



# Mutterschutz & Elternzeit

---

Rechtsvorschriften, Hinweise, Anregungen und Hilfen

Stand: Oktober 2014

## Mutterschutz und Elternzeit

Die weitaus meisten Kolleginnen üben ihren Beruf auf der Grundlage einer sogen. Planstelle aus. Jede Planstelle begründet eine unbefristete Beschäftigung an einer Schule im Land Rheinland Pfalz, sei es als Beamtin oder als Tarifbeschäftigte nach TV-L (Tarifvertrag der Länder).

Fällt nun im Schuldienst eine solche „Planstelleninhaberin“ längerfristig aus, z.B. wegen der gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschutzfrist oder wegen der sich anschließenden (freiwilligen) Elternzeit, kann die ADD in der Regel auf diesem „Ticket“ einen befristeten Vertretungsvertrag abschließen.

Jedes Schuljahr befinden sich ca. 3000 Kolleginnen oder Kollegen über alle Schularten verteilt in Elternzeit. Allein im Grundschulbereich sind dies bis zu 13,8 % der Beschäftigten in den jeweiligen Schulaufsichtsbezirken.

Jede Beschäftigte egal ob befristet oder unbefristet, Lehrerin, pädagogische Fachkraft oder pädagogisches Personal hat grundsätzlich Anrecht auf Mutterschutz und die sich daran anschließende Möglichkeit der Elternzeit. Bei **befristeten Beschäftigungsverhältnissen** müssen jedoch einige Spezifika beachtet werden, auf die an anderer Stelle noch genauer eingegangen wird.

Deswegen schon hier ein erster allgemeiner Hinweis zu den Kolleginnen und Kollegen (kein Tippfehler, auch die Ehemänner können Elternzeit beantragen bzw. sich diese mit der Partnerin „teilen“) die sich bis zu **drei Jahre in Elternzeit** beurlauben lassen können.

Bisher war es gängige Praxis, dass man nach der Rückkehr aus Elternzeit wieder an seine alte Schule kam. Durch die allgemein zurückgehenden Schülerzahlen und teilweise Neubesetzungen an den „alten“ Schulen einerseits und dem massiven Anstieg von Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit, kann dies in der Praxis nicht mehr garantiert werden. Gesetzlich garantiert wird allenfalls für unbefristet Beschäftigte die Weiterbeschäftigung im Lande Rheinland-Pfalz. Es versteht sich allerdings von selbst, dass diese aus Fürsorgegründen in aller Regel wohnortnah erfolgen muss, was ja bei der Vielzahl der unterschiedlichen Schulen im Lande auch kein Problem darstellen dürfte. Auf das Recht, nach Rückkehr aus Elternzeit auch unterhältig (im Extremfall bis zu 1 LWStd.) in Teilzeit arbeiten zu können, sei hier auch noch einmal ausdrücklich hingewiesen (Antragsfrist: 3 Monate vor Rückkehr aus der Elternzeit).

### Fundstellen:

- **Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter** (Mutterschutzgesetz – MuSchG) - zuletzt geändert durch Art. 14 G vom 17.03.2009
- **Landesverordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen im Lande Rheinland-Pfalz** (Mutterschutzverordnung - MuSchVO-) – zuletzt geändert §§ 3a, 9 und 11 geändert durch § 134 des Gesetzes vom 20.10.2010 (GVBl. S 319); Diese Änderungen treten zum 01.07.2012 in Kraft
- **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)**, zuletzt geändert durch Gesetz vom 15.02.2013
- **Urlaubsverordnung für Beamte in Rheinland-Pfalz**, in der Fassung vom 17. März 1971
- **Vorz. Beendigung der EZ wg. MuSch**; Schreiben der ADD v. 25.02.2013

## Gesetzliche Regelungen

Vorbemerkung:

Während die Mutterschutzverordnung (MuSchVO) ausschließlich die besondere Situation von Beamtinnen regelt, sind im Mutterschutzgesetz (MuSchG) Regelungen für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, das heißt auch für Heimarbeiterinnen, Hausangestellte, geringfügig Beschäftigte und weibliche Auszubildende aufgelistet.

Bei den nachfolgenden Ausführungen beschränken wir uns auf die zu beachtenden Vorgaben im Schulbereich. Bei Honorarkräften an GTS bleibt abschließend zu klären, inwieweit für diese - da nicht in den eigentlichen Schulbetrieb integriert – die besonderen schulspezifischen Vorgaben (z.B. Stillzeiten) ebenfalls zur Anwendung kommen können.

