

## Mutterschaftsgeld

**Tarifbeschäftigte** beantragen das Mutterschaftsgeld bei der Krankenkasse oder dem Bundesversicherungsamt. Das entsprechende Formular haben wir auf unserer Homepage verlinkt. Bei **Beamtinnen** erfolgt die Fortzahlung der normalen Dienst- und Anwärterbezüge.

## Elternzeit

Der gesetzliche Höchstanspruch auf Elternzeit beträgt drei Jahre und kann von jedem Elternteil auf drei Zeitabschnitte verteilt werden. Ab dem 01.07.2015 besteht ein Rechtsanspruch auf bis zu 24 Monate Elternzeit zwischen dem 3. und dem vollendeten 8. Lebensjahr eines Kindes. Die **Ankündigungsfrist** der Inanspruchnahme beträgt bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes **7 Wochen** vor Beginn und zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr **13 Wochen** vor Beginn.

## Elternzeit und Teilzeit

Während der Elternzeit darf die regelmäßige Teilzeitarbeit in der Schule höchstens 20 Unterrichtsstunden betragen. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Teilzeit in der Elternzeit an der eigenen Schule.

## Stillzeiten

Der Mutter ist die zum Stillen erforderliche Zeit zu gewähren, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde. Stillzeiten müssen weder vor- noch nachgearbeitet werden und werden auch nicht auf die Ruhepausen angerechnet.

## Beurlaubung und Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung gemäß § 64 LBG mit einer Arbeitsleistung von mehr als 50% ist zeitlich unbegrenzt möglich. Urlaub und Teilzeitbeschäftigung nach § 64 LBG mit weniger als 50% Arbeitsleistung sind für maximal 15 Jahre möglich. Rechnet man die Elternzeit von maximal 3 Jahren hinzu, wird insgesamt ein Rahmen von 18 Jahren ermöglicht. Die Neufassung des Teilzeitblockmodells nach § 65 LBG bietet Möglichkeiten der Flexibilisierung bei der Gestaltung der Jahresfreistellung aus familiären Gründen, u.a. durch die Halbjahresregelung. Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Rückkehr aus Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Bei der Rückkehr aus der Elternzeit oder Beurlaubung unterhalb eines Jahres kehrt man ohne Antrag an die alte Schule zurück. Lehrkräfte, die nach einem Jahr oder mehr zurückkehren möchten, haben einen Anspruch auf wohnortnahen Einsatz und beantragen diesen über OLIVER.NRW.DE. Für diesen Antrag sind Fristen zu beachten und wir empfehlen Ihnen vorab unsere Beratung und Unterstützung.

### Arbeiten unter erhöhter Unfallgefahr

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie einer erhöhten Unfallgefahr ausgesetzt sind. Nach § 9 MuSchG ist eine Befreiung vom Schwimm- und Sportunterricht möglich. Die Befreiung von der Pausenaufsicht ist ohne Antrag möglich, da die Gefährdung bereits in der Gefährdungsanalyse der Checkliste der B·A·D GmbH erhoben wurde.

## PR-Sonderinfo Nr. 1 - 02/2019

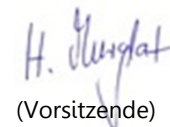
Schwangerschaft/Mutterschutz und Elternzeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dieser Sonderausgabe erhalten Sie kompakte Informationen zu den Themen **Schwangerschaft/Mutterschutz** und **Elternzeit**. Bitte nutzen Sie bei Bedarf auch unser individuelles Beratungsangebot sowie die hierzu bereitgestellten Informationen und Formulare auf unserer Homepage.

Wir sind für **SIE** da!

Mit freundlichen Grüßen



(Vorsitzende)

Moltkestraße 14-16, 46236 Bottrop

**FON** 02041 70-3583 **FAX** 02041 70-3761

Sprechstunde: Di 14.15-15.15 Uhr

E-Mail: lehrerpersonalrat@bottrop.de (Büro)  
www.personalrat-grundschule-bottrop.de

