

# Junger VBE \*

## Teil 1

### Bestens informiert: Rund um den Mutterschutz

Bald Mutter zu werden, bedeutet für viele Frauen das größte Glück. Doch mit dem anfänglichen Freudentaumel schwirren werdenden Müttern schon nach kürzester Zeit Tausende Fragen durch den Kopf: Wann kommt denn der kleine Schreihals? Muss ich mich nun besonders schonen? Habe ich Röteln-Schutz? Wann muss ich meinen Arbeitgeber informieren? Fragen über Fragen, deren Antworten wir (noch) nicht kennen.

Vieles kann uns natürlich unsere Frauenärztin erklären. Aber was ist mit den beruflichen Fragen? „Schnell mal Google fragen!“, denken sich da bestimmt viele. Doch es ist gar nicht so einfach, sich durch den Dschungel an Artikeln zu kämpfen und die Informationen herauszufiltern, die man braucht. Und oft stellt man fest, dass vieles, was man findet, irgendwie nicht so wirklich auf die eigene, momentane Situation passt. Genau aus diesem Grund möchten wir die wichtigsten Fragen rund um das Thema Mutterschutz und Elternzeit beantworten. Leider können wir hier nicht auf jedes Detail eingehen. Daher soll es in diesem Beitrag sowie in der folgenden RpS-Ausgabe darum gehen, einen kurzen Überblick zu geben, welche Dinge ihr in der ersten Zeit unbedingt beachten solltet. Fragen darüber hinaus beantworten wir gerne im Rahmen der Rechtsberatung – ein Anruf in der Landesgeschäftsstelle oder eine E-Mail genügt: [recht@vbe-rp.de](mailto:recht@vbe-rp.de).

#### Wann muss ich meinen Arbeitgeber informieren?

Es ist nicht mehr nur ein Gefühl, sondern auch der Frauenarzt könnte die Schwangerschaft bestätigen. Dann sollte nun auch der Arbeitgeber, also die Schulleitung, über diese informiert werden. Denn ab dem Tag der Bekanntgabe gelten für eine werdende Mutter und ihr Ungeborenes Schutzvorschriften, die auch angewandt werden können. Sofern der Frauenarzt bereits einen Mutterpass erstellt hat, in dem auch der voraussichtliche Tag der Entbindung eingetragen wurde, ist es sinnvoll, diesen zum Gespräch mitzubringen. Andernfalls muss nachträglich ein Nachweis erbracht werden, wann der voraussichtliche Entbindungstermin ist. Die Schulleitung informiert anschließend den Arbeitgeber bzw. die Aufsichtsbehörde (ADD, Schul-

aufsicht). Andere Personen, also auch der ÖPR, dürfen vonseiten der Schulleitung nicht über die Schwangerschaft informiert werden.

Aber Achtung: Als angestellte Lehrerin in einem befristeten Arbeitsvertrag besteht in einer Bewerbungssituation (bspw. bei Vertragsverlängerungen) keine Mitteilungspflicht. Leider kann im Fall der Bekanntgabe nicht sichergestellt werden, dass sich die Schwangerschaft nachteilig auf die Vertragsverlängerung auswirken könnte. Dennoch ist es ratsam, sich mit dem ÖPR oder BPR in Verbindung zu setzen. Denn neben der Vertragsverlängerung, die erst einmal finanzielle Sicherheit bedeutet, spielt auch der Schutz vor Gefahren im Berufsalltag nun eine besondere Rolle.

#### Vor welchen Gefahren muss ich mich schützen?

Sobald die Schulleitung von der Schwangerschaft weiß, ist diese verpflichtet, die Gefährdung zu beurteilen, der Mutter und Kind am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Diese sogenannte Gefährdungsbeurteilung erfolgt über das Institut für Lehrgesundheit (IfL). Innerhalb eines Werktages nach Bekanntgabe der Schwangerschaft muss diese, möglichst zusammen mit der werdenden Mutter, erstellt werden. Hierzu wird online ein Fragebogen ausgefüllt, der dann an das IfL geschickt wird. Schon nach kurzer Zeit wird von dort ein Empfehlungsschreiben zu notwendigen Schutzmaßnahmen über die ADD an die Schule gesandt. Diese Schutzmaßnahmen werden gründlich mit der Schulleitung besprochen. Besonders zu beachten ist hier der Immunstatus. Sollten hier noch keine Untersuchungsergebnisse vorliegen, müssen diese zeitnah nachgereicht werden. Gerade am Arbeitsplatz Schule sind die Gefahren von Mumps, Masern, Röteln, Ringelröteln, Windpocken und Toxoplasmose nicht zu unterschätzen. Oberste Priorität hat nun der Schutz des Kindes. Es liegt also auch im eigenen Interesse, sich so schnell wie möglich darauf testen zu lassen. Nicht selten wurde der Immunstatus auch schon im Zuge der Ernennung zur Beamtin auf Widerruf durch das Gesundheitsamt festgestellt. Es lohnt sich also, noch einmal in den Unterlagen nachzuschauen.



