

Mutterschutz – Informationen für Schulleitungen

Gesetzliche Grundlagen

Seit dem 01.01.2018 ist das neue **Mutterschutzgesetz** in Kraft (Arbeitnehmerinnen). Zum 01.12.2018 wurden die Regelungen inhaltsgleich in die **AzUVO** übernommen (Beamtinnen). Die **Abläufe und Zuständigkeiten** sind für Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen nun gleich. Für die Einhaltung der Schutzbestimmungen ist in beiden Fällen das RP zuständig. Die **Bestimmungen sind nun eindeutig** formuliert. Ausnahmen von den Schutzbestimmungen sind zum Teil möglich: So kann beispielsweise eine Lehrerin im Vorbereitungsdienst in den Wochen nach der Geburt nun ausnahmsweise arbeiten. **Alle Ausnahmen müssen aber immer vom RP genehmigt werden.** Das Mutterschutzgesetz **gilt auch für Praktikantinnen und Schülerinnen.**

Die Mutterschutzbestimmungen gelten während der **Schwangerschaft**, in den Wochen **nach der Geburt** und während der **Stillzeit**. Der besondere rechtliche Schutz verpflichtet die Schulleitung zu einer **besonderen Fürsorgepflicht**. **Ziel** ist, dass die Beschäftigte so lange als möglich arbeiten kann.

Mutterschutzbestimmungen

Arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsbeschränkungen / -verbote:

- **Kein Mehrarbeitsunterricht** über die Obergrenze von 5 bzw. 6 Unterrichtsstunden – diese Obergrenze ist auch bei der Stundenplangestaltung zu beachten. Bei Teilzeit: keine Mehrarbeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus. Unterhalb dieser Schwelle muss die Schulleitung bei der Anordnung von Mehrarbeitsunterricht prüfen, wem diese am ehesten zugemutet werden kann.
- **Keine Beschäftigung zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen**
Ausnahmen müssen beim RP formal beantragt werden.
- Mindestens **11-stündige Pause** zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn
- Kein **Umgang mit gesundheitsschädlichen Stoffen** z.B. im Chemieunterricht
- Kein **Heben und Tragen** (relevant besonders in SBBZ G/K)
- Vermeiden einer erhöhten **Verletzungsgefahr im Sport- und Schwimmunterricht**, während der **Aufsicht** oder im **Umgang mit aggressiven Kindern**

Individuelle Beschäftigungsverbote

- „wenn nach ärztlichem Attest **Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind** bei Fortdauer der Dienstleistung **gefährdet** sind“
 - Ärztliches Zeugnis über Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind
 - enthält Angaben über voraussichtl. Geltungsdauer, Umfang und Art der untersagten Tätigkeit
 - **Schulleitung** spricht das Beschäftigungsverbot entsprechend aus bzw. setzt die Beschäftigungsbeschränkungen um
- Bei **fehlender Immunität**
- Ist eine Beschäftigte **in den ersten Monaten nach der Entbindung** nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig, darf sie nicht mit Tätigkeiten betraut werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Im Vorfeld

- **Arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen durchführen:**
Die Schulleitung prüft für jeden einzelnen Arbeitsplatz, ob dort mögliche Gefährdungen für Schwangere oder Stillende auftreten. Hierzu gehören:
 - Sport- und Schwimmunterricht
 - Pausenaufsicht
 - Betreuung von aggressiven Kindern
 - Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren
 - Bestimmte Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten
 - erhöhtes Infektionsrisiko durch Kinderkrankheiten und andere Erreger, die zu Schäden beim ungeborenen Kind führen können
- **Mutterschutzgesetz** bzw. AZUVO allen Kolleginnen **zugänglich** machen
- Auf Anfrage Kolleginnen Auskunft geben über mutterschutzrelevante Tätigkeiten im Rahmen der Beschäftigung

Anzeige einer Schwangerschaft – Was ist zu tun?

- Die Schwangere **zeigt ihre Schwangerschaft möglichst frühzeitig an.**
- SL händigt der Lehrkraft das **Info „Mutterschutz“** aus (<http://oepr-heilbronn.de/index.php/infos.html>)
- SL leitet die **Schwangerschaftsanzeige ans SSA** weiter
- SL meldet die **Schwangerschaft ans RP** mit dem auf der Seite des RP abrufbaren Formular zur Benachrichtigung (<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>)
- **Sofortiges Beschäftigungsverbot**, falls noch keine **Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes** vorliegt!
- Die Schwangere lässt beim BAD ihren **Immunstatus überprüfen** (Kontaktaufnahme: <https://www.sicher-gesund-schule-bw.de/mutterschutz/>) und legt das Ergebnis der Schulleitung vor.
- Die Schulleitung erstellt eine **arbeits- und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung**. Die Ergebnisse der Immunitätsuntersuchung werden dabei berücksichtigt.
- Die Schulleitung trifft **Schutzmaßnahmen** entsprechend der Gefährdungsbeurteilung:
 - Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
 - Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
 - (teilweises) betriebliches Beschäftigungsverbot = Freistellung durch die Schulleitung
- Die Schulleitung führt ein **dokumentiertes Gespräch** mit der Schwangeren, in dem das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und eventuell erforderliche Maßnahmen mitgeteilt werden.

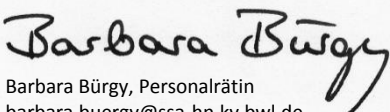
Die **Merkblätter und Formulare der Fachgruppe Mutterschutz** bei den RP richten sich im Moment noch an Arbeitnehmerinnen. Sie können verwendet werden, bis die an das neue Recht angepassten Formulare dort zugänglich sind.

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>

Mutterschutzbestimmungen zum Aushang bzw. zur Weiterleitung an alle Kolleginnen

https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Documents/Leitfaden_Mutterschutz.pdf

Wenn Sie **weitere Beratung** wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihre Personalvertretung.


Barbara Bürgy, Personalrätin
barbara.bueργy@ssa-hn.kv.bwl.de


Christiane Ziemer, Vorsitzende
christiane.ziemer@ssa-hn.kv.bwl.de