Für Beamtinnen gelten besondere Regelungen, die im Beamtenrecht bzw. in der Mutterschutzverordnung festgelegt sind. – Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst fallen unter das Mutterschutzgesetz.

Das Mutterschutzgesetz enthält besondere Vorschriften

- zur Arbeitsplatzgestaltung
- zum Kündigungsschutz
- zu Beschäftigungsverboten unter Weiterzahlung des Arbeitsentgelts außerhalb der Mutterschutzfristen sowie
- zur finanziellen Unterstützung in Form des Mutterschaftsgeldes
- und des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen.

Regelungen zum Schutz werdender Mütter finden sich u. a. auch in folgenden gesetzlichen Vorschriften:

- Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV) mit der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)
- Reichsversicherungsordnung (RVO)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Biostoffverordnung (BioStoffV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Röntgenverordnung (RöV)
- Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)
- Sowie in speziellen landesrechtlichen Regelungen

## **Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis**

Werdende Mütter **sollen** dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen **Termin der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist.**

Damit soll sichergestellt werden, dass die für die Dauer einer Schwangerschaft geltenden Schutzvorschriften auch angewendet werden können.

### **Abweichend davon gilt folgendes:**

Steht ein befristeter Vertretungsvertrag zur Verlängerung an und ist die Kollegin schwanger, so kann unsererseits nicht ausgeschlossen werden, dass diese Tatsache sich ggf. nachteilig auf die Vertragsverlängerung auswirken könnte.

Aus diesem Grund besteht in einem solchen Fall – der mit einer Bewerbungssituation vergleichbar ist – **keine Mitteilungspflicht**.<sup>1</sup> Es ist allerdings ratsam, sich frühzeitig mit dem ÖPR oder dem BPR diesbezüglich in Verbindung zu setzen, um schutzwürdige Belange als werdende Mutter dennoch beachten zu können.

Nach schriftlicher Verlängerung des Arbeitsvertrages sollte allerdings die o.a. Mitteilung unverzüglich nachgeholt werden.

Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben. – Irren sich Arzt oder Hebamme bei der Errechnung des Geburtstermins, so verkürzt bzw. verlängert sich diese Frist entsprechend. – Die Kosten für Zeugnisse trägt der Arbeitgeber. (§ 5 MuSchG)

## **1. Beschäftigungsverbote**

### 1.1 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

Das individuelle Beschäftigungsverbot besteht materiell vom Beginn der Schwangerschaft an, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Dienstleistung gefährdet sind (§3 (1) MuSchG). Dabei muss die Gesundheitsgefährdung ursächlich mit der Schwangerschaft und deren Auswirkungen zusammenhängen. Voraussetzung für dieses individuelle Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis. Durch das ärztliche Zeugnis kann die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt sein.

In den letzten 6 Wochen vor der Entbindung darf die Beamtin nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Dienstleistung ausdrücklich bereit erklärt. Die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (§3 (2) MuSchG).

### 1.2 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

In den ersten 8 Wochen nach der Entbindung darf eine Beamtin keinen Dienst leisten. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten darf eine Beschäftigung nicht vor Ablauf von 12 Wochen wieder aufgenommen werden.

Bei Frühgeburten (Geburten vor der 36. Woche bzw. unter 2.500 g Geburtsgewicht) wird nicht in Anspruch genommener Zeitraum vor der Entbindung zur Frist nach der Geburt dazugerechnet. (§ 6 (1) MuSchG)

---

<sup>1</sup> LAG Köln (Az: 6 Sa 641/12)

Die Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt betragen also insgesamt in keinem Fall weniger als 14 Wochen!

Wird der errechnete **Geburtsstermin überschritten**, so verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Sie beträgt ebenfalls 8 bzw. 12 Wochen, dann berechnet vom tatsächlichen Entbindungstermin.

### 1.3 Weitere Beschäftigungsverbote

- Werdende Mütter dürfen **insbesondere** nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen eine erhöhte Gefahr für die Gesundheit der Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht entstehen könnte (Röteln!).