Grundsätzlich muss die Schule sicherstellen, dass die werdende Mutter ihre Arbeit kurz unterbrechen kann, wenn dies nötig ist. Während der Pausen und der Arbeitsunterbrechungen sollte die Möglichkeit bestehen, sich hinzulegen, hinzusetzen und sich auszuruhen. Ebenfalls ist zu beachten, dass einige Tätigkeiten ab sofort absolut tabu sind. So darf die Schwangere keinen Gefahr- und Biostoffen ausgesetzt werden, die zu einer Fruchtschädigung führen könnten. Auch auf Erschütterungen, Vibrationen, Lärm, zu starke Hitze oder Kälte sowie Nässe muss geachtet werden. Aufsichten auf dem Pausenhof zwischen herumfliegenden Bällen oder beispielsweise eine Wanderung bei brütender Hitze gehören erst einmal der Vergangenheit an.

### **Kann es passieren, dass ich während der Schwangerschaft gar nicht mehr arbeiten darf?**

Kurz und knapp: Ja! Zum einen kann es zu einem ärztlichen Beschäftigungsverbot kommen, bspw. wenn die Gefahr einer Frühgeburt zu hoch ist. Bei jedem Frauenarztbesuch schaut der Gynäkologe / die Gynäkologin also genau, ob der weitere Einsatz in der Schule eine Gefahr für das Kind und/oder die Mutter darstellt. So wird jedes Mal neu entschieden, ob eine teilweise oder sogar vollständige Freistellung vom Unterricht notwendig ist.

Zum anderen kann auch durch die ADD ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Auch dieses Verbot kann entweder dauerhaft oder befristet sein. Meist erfolgt eine solche Maßnahme auf Empfehlung des Instituts für Lehrgesundheit. Aber auch die Schulleitung muss mögliche Gefahrensituationen innerhalb der Schule bewerten und kann dann die werdende Mutter umgehend nach Hause schicken. Akut ist die Situation zum Beispiel dann, wenn Infektionskrankheiten in der Schule auftreten, die Mutter und Kind gefährden könnten bzw. für die kein Impfschutz besteht oder bekannt ist.

Ebenfalls zu beachten sind die sogenannten Schutzfristen. So darf eine Schwangere sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin nicht beschäftigt werden,

es sei denn, sie erklärt sich ausdrücklich bereit, weiterhin ihren Dienst anzutreten. Natürlich kann diese Erklärung jederzeit widerrufen werden. Auch acht Wochen nach der Entbindung darf eine Frau nicht beschäftigt werden. Handelt es sich um eine Früh- oder Mehrlingsgeburt, sind es sogar 12 Wochen. Wenn vor Ablauf der acht Wochen bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird, verlängert sich die Schutzfrist ebenfalls auf 12 Wochen. Wenn das Kind vor dem errechneten Entbindungstermin das Licht der Welt erblickt, verlängert sich die Schutzfrist automatisch, sodass der Termin, ab dem die Mutter wieder arbeiten darf, weiterhin derselbe bleibt, so als sei das Kind am errechneten Termin zur Welt gekommen. Dies gilt jedoch nicht, wenn das Kind eine Behinderung hat. In diesem Fall muss die Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt beantragt werden. Lässt sich das Kleine aber Zeit und kommt einige Tage später zur Welt, so gilt zur Berechnung der Schutzfrist der tatsächliche Entbindungstag.

### **Darf ich wichtige Untersuchungen in der Schwangerschaft nur in die unterrichtsfreie Zeit legen?**

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Schwangere für die Zeit freizustellen, in der wichtige Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Sollte der behandelnde Arzt in den Nachmittagsstunden also einmal keinen freien Termin anbieten können, so darf der Vormittagstermin ebenfalls wahrgenommen werden.

### **Es bleiben noch Fragen unbeantwortet?**

Auch wenn wir nun einige Fragen beantworten konnten, so bleibt natürlich noch vieles ungeklärt. Daher soll es in der nächsten Ausgabe vor allem um Mehrarbeit in der Schwangerschaft, Teilzeit in Elternzeit sowie finanzielle Unterstützungen gehen. Bis dahin wünschen wir euch und eurem kleinen Wunder in dieser besonderen Zeit viel Kraft und Gesundheit!

✨ Theresa Braun



@jungervberlp



@junger\_vbe\_rlp