

Referat Gleichstellung



Merkblatt: Welche Rechte und Pflichten habe ich als schwängere Lehrerin?

fotolia.de

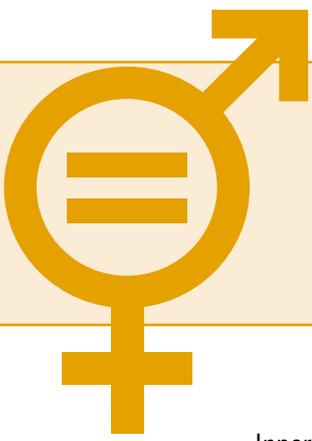
1. Rechte schwangerer Kolleginnen

- Arbeitszeit** Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit für Schwangere auf höchstens **8,5 Stunden am Tag** und **41 Stunden in der Woche** (§ 35 Abs. 2 Nr. 2 AzUVO). Hierzu zählt neben dem Unterricht auch die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Konferenzen, Aufsichten, Kooperationen,... Der eigentliche Unterricht sollte **5 Unterrichtsstunden (wiss. Lehrerinnen) bzw. 6 Wochenstunden (techn. Lehrerinnen) täglich** nicht überschreiten. Eine Unterrichtsstunde ist mit **45 Minuten** berücksichtigt.
- Mehrarbeit** Zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr bzw. an Sonn- und Feiertagen darf eine Schwangere nicht arbeiten. (§ 35 Abs. 2 Nr. 2 AzUVO). Schwangere und stillende Mütter dürfen **nicht mit Mehrarbeit betraut werden**. (§ 35 Abs. 1 AzUVO).
- Gesundheitsschutz** Eine schwangere Lehrerin darf weder mit **schweren körperlichen Arbeiten** beschäftigt werden, noch mit Tätigkeiten, bei denen man **gesundheitsschädlichen Stoffen** oder Ähnlichem ausgesetzt. **Erhöhte Unfallgefahr** (z.B. durch Ausrutschen) muss ebenfalls ausgeschlossen sein. (§ 32 Abs. 3 AzUVO)
- Infektionsschutz** Infektionsrisiken an Schulen betreffen insbesondere folgende Infektionskrankheiten: Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln, Scharlach, Windpocken und Zytomegalie.
Soweit eine schwangere Lehrkraft immun gegen o. g. Erkrankungen ist, sind keine Maßnahmen erforderlich. Immunität muss unverzüglich ärztlich abgeklärt und Schulleitung mitgeteilt werden (**Kosten hierfür trägt Dienstherr/Arbeitgeber**). Untersuchungen sind auch beim BAD möglich.
Bei Epidemien (z.B. Grippewelle) ist der Dienstherr in seiner Fürsorgepflicht und gelten eigenständige Regelungen.
Ein Beschäftigungsverbot ist möglich, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer des Dienstes gefährdet sind. (§ 32 Abs. 1 AzUVO).
→ Genauere Infos: Siehe Infoblatt „Beschäftigungsverbot“

Allgemeines Beschäftigungsverbot

- Beschäftigungsverbot **6 Wochen vor Entbindung**
8 Wochen nach Entbindung
(12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten)

Ausnahme: Die Lehrkraft erklärt sich ausdrücklich bereit, vor der Geburt Dienst zu leisten bzw. verlangt nach der Entbindung ausdrücklich, Dienst zu leisten (ist jederzeit widerruflich). Bei Bedenken gegen die Weiterarbeit vor der Entbindung bzw. eine vorzeitiger Dienstaufnahme muss eine ärztliche Abklärung erfolgen.



Referat Gleichstellung



Entlassungsverbot

Innerhalb der **ersten 2 Wochen nach der Entbindung darf keinesfalls Dienst geleistet werden.** (§ 34 Abs. 1 Satz 3 AzUVO). (§ 32 Abs. 2 und § 34 Abs. 1 AzUVO)

Während der Schwangerschaft gilt ein **absolutes Entlassungsverbot!**

Eine schwangere Lehrerin im Angestelltenverhältnis bzw. eine Beamtin auf Probe oder auf Widerruf darf nicht entlassen werden.

Die Beendigung des Referendariats durch Bestehen der Prüfung oder ein ausgelaufener Vertrag gelten nicht als Kündigung.