Beim Tode eines Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten 2 Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen. (§ 6 (1) MuSchG)

## 2. Stillzeiten

Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen hin die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens 2 Stunden unterbrochen wird (Ganztagsschulbetrieb). (§ 7 (1) MuSchG)

Die Stillzeit darf nicht auf die Unterrichtsverpflichtung angerechnet werden. Sie darf nicht vor- oder nachgearbeitet und auch nicht mit Pausenzeiten oder in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften festgelegten Ruhezeiten verrechnet werden (vgl. MuSchG § 7 (2) und MuSchVO §8 (2)).

Das Mutterschutzgesetz (§ 8) verbietet darüber hinaus jede Mehrarbeit für werdende und stillende Mütter.

### **Anmerkung:**

Je nach Umfang der täglichen Unterrichtszeit hat es sich bewährt, dass die Stillzeit z.B. in die jeweils letzte Unterrichtsstunde der Lehrkraft gelegt wird, so dass sie früher nach Hause gehen kann. So werden Zwischenfahrten vermieden. Dies ist immer dann praktikabel, wenn die Kollegin teilzeitbeschäftigt ist. Im anderen Fall hat die Schulleitung mit der Mutter den **regelmäßigen** Zeitpunkt des Stillens zu vereinbaren. Ob das Kind zur Schule gebracht wird oder die Mutter nach Hause fährt, muss sie selbst entscheiden und organisieren.

Da die gesetzliche Stillzeit eine Mindestregelung ist, kann je nach Situation an der Schule auch sinnvoll aufgerundet werden, um die „erforderliche Stillzeit“ nach § 8 sicherzustellen. **Die so erforderlichen Stillzeiten werden vom Pflichtdeputat der Lehrkraft abgezogen und müssen weder vor- noch nachgearbeitet werden!** Der Schule müssen diese ausfallenden Unterrichtsstunden durch die Schulaufsicht ersetzt werden.

Sollte ein dringender Verdacht bestehen, dass die Mutter nur vorgibt zu stillen, kann eine Bescheinigung des Gynäkologen verlangt werden. Das Mutterschutzgesetz und die Mutterschutzverordnung regeln nicht, wie lange eine Mutter Anspruch auf Stillzeiten hat. Die Weltgesundheitsorganisation geht von mindestens einem halben bis zu einem Jahr aus. Das LAG Niedersachsen ist 1987 zu dem Entschluss gekommen, dass sich die Stillzeit auf das erste Lebensjahr des Kindes beschränkt.

Grundsätzlich gilt, dass Frauen nach dem Mutterschutzgesetz während der Stillzeit einen besonderen Schutz genießen. Daher hat der Schulleiter auch eine besondere Fürsorgepflicht. Damit sich die Betroffenen informieren können, muss an jeder Schule ein Exemplar des Mutterschutzgesetzes für alle zugänglich ausliegen.

**Tipp:** Bei der individuellen Regelung ist der BPR auf Anfrage gerne behilflich um eine möglichst optimale Umsetzung für alle Beteiligten (Schule und Mutter) zu erreichen.

### 3. Elternzeit

Erziehungsurlaub wird seit dem 01.01.2001 Elternzeit genannt, weil es seitdem einen doppelten Anspruch gibt, d.h. Vater und Mutter können gemeinsam Elternzeit nehmen. Sie kann auch von jedem Elternteil allein oder von beiden abwechselnd genommen werden. **Elternzeit ist ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber!**

Elternzeit kann in jedem Beschäftigungsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitbeschäftigung und bei geringfügiger Beschäftigung.

Nach dem Ende der Schutzfrist können Mütter ihre Tätigkeit wieder aufnehmen oder auch erst zu einem späteren Zeitpunkt (Elternzeit) antreten.

Beamtinnen und Beamte haben nach §19a – 19f der Urlaubsverordnung Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge **bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes**. Bei einem angenommenen oder adoptierten Kind besteht der Anspruch bis zu drei Jahren seit Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.

Die allein oder gemeinsam oder abwechselnd genommene **Elternzeit kann** insgesamt auf bis zu **vier Abschnitte verteilt werden**.

#### Erneute Schwangerschaft während der Elternzeit

Die Mutterschutzfristen für das weitere Kind führen **nicht** zu einer Unterbrechung der laufenden Elternzeit. Die Elternzeit für das weitere Kind schließt sich an die bereits abgelaufene erste Elternzeit an.

