

Mutterschutz am Arbeitsplatz Schule

Die rechtlichen Bestimmungen, die schwangeren und stillenden Müttern Schutz und Fürsorge gewährleisten, sind für angestellte Lehrerinnen im Mutterschutzgesetz und für Beamtinnen in der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV) niedergelegt. Beides muss in jeder Schule vorhanden sein. Für die Einhaltung der Schutzrechte ist die Schulleitung verantwortlich.

Gefährdungsbeurteilung

Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, muss die Schulleitung eine so genannte Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vornehmen und daraus besondere Schutzmaßnahmen ableiten.

Bevor der betriebsärztliche Dienst (BAD) den Immunstatus der Schwangeren hinsichtlich verschiedener Infektionskrankheiten nicht festgestellt hat, darf die Schwangere keinen beruflichen Kontakt mit Kindern haben (Freistellung vom Dienst bzw. Beschäftigungsmöglichkeit ohne Kontakt mit Kindern). Der BAD legt fest, ob für die Schwangere beim Auftreten bestimmter Infektionskrankheiten (z.B. Masern, Mumps, Röteln, Ringelröteln, Windpocken, Keuchhusten, Zytomegalie, Scharlach, Grippe) ein Beschäftigungsverbot gilt.

Mutterschutz bei Covid-19

Es gibt keine landeseinheitliche Regelung mehr für den Einsatz von schwangeren Kolleginnen im Präsenzunterricht. Entscheidend ist die Gefährdungsbeurteilung zum Mutterschutz. Diese muss die Schulleitung bei sich verändernden Rahmenbedingungen jeweils neu erstellen. Die BAD GmbH als arbeitsmedizinischer Dienst ist hier nur beratend tätig. Eine Entscheidung treffen und auch ein arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot ausprechen kann nur die Schulleitung.

Ein 8-tägiges Betretungsverbot für die Schwangere bei Auftreten einer Corona-Infektion an der Schule kommt nur in Betracht, wenn ein Kontakt mit infizierten Personen nicht vermieden werden kann.

Erhöhte Unfallgefahren

Werdende Mütter dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu

fallen, abzustürzen oder tötlich angegriffen zu werden. Schwangere Lehrerinnen sind auf Wunsch von der Pausenaufsicht zu befreien. Sie dürfen nicht zur Betreuung aggressiver Kinder und Jugendlicher herangezogen werden. Schwangere dürfen keinen Schwimmunterricht erteilen.

Schwere körperliche Arbeit

Für schwere körperliche Arbeiten besteht ein Beschäftigungsverbot. Dazu gehört das gelegentliche Heben oder Tragen von Lasten über 10 kg. Wenn Kinder getragen oder hochgehoben werden, ist der Grenzwert in der Regel überschritten (z.B. körper- behinderte Kinder).

Besondere Gefährdungen

Mögliche Gefährdungen im Sport-, Chemie- oder Technikunterricht müssen ausgeschlossen werden. Gefährdungen können sich sowohl auf Sicherheitsbestimmungen als auch auf das subjektive Befinden der Schwangeren begründen. Eine schwangere Lehrerin oder Sozialpädagogin braucht nur auf eigenen ausdrücklichen Wunsch an Klassenfahrten oder Wandertagen teilzunehmen. Schwangere dürfen keinen erhöhten Lärmbelastungen ausgesetzt werden. Als Grenzwert ist 80dB(A) anzusehen. Schwangere dürfen keiner starken Wärme- bzw. Kälteeinwirkung ausgesetzt sein. Die Raumtemperatur in Arbeitsräumen soll z. B. 26° C nicht überschreiten.

Werden Fälle von Infektionskrankheiten in der Schule bekannt, die die Gesundheit der Schwangeren oder die des ungeborenen Kindes gefährden können, hat die Schwangere das Recht, sofort mit dem Betriebsarzt (BAD) Rücksprache über einen weiteren Verbleib in der Schule halten.

Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden, soweit 8,5 Zeitstunden täglich überschritten werden. Eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist nicht erlaubt, eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr (Elternabend, Schulkonferenz, Schulveranstaltungen) nur, wenn sich die Schwangere dazu ausdrücklich bereit erklärt und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegenspricht.

kurz & knapp

Informationen zu Rechtsfragen im Schulalltag

Individuelles Beschäftigungsverbot

Grundsätzlich entscheidet der Arzt oder die Ärztin, ob die Schwangere voll ihrer Beschäftigung nachgehen kann. Sollte nur eine eingeschränkte Beschäftigung oder auch keine Beschäftigung für möglich halten werden, wird dies mit einer ärztlichen Bescheinigung festgestellt. Dass Gehalt wird in diesem Fall weitergezahlt.

Schutzfrist

Sechs Wochen vor dem errechneten Termin der Niederkunft dürfen Schwangere nicht mehr beschäftigt werden, es sei denn sie wünschen es ausdrücklich. Ein Beschäftigungsverbot besteht acht Wochen nach der Niederkunft, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen. Letzteres gilt auch, wenn bei dem Kind eine Behinderung vor Ablauf nach 8 Wochen festgestellt wird. Insgesamt darf die Schutzfrist vierzehn Wochen nicht unterschreiten.

Sollte das Kind vor dem errechneten Termin geboren werden, wird der entsprechende Zeitraum angehängt.

Bezahlung während der Schutzfrist

Während der Schutzfristen erhalten Beamtinnen weiterhin ihre Bezüge. Fallen die Schutzfristen in eine Elternzeit kann diese auf Antrag unterbrochen werden. Für die Zeit der Schutzfrist wird dann die Gehaltszahlung in der Höhe aufgenommen, die vor der Elternzeit maßgeblich war.

Gesetzlich versicherte angestellte Lehrerinnen erhalten Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse (bis zu 13 € am Tag). Der Arbeitgeber stockt den Kassenbeitrag bis zum Durchschnittsnettoverdienst der vergangenen drei Monate auf.

Privat versicherte angestellte Lehrerinnen müssen Mutterschaftsgeld beim Bundesversicherungsamt (Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn) beantragen. Das beträgt maximal 210 €, zuzüglich Zuschuss des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber berechnet allerdings seinen Zuschuss so, als läge eine Pflichtversicherung vor. Unterm Strich wird also in diesem Fall etwas weniger als der vorherige Nettoverdienst herauskommen. Auch Beamtinnen in Beurlaubung können beim Bundesversicherungsamt den Zuschuss beantragen.

Schutz für stillende Mütter

Stillende Mütter stehen unter dem gleichen Schutz wie werdende Mütter (s.o.).

Sind Mütter z. B. in den ersten sechs Monaten nach der Entbindung noch nicht wieder voll leistungsfähig, dürfen sie – bei voller Bezahlung – auch nur entsprechend reduziert eingesetzt werden. Das muss natürlich ärztlich bescheinigt werden. Stillenden Müttern ist auf Verlangen während der ersten 12 Monate die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder täglich eine Stunde freizugeben.

Stillzeiten gelten als Arbeitszeit; die ausgefallenen Stunden dürfen nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Es ist deshalb unzulässig, den Stundenplan einer stillenden Lehrerin wegen des Stillens so zu ändern, dass Stillzeiten in Freistunden fallen.

Der besondere Schutz für stillende Frauen gilt auch über die 12-Monatsfrist hinaus.

Es sollte gemeinsam mit der Schulleitung, dem Lehrerrat und der Ansprechpartnerin für Gleichstellung eine verträgliche Lösung gefunden werden, die diese Grundsätze beachtet. Sollte das nicht möglich sein, muss unbedingt der Personalrat eingeschaltet werden.

Nützliche Adressen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: www.bmfsfj.de

Elternzeitrechner, Online-Broschüren, Gesetzestexte

Bundesversicherungsamt: www.bundesversicherungsamt.de
Informationen zum Mutterschaftsgeld, Antrag zum Mutterschaftsgeld

Dezernat für Arbeitsschutz: www.arbeitsschutz.nrw.de
Merkblätter zum Schutz werdender und stillender Mütter