits- und Tarifverträge gebunden. Auch Aufhebungsverträge sind grundsätzlich zulässig. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses enden allerdings auch alle mutterschutzrechtlichen Bestimmungen und Ansprüche.

Entsprechend ist die Entlassung einer beamteten Lehrerin auf Probe oder auf Widerruf innerhalb der genannten Fristen gegen ihren Willen grundsätzlich unzulässig.

4. Können Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen, Geburtsvorbereitungskurse und Schwangerschaftsgymnastikkurse während der Dienstzeit besucht werden?

Für die notwendigen ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen, die nur während der Unterrichtszeit bzw. sonstigen Dienstzeit in der Schule möglich sind, sollte von der Schulleitung Dienstbefreiung gewährt werden.

Geburtsvorbereitungs- und Schwangerschaftsgymnastikkurse werden zu verschiedenen Tageszeiten angeboten und sind deshalb grundsätzlich außerhalb der Dienstzeiten zu besuchen.

5. Mutterschutzfrist - Was bedeutet das Beschäftigungsverbot?

Die Mutterschutzfrist beginnt grundsätzlich 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet regulär 8 Wochen, bei attestierten Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen nach der Entbindung. Bei vorzeitigen Geburten vor dem berechneten Termin verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten. Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Somit haben alle Lehrerinnen einen Anspruch auf eine Mutterschutzfrist von insgesamt mindestens 14 Wochen.

In dieser Zeit darf die Lehrerin nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie selbst dies vor der Geburt wünscht und sich ausdrücklich schriftlich dazu bereit erklärt. Die Entscheidung kann jederzeit widerrufen werden.

Für die Zeit nach der Entbindung besteht ein striktes Beschäftigungsverbot. Ausnahmsweise kann die Mutter beim Tode des Kindes auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf der Schutzfrist, aber noch nicht in den ersten 2 Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann auch diese Erklärung jederzeit widerrufen.

Eine Fehlgeburt oder ein Schwangerschaftsabbruch ist im rechtlichen Sinne keine Entbindung und löst keine mutterschutzrechtlichen Folgen aus. Insbesondere gelten die Schutzfristen nach der Entbindung nicht.

6. Mutterschaftsgeld - Welche finanziellen Auswirkungen sind zu erwarten?

Weitere wichtige Bestimmungen des Mutterschutzrechts sind, dass im Falle des Beschäftigungsverbots die werdende Mutter ihren bisherigen Durchschnittsverdienst behält, da die Mutterschutzvorschriften keine finanzielle Schlechterstellung der Schwangeren bewirken dürfen. Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt und für den Entbindungstag bleiben sie finanziell abgesichert, indem für die Beamtinnen die Besoldungsbezüge fortgezahlt werden. Fallen die Schutzfristen in eine Elternzeit, erhalten die Beamtinnen einen Zuschuss vom Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW (LBV), wenn sie nicht teilzeitbeschäftigt sind.

Die tarifbeschäftigten Lehrerinnen erhalten Mutterschaftsgeld nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches (z. Zt. maximal 13 € je Tag) von ihrer gesetzlichen Krankenkasse (dort zu beantragen) und einen Arbeitgeberzuschuss vom LBV, der automatisch aufgrund ihrer Mitteilung über die Schwangerschaft veranlasst wird. So wird insgesamt die Höhe des bisherigen Nettoverdienstes erreicht. Falls sie nicht selbst Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wird das Mutterschaftsgeld durch das Bundesversicherungsamt gezahlt. Bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses sind Verdiensterhöhungen, die während der Mutterschutzfristen wirksam werden, zu berücksichtigen. Das Mutterschaftsgeld wird auch dann gezahlt, wenn sich die Lehrerin während der Schutzfristen in Elternzeit befindet.

7. Welche sonstigen Auswirkungen haben Schwangerschaft und Mutterschutz?

Mutterschutzfristen führen grundsätzlich nicht zu einer Verlängerung der Probezeit. Treten in der übrigen Probezeit schwangerschafts- bzw. krankheitsbedingte Ausfälle von mehr als 3 Monaten auf, so wird die Probezeit um die 3 Monate übersteigende Zeit verlängert.

Die Folgen von Mutterschutzbestimmungen dürfen sich nicht negativ auf den Inhalt einer dienstlichen Beurteilung der Lehrerin auswirken.

8. Wann, wem und wie ist die Geburt mitzuteilen?

Da die Mutterschutzfrist festgelegt werden muss, ist der Geburtstermin mit vom Standesamt beglaubigter Kopie bzw. erstellter Ausfertigung der Geburtsurkunde des Kindes der Bezirksregierung möglichst schnell, jedoch spätestens innerhalb von 4 Wochen nach der Geburt, mitzuteilen.