## Antragsfristen:

Die Elternzeit **soll** spätestens 7 Wochen vor ihrem Beginn beim Arbeitgeber angemeldet werden. Gleichzeitig muss für 2 Jahre verbindlich erklärt werden, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume die Elternzeit in Anspruch genommen werden soll. Für die Elternzeit gilt ebenfalls ein besonderer Kündigungsschutz. Eine Verlängerung der bereits beantragten EZ (im Rahmen der zul. Höchstdauer) ist bei rechtzeitigem Antrag in jedem Fall möglich. Eine nachträgliche Verkürzung der EZ, das heißt eine frühere Rückkehr in den Schuldienst bedarf der Zustimmung der Dienststelle (ADD) und ist somit nicht ohne weiteres möglich.

## Besondere Hinweise

- Elternzeit wird **nicht** auf die Höchstdauer einer Beurlaubung nach § 76 oder § 77 LBG angerechnet.
- Bei Beamten kann auf Antrag während der Elternzeit eine Beschäftigung im Umfang von 30 Stunden der Arbeitszeit (bei Lehrkräften  $\frac{3}{4}$  des Regelstundenmaßes) ausgeübt werden. Sie wird nicht auf die Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigungen angerechnet.
- Elternzeit verlängert bei Beamtinnen und Beamten die Probezeit.
- In Anpassung an das Rentensystem wird Elternzeit (für alle nach dem 31.12.1991 geborenen Kinder) nur in Form eines Kindererziehungszuschlages berücksichtigt. Dieser richtet sich nach dem aktuellen „Rentenwert.“

## **Einzelfragen**

### **1. Befristete Arbeitsverträge**

Frauen, die befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben, z.B. zur Vertretung anderer Arbeitnehmer/innen, fallen während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Entbindung unter das MuSchG, solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht. – Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder Erreichen des Zwecks auch bei Schwangerschaft, während der Schutzfrist nach der Entbindung und in Elternzeit.

### **2. Probezeit**

Bei einem von vornherein unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit am Beginn gilt das MuSchG uneingeschränkt auch in der Probezeit.



### 3. Ausbildungsverhältnis

Berufsausbildungsverhältnisse sind in der Regel befristete Beschäftigungsverhältnisse, die mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit enden (Lehramtsanwärterin/Referendarin). Dies gilt auch bei Schwangerschaft. Die Auszubildende kann aber vor der Abschlussprüfung beantragen, dass die Ausbildungszeit verlängert wird.

### 4. Bewerbung

Bei Bewerbungen während der Schwangerschaft muss die Frau ihre **Schwangerschaft** auch auf Befragen durch die Arbeitgeberseite **nicht offenbaren**.

### 5. Kündigungsverbot/Schutz des Arbeitsverhältnisses

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Das bedeutet auch, dass die Arbeitgeberseite auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt kündigen darf! Das Kündigungsverbot gilt aber nur, wenn der Arbeitgeberseite zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war oder sie ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens mitgeteilt wird. Wird die Zweiwochenfrist unverschuldeter versäumt und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt, gilt auch in diesem Fall das Kündigungsverbot. Wichtig ist: **Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen**. Diese Voraussetzung muss auch gegeben sein, wenn die Schwangerschaft dem Arbeitgeber erst nachträglich mitgeteilt wird. – Ausnahmen vom Kündigungsverbot sind bei besonderen Gründen möglich, die aber nicht in Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehen dürfen.

**Beachten:** Der Kündigungsschutz führt nicht zu einer Verlängerung des befristeten Vertrages. Befristete Verträge enden demnach zum im Vertrag festgehaltenen Datum.

### 6. Kündigungsschutz bei anschließender Elternzeit

Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus (4 Monate nach der Entbindung) bis zum Ablauf der Elternzeit. – Frauen selbst sind an das Kündigungsverbot nicht gebunden!

### 7. Aufhebungsverträge

Da Frauen ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und nach der Entbindung freiwillig beenden können, sind auch Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig. Nach Eigenkündigungen und Aufhebungsverträgen bestehen gegenüber der Arbeitgeberseite keine Ansprüche (Arbeitsentgelt, Zuschuss zu Mutterschaftsgeld) mehr.



## 8. Arbeitsplatzprüfung

Die Aufsichtsbehörde klärt im Zweifelsfall, ob der konkrete Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung der werdenden oder stillenden Mutter führen können. (Hepatitisgefährdung an SfG, Rötelninfektionen, Pausenaufsicht). – Auch für Beamtinnen gilt diese Verordnung entsprechend.