2. Pflichten schwangerer Kolleginnen

Information der Schulleitung

Unverzügliche Mitteilung der **Schwangerschaft und des voraussichtlichen Tages** der Entbindung an die Dienststelle.

Die Dienststelle kann eine **Schwangerschaftsbescheinigung** verlangen, die der behandelnde Frauenarzt, ausstellt. Die Kosten für diese Bescheinigung übernimmt die Dienststelle.

Der Dienstherr muss eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen.

Arbeitszeit und Mehrarbeit

Liegt eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung vor, kann mit Einverständnis der Schwangeren oder stillenden Mutter über die o. g. Beschäftigungshöchstgrenzen hinaus Dienst geleistet werden (§ 35 Abs. 4 Satz 1 AzUVO).

Gesundheitsschutz / Immunitätsstatus

Schwangere Lehrerinnen sollen im Rahmen der Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen ihre Immunität bzgl. Infektionskrankheiten ärztlich abklären und ihre Schulleitung darüber informieren. Nur so kann der Dienstherr eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung vornehmen.

Bei medizinischen Zweifelsfragen muss eine Kollegin immer ärztliche Klärung herbeiführen und bis zur Klärung Gefährdungen durch geeignete vorläufige Maßnahmen ausschließen. In sonstigen Zweifelsfällen sollte man eine Abklärung zwischen Schulleitung und RP veranlassen.

Infektionsschutz

Bei Infektionsrisiken an Schulen (s.o.) greifen drei Stufen (bis es zum Beschäftigungsverbot kommt):

1. Arbeit inhaltlich umgestalten (z. B. andere Aufgaben, die Kontakt mit Erkrankten oder Ansteckungsherden ausschließt)

2. Arbeitsplatzwechsel (z. B. Einsatz außerhalb der Schule)

3. Beschäftigungsverbot (befristet oder für die gesamte Schwangerschaft) (§ 3 Abs. 1, 2 und 3 MuSchArbV)

→ Genauere Infos: Siehe Infoblatt „Beschäftigungsverbot“

Individuelles Beschäftigungsverbot

Beschäftigungsverbot

Schwangere dürfen u. a. keine Tätigkeit ausüben, bei denen **mehr als zwei- bis dreimal pro Stunde Lasten über 5 kg** oder gelegentlich (= weniger als zweimal pro Stunde) **Lasten über 10 kg** gehoben werden müssen, eine **erhöhte Unfallgefahr** besteht oder täglich mehr als **3 Zeitstunden ständig gestanden** werden muss (gilt ab dem 6. Schwangerschaftsmonat). Dies gilt besonders für den Sportunterricht, sowie die Durchführung außerunterrichtlicher Veranstaltungen bzw. das Aufsicht führen außerhalb des Unterrichts über größere Schülergruppen. In solchen Fällen besteht kein Ermessensspielraum, sondern ein **zwingendes Verbot solcher Tätigkeiten.**

Einsatz in anderen Bereichen, Teilabordnungen

Sollte es nicht möglich sein, bei Unterrichtstätigkeiten insbesondere im Sport- und Chemieunterricht Gefahrenquellen auszumerzen, muss die Schwangere mit dem **Einsatz in einem anderem Fach** ggf. auch mit einer **Teilabordnung** (soweit zumutbar) oder einem **Einsatz im außerunterrichtlichen Bereich** rechnen (s. o. 3-Stufen und 3 MuSchArbV). In Zweifelsfällen muss eine ärztliche Abklärung der gefahrlos machbaren Tätigkeiten erfolgen bzw. eine ärztliche „Unbedenklichkeitsbescheinigung“ eingeholt werden. (§ 32 Abs. 3 AzUVO i. V. m. § 4 Abs. 1 MuSchG und § 4 und § 5 MuSchArbV), (§ 32 Abs. 2 und § 34 Abs. 1 AzUVO)

Quellen:

AzUVO (Stand: Dezember 2015); MuSchuG (Stand: Mai 2017); <https://rp.baden-wuerttemberg.de/rps/Abt7/Personalvertretung/Documents/Merkblatt%20f%C3%BCr%20Schulleitungen%20und%20%20schwangere%20Lehrinnen.pdf>