

Regelungen zum Mutterschutz für Lehrerinnen (Schnellübersicht)

1. Wo ist was geregelt?

Die Regelungen des Mutterschutzes für Beschäftigte findet man im Mutterschutzgesetz (MuSchG) und für Beamtinnen in der Mutterschutzverordnung (MuSchVO) von Rheinland-Pfalz.

2. Anzeigepflicht der Schwangerschaft

Werdende Mütter sollen der Schulleiterin/dem Schulleiter ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Termin der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Die Schulleitung hat die vorgesetzte Behörde unverzüglich zu informieren. Eine Mitteilung an Dritte ist untersagt. Auf Verlangen sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Die Kosten des Attestes trägt der Arbeitgeber.

3. Gefährdungsbeurteilung gemäß Institut für Lehrergesundheit (IfL)

Die Schulleitung ist verpflichtet, innerhalb eines Werktags nach Bekanntgabe der Schwangerschaft eine individuelle Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes zusammen mit der werdenden Mutter zu erstellen. Das Ausfüllen des Fragebogens des IfL (inzwischen online möglich) dauert etwa 15-20 Minuten. Die Gefährdungsbeurteilung wird per EPoS an das IfL geschickt, das zeitnah ein Empfehlungsschreiben zu ggf. notwendigen Schutzmaßnahmen über die ADD der Schule übermittelt. Eine Kopie erhält die werdende Mutter. Am Tag der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung noch nicht vorliegende Untersuchungsergebnisse z.B. zum Immunstatus sollen zeitnah nachgereicht werden.

(<http://www.unimedizin-mainz.de/ifl/betreuungsangebot/mutterschutz/online-gefaehrungsbeurteilung.html>).

4. Besonderer Schutz der werdenden Mutter und des Kindes

Ab der Mitteilung der Schwangerschaft hat die Schulleitung eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber der Schwangeren. Die „Empfehlungen“ des IfL sind strikt einzuhalten. Insbesondere hat sie die werdende Mutter und ihr Kind vor Gefährdungen der Gesundheit sowie vor Überforderung am Arbeitsplatz zu schützen. Dies gilt z.B. für den Einsatz bei der Pausenaufsicht oder bei Klassenfahrten. Mutterschutzgesetz und Mutterschutzordnung verbieten grundsätzlich jegliche Mehrarbeit sowohl für werdende als auch für stillende Mütter.

5. Individuelle Beschäftigungsverbote

Mit der Mitteilung der Schwangerschaft kann ein individuelles Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis (Facharzt oder Gefährdungsbeurteilung IfL) Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind. Es kann ein dauerhaftes Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden oder ein begrenztes, z.B. bei Bekanntwerden einer Infektionskrankheit in der Schule.

6. Dauer der Mutterschutzfrist

Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen nach der Entbindung. Bei medizinischen Frühgeburten, bei Mehrlingsgeburten oder wenn bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird, endet die Mutterschutzfrist zwölf Wochen nach der Entbindung.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich nach der Geburt die Schutzfrist automatisch um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen wurde. Bei vorzeitiger Entbindung und festgestellter Behinderung des Kindes (s.o.) muss die Verlängerung der Mutterschutzfrist nach der Geburt beantragt werden.

Die gesamte Mutterschutzfrist beträgt also in keinem Fall weniger als vierzehn Wochen. (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung)

7. Stillzeiten

Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit während der ersten 12 Monate nach der Entbindung mindestens einmal täglich eine Stunde oder zweimal eine halbe Stunde freizugeben.

Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau 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, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

Stillzeiten dürfen nicht auf die Unterrichtsverpflichtungen angerechnet werden, sind nicht vor- oder nachzuarbeiten, dürfen nicht mit Pausenzeiten verrechnet werden und dürfen keinen Verdienstausschlag verursachen.