## 9. Fortbildung in Elternzeit

Selbstverständlich können Lehrkräfte auch während ihrer EZ an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung teilnehmen. Die Modalitäten der Anmeldung verlaufen dabei wie auch bei den sonstigen Lehrkräften. Diese Maßnahme ist u.a. erforderlich, um während der Teilnahme versichert zu sein. Da die Teilnahme an einer Fortbildung als „Diensttätigkeit“ zu werten ist, wird diese Zeit auch auf die **ruhegehaltsfähige Dienstzeit** angerechnet. Eine Vergütung erfolgt allerdings nicht. Die Erstattung von **Reisekosten** erfolgt gemäß jeweiliger Ausschreibung.

## 10. Arbeiten in Elternzeit

Auf Antrag können Lehrkräfte, obwohl in EZ befindlich, dem Arbeitgeber/der Dienststelle (hier der ADD) ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Dabei darf eine Lehrkraft maximal  $\frac{3}{4}$  der regulären Pflichtarbeitszeit (bei GS-Lehrkräften 19/25 LWStd.) arbeiten.

Häufig bieten Lehrkräfte aber eine wesentlich geringere, nicht selten sogar eine „unterhältige“ Beschäftigungsbereitschaft an.

Die Dienststelle kann dieses **Arbeitsangebot** annehmen oder aber auch - weil kein Bedarf besteht - ablehnen. Die Prüfung des Bedarfs unterliegt dabei klaren rechtlichen Vorgaben, die der BPR Grundschulen mit den zuständigen Referatsleitungen immer wieder überprüft.

Aktuell müssen wir feststellen, dass die politisch begrüßte Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Umsetzung immer dort ihre Grenze findet, wo die Situation an den Schulen dies behindert. So wird dieses Angebot der Lehrkraft häufig konkretisiert mit dem Hinweis, keine Klassenleitung (an GTS kein Nachmittagsunterricht) übernehmen zu wollen. Wenn die Schule/n aber genau dies benötigen, wenn zu viele Teilzeitbeschäftigte an einer Schule eingesetzt werden sollen, dann kann es in der Tat auch einmal zu einer Nichtannahme eines gemachten Beschäftigungsangebots in Elternzeit kommen.

**Tipp:** Sollten Sie einen solchen Antrag stellen wollen, so sollten Sie zunächst die Bedarfslage an Ihrer Schule (an der/den gewünschten Einsatzschule/n) klären. Danach sollte ein Gespräch zwischen Schulleitung und Schulaufsicht stattfinden. Grundsätzlich hat sich aber auch bewährt, den BPR frühzeitig begleitend in das Vorhaben mit einzubinden.

Die Ablehnung eines Antrags auf Arbeiten in Elternzeit unterliegt der Mitbestimmung des BPR.

Natürlich ist es auf jeden Fall möglich, die Elternzeit zu beenden und in Teilzeit nach § 75 LBG zu arbeiten (auch unterhälftig!).

## 11. Rückkehr aus Elternzeit

Viele Jahre war es nahezu selbstverständlich, dass Kolleginnen nach Ablauf der EZ wieder an ihre „alte Schule“ zurückkehren. Durch die demographische Veränderung, zunehmend junge Kolleginnen erhalten eine Stelle im Schuldienst, wird dieser Sachverhalt immer häufiger anders geregelt.

Nicht zuletzt durch den Wunsch von Eltern, Lehrerwechsel vermeiden zu wollen, bleiben die, anstelle der in Elternzeit befindlichen Lehrerin, eingesetzten (Vertretungs-) Lehrkräfte, auch noch nach Ende der EZ eingesetzt, um einen Lehrerwechsel aus „pädagogischen Gründen“ zu vermeiden.

Zumindest ärgerlich sind solche Entscheidungen immer dann, wenn die zurückkehrende Lehrkraft diese erst kurz vor der Rückkehr mitgeteilt bekommt und somit häufig auch keinen Einfluss mehr auf die Auswahl der künftigen Einsatzschule nehmen kann.

Grundsätzlich aber gilt: Lehrkräfte haben einen Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung nach Ende der beantragten Elternzeit.

### ..und bei Funktionsstellen

In der Praxis stellt sich diese Situation für Inhaberinnen von Funktionsstellen noch „komplizierter“ dar.