## Neues Mutterschutzgesetz zum 01.01.2018

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Die Neufassung des Gesetzes verbessert den **Kündigungsschutz**, nimmt den Arbeitgeber bezüglich der **Gefährdungsbeurteilung** stärker in die Pflicht und gilt auch für **Frauen in der Ausbildung**. Außerdem gibt es ein neues Genehmigungsverfahren für Nachtarbeit. Die Information der Schwangerschaft an den Arbeitgeber ist Voraussetzung, um die Schutzpflichten in Anspruch nehmen zu können. In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung und bis zum Ablauf von acht Wochen bzw. zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten nach der Entbindung besteht Beschäftigungsverbot. Der Personalrat überwacht die Einhaltung des Mutterschutzgesetzes seitens des Arbeitgebers und ist bei der erneuten Zuweisung eines Arbeitsplatzes (Rückkehr aus der Elternzeit ohne gleichzeitige Teilzeit) sowie beim Gesundheitsschutz und der Gleichberechtigung vom Arbeitgeber zu beteiligen. Demzufolge raten wir allen schwangeren Kolleginnen dem Schulamt gegenüber ihr Einverständnis zur Weitergabe der Information der Schwangerschaft an uns zu geben.

Auf unserer Homepage haben wir einen Handlungsleitfaden in Form einer **Checkliste** für Sie zusammengestellt!

## Gefährdungsbeurteilung

Die Schulleitung muss bei Kenntnis einer Schwangerschaft, unter Verwendung der Checkliste der B·A·D GmbH, eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vornehmen und leitet daraus ggf. notwendige Schutzmaßnahmen ab. **Wichtig:** Beim Einsatz an mehreren Schulen muss an jedem Standort eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden! Die Gefährdungsbeurteilung muss sowohl von der Schulleitung als auch von der schwangeren Lehrerin unterschrieben werden. Die Lehrerin erhält eine Kopie zur Vorlage bei der B·A·D GmbH. Ist die Schwangere mit der Beurteilung durch die Schulleitung nicht einverstanden, sollte sie diese zunächst nicht unterschreiben und unverzüglich Kontakt mit dem Personalrat aufnehmen. Das Beschäftigungsverbot gilt in diesem Fall weiter. Der Untersuchungsauftrag an die B·A·D GmbH erfolgt durch das Schulamt. Die Untersuchung erfolgt dann innerhalb einer Woche. Den Termin für die Untersuchung vereinbart die Lehrkraft. Nach Kenntnis der **arbeitsmedizinischen Empfehlungen** der **B·A·D GmbH** entscheidet die zuständige Schulaufsicht über die Beschäftigungsart oder ein Beschäftigungsverbot. Die Empfehlungen der B·A·D GmbH sollten nach MuSchG auch umgesetzt werden – bei Problemen informieren Sie bitte Lehrerrat und Personalrat! Bei einem Beschäftigungsverbot ist eine Teilnahme an Fortbildungen, Elternabenden und –sprechtagen sowie Konferenzen möglich.

## Arbeitszeit, Mehr- und Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Werdende und stillende Mütter dürfen **nicht über 8,5 Stunden täglich** beschäftigt werden. Nach § 13 Abs. 5 ADO unterliegen Schwangere und stillende Frauen einer besonderen Fürsorge. Das bedeutet: keine Ad-hoc Mehrarbeit und keine sonstige, längerfristige Pflichtstundenerhöhung! Gemäß § 28 MuSchG ist die Beschäftigung werdender Mütter zwischen 20.00 Uhr – 6.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen nicht erlaubt. Für die **Tätigkeit nach 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr** gibt es neuerdings ein behördliches Genehmigungsverfahren. Voraussetzung ist u.a., dass die schwangere oder stillende Frau ihr Einverständnis ausdrücklich erklärt und dass sie nicht alleine arbeitet. Im Schulalltag könnte dies Schulkonferenzen, Elternabende oder Schulveranstaltungen betreffen. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss eine ununterbrochene **Ruhezeit** von mindestens **11 Stunden** gewährleistet sein.

## Infektionskrankheiten in der Schule

Bevor die B·A·D GmbH den **Immunstatus** der schwangeren Lehrkraft hinsichtlich verschiedener Infektionskrankheiten nicht festgestellt hat, darf kein beruflicher Kontakt mit Kindern bestehen (Freistellung vom Dienst bzw. Beschäftigungsmöglichkeit ohne Kontakt mit Kindern). Nach Analyse des Immunstatus legt der B·A·D fest, ob für die Lehrkraft beim Auftreten bestimmter Infektionskrankheiten in der Schule (z.B. Scharlach, Mumps, Röteln) oder bei anderen Gefährdungen ein Beschäftigungsverbot empfohlen wird.