



Einstellung oder Verträge bei Schwangerschaft und Elternzeit?

Lehrkräfte dürfen wegen einer Schwangerschaft oder Elternzeit nicht benachteiligt werden, d.h. sie müssen ebenso behandelt werden, wie sie ohne Schwangerschaft und ohne Elternzeit behandelt würden.

- Lehrkräfte dürfen wegen Schwangerschaft oder Elternzeit bei Einstellungen über die Bewerberliste nicht übergangen werden.
- Lehrkräfte erhalten auch während der Schwangerschaft oder Elternzeit Beschäftigungsverträge, wenn sie diese auch ohne Schwangerschaft oder Elternzeit erhalten hätten.

Für Lehrkräfte in befristeten Verträgen, die über das Vertragsende hinaus Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, ergibt sich eine besondere Situation. Da für die Gewährung von Elternzeit **ein Beschäftigungsverhältnis bestehen muss**, ist mit diesen Lehrkräften ein Vertretungsvertrag abzuschließen, sofern weiterer Vertretungsbedarf besteht. Der Kollegin wird während der Vertragslaufzeit Elternzeit gewährt und für die Dauer der Elternzeit wird ein Vertretungsvertrag mit einer anderen Lehrkraft abgeschlossen.

Ein Bedarf wird in aller Regel bestehen. Sollte tatsächlich einmal kein Bedarf vorliegen - was die Schulaufsicht genau nachweisen müsste - könnte die Kollegin keine Elternzeit in Anspruch nehmen, sondern müsste sich spätestens **3 Monate vor Vertragsende arbeitslos melden**. Auch müsste sie für diese Zeit eine Krankenversicherung abschließen.

Verträge, in denen die Lehrkraft in Elternzeit keine Arbeitsleistung erbringt, verursachen dem Land keine Kosten. Für die Lehrkraft ergibt sich der Vorteil, dass die **Beschäftigung nicht unterbrochen** wird. Sie wird nach der Elternzeit nahtlos in der vorher erreichten Entgeltstufe mit den angesammelten Laufzeiten fortgesetzt. Bei einer Vertragsunterbrechung würde die erworbene Zeit in der Entgeltstufe wegfallen.

Wegen der erheblichen Nachteile einer Unterbrechung der Beschäftigung (keine Elternzeit möglich, Arbeitslosigkeit während der Unterbrechung, längere Stufenlaufzeit bei Wiederaufnahme der Beschäftigung) drängt der BPR im Sinne einer Gleichbehandlung gegenüber der Schulaufsicht auf eine Weiterbeschäftigung.

Kolleginnen können sich zur Unterstützung ihres Anliegens auch an den BPR Grundschulen wenden.