Sollte die Schulaufsicht zu der Einschätzung gelangen, dass eine Funktionsstelle (Schulleiterin; Konrektorin) für die Dauer der Elternzeit (mind. 2 Jahre) aus dienstlichen Gründen nicht unbesetzt bleiben kann, so kann sie diese Stelle zur Besetzung ausschreiben. Nach Rückkehr ist der Schulleiterin/Konrektorin allerdings wieder eine gleichwertige (gleiche Besoldungsstufe!) Funktionsstelle in zumutbarer Entfernung zum Wohnort anzubieten.

**Tipp:** Auch hier sollten sich die Betroffenen schon frühzeitig über diesen Sachverhalt austauschen und möglichst einvernehmlich die vorgesehene Regelung nach Rückkehr aus der Elternzeit besprechen und verbindlich regeln.

## Finanzielle Leistungen

Die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen bei Schwangerschaft und Mutterschutz umfassen

- Vorsorgeuntersuchungen
- Betreuung durch Ärzte und Hebammen
- Hebammenhilfe
- Versorgung mit Arznei-, Verbands- und Heilmitteln
- Stationäre Entbindung
- Häusliche Pflege
- Haushaltshilfe
- Mutterschaftsgeld

**Kein Mutterschaftsgeld erhalten beispielsweise Beamtinnen, da für sie das Mutterschutzgesetz nicht gilt, sondern die besonderen beamtenrechtlichen Regelungen.**

Selbstständige Frauen, die privat krankenversichert sind, erhalten kein Mutterschaftsgeld. Sie müssen sich bei ihrer Krankenversicherung erkundigen, welche Leistungen ihnen aufgrund ihres Versicherungsvertrags zustehen.

## Gesetzliche Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

- Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss sind steuer- und sozialabgabenfrei. Sie werden aber in den steuerlichen Progressionsvorbehalt mit einbezogen.
- Während der Zeit des Anspruchs oder des Bezugs von Mutterschaftsgeld bleibt die Frau in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung kraft Gesetzes versichert, sofern sie vorher versicherungspflichtig war. Beiträge für das Mutterschaftsgeld hat sie nicht zu entrichten.
- Auch für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Frauen gilt die gleiche Regelung solange das versicherungspflichtige Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen entfällt. Die gesetzlichen Mindestbeiträge sind in diesen Fällen für die Dauer des Leistungsbezugs nicht zu zahlen.
- In der Arbeitslosenversicherung besteht uneingeschränkte Versicherungspflicht für Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld, wenn unmittelbar vor Beginn der Leistung Versicherungspflicht bestand oder eine laufende Entgeltersatzleistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen wurde.

## Überblick

<p>Mitglieder der <b>gesetzlichen</b> Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch (z.B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitslose)</p>	<p>Arbeitnehmerin: pro Tag <b>13.- € Mutterschaftsgeld</b> von der Krankenkasse <b>plus Arbeitnehmerzuschuss</b> in Höhe der Differenz zum durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt – arbeitslose Frauen: Mutterschaftsgeld in Höhe der bisherigen Zahlung</p>
<p>Mitglieder der <b>gesetzlichen</b> Krankenversicherung <b>ohne</b> Krankengeldanspruch (z.B. Studentinnen) mit einer geringfügigen Beschäftigung</p>	<p>In der Regel pro Tag <b>13.- € Mutterschaftsgeld</b> von der Krankenkasse</p>
<p>In der <b>gesetzlichen</b> Krankenkasse <b>familienversicherte</b> Frauen mit einer geringfügigen Beschäftigung</p>	<p><b>Mutterschaftsgeld</b> von einmalig bis zu <b>210.- €</b> durch das Bundesversicherungsamt</p>
<p>In der <b>privaten</b> Krankenversicherung versicherte oder <b>nicht krankenversicherte</b> Arbeitnehmerinnen</p>	<p>Mutterschaftsgeld von einmalig <b>210.- €</b> durch das Bundesversicherungsamt <b>plus Arbeitgeberzuschuss</b> in Höhe der Differenz zwischen 13.- € und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt</p>
<p>Frauen, deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst wurde</p>	<p>Pro Tag bis <b>13.- € Mutterschaftsgeld</b>; der Arbeitgeberzuschuss wird diesen Frauen von der Krankenkasse oder dem Bundesversicherungsamt gezahlt</p>
<p>Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung <b>ohne</b> Krankengeldanspruch (Arbeitslosengeld-II-Empfängerinnen)</p>	<p>Arbeitslosengeld II wird während der gesetzlichen Mutterschutzfristen unter Berücksichtigung eines Mehrbedarfs (Mehrbedarf wird nur bis einschließlich zum Entbindungstag gewährt!) ab der 13. Schwangerschaftswoche weitergezahlt</p>



## Informationen des BPR-Grundschulen:

- Sachverhalt: Die (einzige) **Personalrätin** geht **in Elternzeit**. – Grundsätzlich gilt: Eine personalratslose Zeit soll es nicht geben.

