

Merkzettel

Personalrat Hauptschule Regierungsbezirk Düsseldorf



Mutterschutz in der Schule

Die rechtlichen Bestimmungen, die schwangeren und stillenden Müttern Schutz und Fürsorge gewährleisten, sind für angestellte Beschäftigte im Mutterschutzgesetz und für Beamtinnen in der Freistellungs- und Urlaubsverordnung niedergelegt. Beides muss in jeder Schule vorhanden sein. Für die Einhaltung der Schutzrechte ist die Schulleitung verantwortlich.

Gefährdungsbeurteilung

Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, muss die Schulleitung eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vornehmen und daraus besondere Schutzmaßnahmen ableiten.

Infektionsgefahren

Bevor der betriebsärztliche Dienst (BAD) den Immunstatus der Schwangeren hinsichtlich verschiedener Infektionskrankheiten nicht festgestellt hat, darf die Schwangere keinen beruflichen Kontakt mit Kindern haben (Freistellung vom Dienst bzw. Beschäftigungsmöglichkeit ohne Kontakt mit Kindern). Der BAD legt fest, ob für die Schwangere beim Auftreten bestimmter Infektionskrankheiten (z. B. Masern, Mumps, Röteln, Ringelröteln, Windpocken, Keuchhusten, Zytomegalie, Scharlach, Grippe) oder bei anderen Gefährdungen ein Beschäftigungsverbot gilt.

Erhöhte Unfallgefahren

Werdende Mütter dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen, abzustürzen oder tätlich angegriffen zu werden. Schwangere Beschäftigte sind auf Antrag von der Pausenaufsicht zu befreien. Sie dürfen nicht zur Betreuung aggressiver Kinder und Jugendlicher herangezogen werden. Schwangere dürfen keinen Schwimmunterricht erteilen.

Schwere körperliche Arbeit

Für schwere körperliche Arbeiten besteht ein Beschäftigungsverbot. 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 (z.B. körperbehinderte Kinder).

Besondere Gefährdungen

Mögliche Gefährdungen im Sport-, Chemie- oder Technikunterricht müssen ausgeschlossen werden. Gefährdungen können sich sowohl auf Sicherheitsbestimmungen als auch auf das subjektive Befinden der Schwangeren begründen. Sportunterricht sollte in der Regel nicht erteilt werden.

Eine schwangere Beschäftigte darf nur auf eigenen ausdrücklichen Wunsch an Klassenfahrten oder Wandertagen teilzunehmen.

Schwangere dürfen keinen erhöhten Lärmbelastungen und keiner starken Wärme- bzw. Kälteeinwirkung ausgesetzt sein. Die Raumtemperatur in Arbeitsräumen soll 26° nicht überschreiten.

Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden, soweit damit 8,5 Stunden täglich überschritten werden. Eine Beschäftigung nach 20 Uhr und an Sonn- und Feiertagen ist nicht erlaubt (Eltarnabend, Schulkonferenz, Schulveranstaltungen).

Individuelles Beschäftigungsverbot

Grundsätzlich entscheidet der Arzt, ob die Schwangere ihrer Beschäftigung voll nachgehen kann. Sollte er nur eine eingeschränkte Beschäftigung oder auch keine Beschäftigung für möglich halten, stellt er eine entsprechende ärztliche Bescheinigung aus. Das Gehalt wird weitergezahlt.

Schutzfrist

6 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 von 14 Wochen nicht unterschritten werden.

Wird bei dem Kind innerhalb von acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung festgestellt, kann die Mutter eine Verlängerung der Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen beantragen.

Sollte das Kind vor dem errechneten Termin geboren werden, wird der entsprechende Zeitraum angehängt.

Bezahlung während der Schutzfrist

Während der Schutzfristen bekommen Beamtinnen ihre Bezüge weitergezahlt.

Gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte erhalten Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse (bis zu 13 € am Tag). Der Arbeitgeber stockt den Kassenbeitrag bis zum Durchschnittsnettoverdienst der vergangenen drei Monate auf.

Privat versicherte Tarifbeschäftigte müssen Mutterschaftsgeld beim Bundesversicherungsamt (Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn) beantragen. Das beträgt maximal 210 €, zuzüglich Zuschuss des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber berechnet allerdings seinen Zuschuss so, als läge eine Pflichtversicherung vor. Unterm Strich wird also in diesem Fall etwas weniger als der vorherige Nettoverdienst herauskommen. Mutterschaftsgeld wird übrigens auch während einer laufenden Beurlaubung gezahlt (Antrag stellen!).

Eine laufende Elternzeit kann wegen einer Schutzfrist auf Antrag unterbrochen werden. Die Zahlung der Bezüge erfolgt dann gemäß den persönlichen Verhältnissen vor Eintritt in die Elternzeit.

Auch Beamtinnen in Beurlaubung müssen beim Bundesversicherungsamt den Zuschuss beantragen.

Schutz für stillende Mütter

Stillende Mütter stehen unter dem gleichen Schutz wie werdende Mütter (s.o.).

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. Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder täglich eine Stunde, freizugeben.

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. Grundsätzlich ist es Entscheidung der Mutter, wie lange sie ihr Kind stillt. Ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes kann eine ärztliche Bescheinigung verlangt werden.