Eine Frühgeburt ist durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen. Ein vorzeitiges Ende der Schwangerschaft ist umgehend der Bezirksregierung auf dem Dienstweg mitzuteilen.

Um Kindergeld und den höheren Familienzuschlag zu bekommen, benötigt auch das LBV eine schriftliche Nachricht mit Geburtsurkunde. Eine Änderung der Steuerklasse und des Kinderfreibetrages auf der Lohnsteuerkarte ist ggf. bei der Gemeinde- bzw. Stadtverwaltung zu beantragen.

Sofern beabsichtigt ist, im Anschluss an die Mutterschutzfrist Elternzeit für die Betreuung und Erziehung des Kindes in Anspruch zu nehmen, ist ein entsprechender Antrag spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit auf dem Dienstweg an die Bezirksregierung einzureichen (s. hierzu gesonderte Informationen).

9. Welche weiteren Leistungen gewähren die Beihilfe bzw. gesetzliche Krankenkassen?

Die Leistungen der Beihilfe und der gesetzlichen Krankenkassen bei Schwangerschaft und Mutterschaft umfassen im Wesentlichen die Übernahme der notwendigen Kosten für:

- Vorsorgeuntersuchungen
- Sonstige Versorgung, Betreuung und Nachsorge durch Ärzte und Hebammen
- Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln
- Schwangerschafts-/Rückbildungsgymnastik
- ambulante oder stationäre Entbindung, Hausgeburt
- häusliche Pflege
- Haushaltshilfe

Zudem wird für Beihilfeberechtigte ein Zuschuss zur Säuglingsausstattung gewährt.

Bestehen, was die Erstattung der Kosten angeht Zweifel, sollten Sie sich auf jeden Fall bei Ihrer Krankenversicherung bzw. Beihilfestelle - wenn möglich vorab - nach der Kostenübernahme bzw. evtl. möglichen Einschränkungen erkundigen.

Die Möglichkeiten der Krankenversicherung des neugeborenen Kindes (Familienversicherung in einer gesetzlichen Krankenkasse oder Privatversicherung mit Beihilfeberechtigung) sollten frühzeitig geklärt werden.

10. Was ist zu beachten, wenn während der Stillzeit bereits wieder gearbeitet wird?

Nimmt die Lehrerin unmittelbar nach der Mutterschutzfrist ihre Unterrichtstätigkeit wieder auf, gelten für die Stillzeit im Wesentlichen die gleichen Schutzvorschriften wie während der Schwangerschaft.

Darüber hinaus stehen der Mutter Stillpausen zu, d.h. die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, ist der Lehrerin auf Verlangen freizugeben. Die Mitteilung erfolgt ohne

ärztliche Bescheinigung mit Angabe der notwendigen Stillzeiten an die Schulleitung. Die Festlegung der Stillzeiten sollte möglichst für einen längeren Zeitraum im Voraus zu festen Tageszeiten erfolgen, da dies Voraussetzung für eine zuverlässige Planung ist. Der stillenden Lehrerin muss garantiert werden, dass sie regelmäßige Stillzeiten einhalten kann.

Bezüglich der Stundenplangestaltung sind die Interessen der stillenden Lehrerin und auch der Schulorganisation in sachgerechter Weise gegeneinander abzuwägen und möglichst einer für beide Seiten vertretbaren Lösung zuzuführen. Im Konfliktfall ist die Schulaufsicht hinzuzuziehen.

Für die Stilldauer gibt es keine zeitliche Begrenzung. Ab dem 1. Lebensjahr des Kindes kann jedoch die Vorlage einer Bescheinigung von einem Arzt oder einer Hebamme verlangt werden.

Der Verdienst wird durch die Stillzeit nicht gemindert. Die Stillzeiten sind nicht vor- oder nachzuarbeiten.

11. Weiterführende Informationen:

Mutterschutzgesetz – Leitfaden zum Mutterschutz

(beinhaltet auch die Mutterschutzrichtlinienverordnung)

Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen im Lande Nordrhein-Westfalen (MuSchVB)

vom 04.07.1968 in der Fassung vom 22.06.2004 (SGV. NRW. 20303)

Anwendung des Mutterschutzgesetzes auf die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen

Runderlass des Finanzministeriums vom 07.05.2007 – B 4000 – 1.93 – IV 1 –
(SMBl. NRW. 20310a)

Hinweise für schwangere Lehrkräfte

www.brms.nrw.de/startseite/abteilungen/abteilung4/Dezernat_47_Personalangelegenheiten/Informationen/Hinweise_fuer_schwangere_Lehrkraefte

Bei weiteren Fragen und Zweifelsfällen stehen Ihnen die zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Bezirksregierung und der Schulämter gerne für ein persönliches Gespräch zur Verfügung. Beihilferechtliche Fragen sind mit der Beihilfestelle der Bezirksregierung direkt zu klären.