Das Amt des ÖPR ist mit Eintritt in die Elternzeit nicht automatisch beendet. Nur bei Erklärung der Betroffenen, dass sie ihr Amt ruhen lassen möchte, kommt es zu einer Nachfolgeregelung. – Wenn aber die Kollegin einen geregelten Kontakt zur Schule trotz Elternzeit zu halten vermag, so kann sie ihr Amt weiterhin ausüben. Daraus ergibt sich: Es steht ihr die vorgeschriebene Freistellung zu. Das bedeutet: Die Kollegin stellt einen Antrag auf „Teilzeit in Elternzeit“ im Umfang der zuletzt gewährten Freistellung. Dadurch kann auch eine entsprechende Vergütung der ÖPR-Tätigkeit während der Elternzeit erfolgen. Aus EDV-technischen Gründen ist eine andere Form der Verrechnung (Vorarbeiten – Ausgleich nach Rückkehr in den aktiven Dienst) derzeit nicht möglich. (vgl. hierzu BPR Kurzinfo Nr. 7)

- **Einstellung oder Verträge bei Schwangerschaft und Elternzeit**

Lehrkräfte dürfen wegen Schwangerschaft oder Elternzeit bei Einstellungen über die Bewerberliste (Planstellenvergabe) nicht übergangen werden.

Lehrkräfte erhalten auch während der Schwangerschaft oder Elternzeit Beschäftigungsverträge, wenn sie diese ohne Schwangerschaft oder Elternzeit erhalten hätten.

Endet der bestehende Vertretungsvertrag während der Mutterschutzfrist, dann hat der BPR GS mit den Referatsleitungen vereinbart, dass der Vertrag bis mindestens Ende der Mutterschutzzeit verlängert wird, damit den Betroffenen kein finanzieller Nachteil entsteht.

- **„Missbräuchliche“ Terminierung der Elternzeit**

Aufgrund eines Urteils des Verwaltungsgerichtes Hannover vom 27.11.2007 hat das Ministerium mit Schreiben vom 14.06.2011 die ADD angewiesen, jene Gestaltung der Elternzeit abzulehnen, bei der die Lehrerinnen nach dem Ende der Mutterschutzfrist zunächst die Sommerferien aussparen und den Anfang der Elternzeit auf den Unterrichtsbeginn nach den Ferien festlegen.

Nach dem Gerichtsurteil ist eine Unterbrechung zwischen Mutterschutz und Elternzeit nur dann möglich, wenn während dieser Zeit auch eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht werde. Eine Unterbrechung nur für die Dauer der Ferien sei als unzulässig und rechtsmissbräuchlich anzusehen, so die Richter.

# Anlagen

Textauszüge der Urlaubsverordnung

### Elternzeit

#### § 19a

#### **Anspruch auf Elternzeit**

(1) Beamte haben unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge.

(2) Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, bei einem angenommenen oder in Vollzeit- oder Adoptionspflege genommenen Kind bis zu drei Jahren ab der Aufnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Die Elternzeit kann auf bis zu vier Abschnitte verteilt werden; die alleinige Inanspruchnahme durch den anderen Elternteil findet hierbei Anrechnung.

(3) Auf Antrag ist den Beamten eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine nicht für den Dienstherrn erfolgende Teilzeitbeschäftigung bis zu dem in Satz 1 genannten Umfang lässt den Anspruch auf Elternzeit unberührt.

#### § 19b

#### **Antrag auf Elternzeit**

(1) Die Elternzeit soll spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beantragt werden. Dabei ist anzugeben, für welche Zeiträume sie insgesamt in Anspruch genommen werden soll; Entsprechendes gilt für die Zeiten und den Umfang einer Teilzeitbeschäftigung nach § 19a Abs. 3 Satz 1.

