

Mutterschutz

Gesetzliche Grundlagen sind das geänderte Mutterschutzgesetz (MuSchG) vom 01.01.2018, die Bestimmungen des MuSchG (für Tarifbeschäftigte), die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz, die Bestimmungen der Mutterschutzverordnung für Beamtinnen des Landes NRW (MuSchVB) sowie der Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung (MSW) vom 14.11.2006/212-1.21.0120002.

Der Mutterschutz beträgt für alle Mütter mindestens 14 Wochen. Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nur dann beschäftigt werden, wenn sie es ausdrücklich wünschen – diesen Wunsch können sie jederzeit widerrufen. Im achtwöchigen Mutterschutz nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Die Mutterschutzfrist wird bei jeder vorzeitigen Entbindung verlängert. Dabei werden nach der Geburt genau die Tage angehängt, die vorher nicht zum Tragen kommen konnten. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie bei behinderten Kindern, soweit die Behinderung innerhalb der ersten acht Wochen nach der Geburt ärztlich festgestellt wurde, verlängert sich die Dauer des Mutterschutzes auf 18 Wochen (sechs Wochen vor, zwölf Wochen nach der Geburt).

Schwangeren und Stillenden gilt von Rechts wegen die besondere Fürsorge des Arbeitgebers. Es gibt für die Schulleitungen bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben keine Handlungsspielräume. Eine Lehrerin soll, sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist, die Schulleitung davon unterrichten. Gemeinsam sollten Schulleitung und Schwangere das **Formblatt zur Gefährdungsbeurteilung** ausfüllen, das an den Schulen verbleibt, sowie den **Fragebogen**, so dass die Lehrerin ihn zum Termin mit dem **BAD** (berufsbegleitender arbeitsmedizinischer Dienst) mitnehmen kann. Die Schulleitung muss die Schwangerschaft der Lehrerin unverzüglich der **Bezirksregierung** melden. Bis zur Klärung des Immunstatus durch den BAD **darf die schwangere Lehrerin keinen direkten Kontakt mit Schülerinnen oder Schülern haben**. Sie kann mit Verwaltungs- oder Korrekturarbeiten beauftragt werden. Ist ein solcher Einsatz nicht möglich, muss die Lehrerin zunächst vom Dienst freigestellt werden. Dieses Beschäftigungsverbot muss beachtet werden bis zur Klärung der Gefährdungsbeurteilung und des Immunstatus.

Der BAD wird von der Bezirksregierung informiert, setzt sich mit der Schwangeren in Verbindung und vereinbart mit ihr einen Untersuchungstermin bzw. entscheidet ggf. auf der Basis der von der Schwangeren eingereichten medizinischen Dokumente.

Weitere Schutzmaßnahmen für werdende und stillende Mütter

Eine schwangere Lehrerin muss vor psychischen und physischen Belastungen geschützt werden.

Daraus ist im Grundsatz zu folgern:

- die Beibehaltung des regelmäßigen Stundenplans (kein Einsatz nur als Springerin)
- der weit überwiegende Einsatz in bekannten Lerngruppen (möglichst mehr als 75 Prozent der regelmäßigen Unterrichtszeit)
- keine ad-hoc Mehrarbeit oder Präsenzpflcht
- kein Arbeitstag in der Schule, der länger als achteinhalb Zeitstunden dauert
- keine Beschäftigung der Schwangeren nach 20:00 Uhr; dies bezieht sich im Schulbereich zum Beispiel auf die Durchführung von Elternabenden
- keine Doppelwoche über neunzig Zeitstunden
- kein mehrmaliges Pendeln zwischen zwei Dependancen an einem Tag, es sei denn, die schwangere Lehrerin wünscht dies ausdrücklich

Kontakt:

- Aufsichten nur in Bereichen, die Sitzmöglichkeiten bieten und geschützt sind und in denen kein reger Publikumsverkehr herrscht; auf Antrag ist die Lehrerin von der Pausenaufsicht auf dem Schulhof zu befreien.
- Der Anspruch auf Mittagspause bleibt unberührt.
- Mögliche Gefährdungen im Sport-, Chemie- oder Technikunterricht sind auszuschließen, ggf. durch Einsatz einer anderen Lehrkraft; Gefährdungen können sich sowohl auf einschlägige Sicherheitsbestimmungen wie auch auf das subjektive Befinden der Lehrerin gründen.
- Schwangere Lehrerinnen dürfen keinem dauerhaften erhöhten Lärm ausgesetzt werden, der Grenzwert beträgt 80 dB(A).
- Die Raumtemperatur in Arbeitsräumen soll 26°C nicht überschreiten.
- Eine schwangere Lehrerin braucht nicht an Klassenfahrten oder Wandertagen teilzunehmen; bei ausdrücklichem Wunsch steht ihrer Teilnahme jedoch nichts entgegen.

Stillzeiten

- sind auf Verlangen der Mutter einzuräumen (ggf. mit ärztlicher Bescheinigung)
- gelten als Arbeitszeit, 2x täglich eine halbe Stunde
oder 1x täglich eine Stunde (bezogen auf 41 Wochenstunden)
- Es entsteht kein Verdienstausschlag, d.h. es ist weder Vor- noch Nacharbeit nötig und die Stillzeit muss nicht auf die Pausen verschoben werden!

Lehrerinnen haben keinen Anspruch auf generelle Reduktion der Pflichtstunden, stattdessen gilt es, eine individuelle Lösung nach Bedarf von Mutter und Kind zu finden, meist pauschal bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes.

Ergänzender Hinweis:

„Wird bei einer Lehrerin der Stundenplan so gestaltet, dass sie Unterricht nur außerhalb der von ihr gewählten Stillzeiten zu erteilen hat, kann sie nicht verlangen, dass ihr zusätzlich Arbeitsbefreiung erteilt wird.“

(in: Willikonsky, MUSchG, 2. Auflage 2007, § 7 RNr. 2)

Rechtsgrundlagen:

– Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen, NRW
<https://www.gesetze-im-internet.de/muscheltzv/BJNR032010009.html>

– Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrIV NRW), Stand 20.09.2024
Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen

Diese Hinweise dienen Ihrer Information, können aber eine individuelle Beratung durch den Personalrat nicht ersetzen. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an ein Personalratsmitglied des PhV.

Kontakt:

Jutta Bohmann
Vorsitzende des Referats Frauen, Familie & Gleichstellung
jutta-bohmann@gmx.de
+49 (0) 228 77 09 35