(2) Die Elternzeit kann im Rahmen des § 19a Abs. 2 verlängert werden, wenn der Dienstvorgesetzte zustimmt. Sie ist auf Wunsch zu verlängern, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Inanspruchnahme aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

#### § 19c

#### **Beendigung der Elternzeit**

(1) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet werden, wenn der Dienstvorgesetzte zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls (§ 1 Abs. 4 BEEG) kann nur innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden. Eine vorzeitige Beendigung zum Zwecke der Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nach § 2 Abs. 2 und § 4 Abs. 1 Satz 1 der Mutterschutzverordnung (MuSchVO) vom 16. Februar 1967 (GVBl. S. 55, BS 2030-1-23) in der jeweils geltenden Fassung ist nicht zulässig.



(2) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

(3) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Beamte dem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen.

## **§ 19d**

### **Entlassungsschutz**

(1) Während der Elternzeit darf die Entlassung eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf ohne seine Zustimmung nicht ausgesprochen werden.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann abweichend von Absatz 1 einen Beamten auf Widerruf oder auf Probe entlassen, wenn er eine Handlung begeht, die bei einem Beamten auf Lebenszeit die Entfernung aus dem Dienst zur Folge hätte.

(3) Die §§ 38, 39 und 42 Abs. 2 Satz 2 LBG bleiben unberührt.

## **§ 19e**

### **Schutz bei Krankheit**

(1) Während der Elternzeit hat der Beamte Anspruch auf Beihilfe in entsprechender Anwendung der Beihilfenverordnung vom 31. März 1958 (GVBl. S. 103, BS 2030-1-50) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Dem Beamten werden für die Zeit der Elternzeit die Beiträge für seine Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 30,68 EUR erstattet, wenn seine Dienstbezüge (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Dienstaufwandsentschädigung sowie ohne Auslandsdienstbezüge nach § 52 Abs. 1 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes) vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten. Auf Antrag werden Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 sowie Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst die Beiträge für ihre Kranken- und Pflegeversicherung, soweit sie auf einen auf den Beihilfebemessungssatz abgestimmten Prozenttarif entfallen, in voller Höhe erstattet; die Beitragserstattung entfällt bei einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

(3) Endet ein Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Zeit, das zu Beginn der Mutterschutzfrist nach § 2 Abs. 2 MuSchVO oder der Elternzeit bestanden hat, wegen Ablegung der Prüfung kraft Rechtsvorschrift oder wegen Zeitablaufs während der Schutzfristen nach § 2 Abs. 2 oder § 4 Abs. 1 MuSchVO oder während der Zeit, für die der frühere Beamte bei Fortbestehen des Beamtenverhältnisses hätte Elternzeit beanspruchen können, so erhält der frühere Beamte auf Antrag die Beiträge für seine Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 42,18 EUR für den Zeitraum, für den er bei Fortbestehen des Beamtenverhältnisses Elternzeit hätte beanspruchen können, erstattet, wenn seine Dienstbezüge (ohne die mit Rücksicht auf

den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Dienstaufwandsentschädigung sowie ohne Auslandsdienstbezüge nach § 52 Abs. 1 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes) vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten. Dies gilt nicht, wenn der frühere Beamte oder ein anderer Beihilfeberechtigter für ihn einen Anspruch auf Beihilfe hat.

(4) Den Polizeibeamten der Bereitschaftspolizei wird während der Elternzeit unentgeltliche Heilfürsorge nach § 6 Abs. 2 des Landesbesoldungsgesetzes gewährt.

## **§ 19f**

### **Übergangsbestimmungen**

(1) Für die vor dem 1. Januar 2001 mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder sind die Vorschriften dieses Abschnitts in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

(2) Für die vor dem 1. Januar 2007 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder ist

1.

§ 19 e Abs. 2 und 3 in der bis zum 29. Februar 2008 geltenden Fassung weiter anzuwenden und

2.

§ 27 Abs. 2 BEEG entsprechend anzuwenden.

## Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (BEEG)

### § 15 Anspruch auf Elternzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

1. a) mit ihrem Kind,
  - b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 3 oder 4 erfüllen, oder
  - c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und
2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

(1a) Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
2. ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird auf die Begrenzung nach Satz 1 angerechnet.

Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 überschneiden. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar; dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 bei mehreren Kindern überschneiden.

Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 3 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(3) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c entsprechend.

Raum für eigene Notizen: (Rufnummern, Mailkonten, Anschriften)

Ein Sonderdruck des BPR Grundschulen

