



Arbeitsmedizinische Vorsorge

Bei schwangeren Beschäftigten – und zwar unabhängig vom Beschäftigungsstatus – muss unmittelbar nach Bekanntgabe der Schwangerschaft eine **Pflichtvorsorgeuntersuchung beim Betriebsmedizinischen Dienst** angeboten werden, sofern die für die Schulform erforderlichen Antikörpernachweise nicht erfüllt werden können. Der Arbeitgeber ist dann dazu verpflichtet – aufgrund von Gefahren bei der Arbeit (z.B. Infektion mit Krankheitserregern in der Schule) – muss der/die Schulleiter*in die Pflichtvorsorge einer schwangeren Lehrkraft anbieten. **Die Beschäftigte darf ihre Tätigkeit erst dann wieder ausüben, wenn zuvor eine Gefährdungsanalyse (und erforderlichenfalls eine Pflichtvorsorge) durchgeführt wurde.**



www.dgbrechtsschutz.de

Beispiel zum Verfahren: Eine schwangere Grundschullehrkraft teilt ihre Schwangerschaft dem/der Schulleiter*in mit. In der anschließenden **Gefährdungsbeurteilung** (Vorlagen hierfür gibt es vom Staatlichen Schulamt) kann z.B. kein Antikörperschutz gegen Windpocken oder Röteln nachgewiesen werden. Der/Die Schulleiter*in muss daher zunächst und **unmittelbar ein Beschäftigungsverbot** aussprechen und darf die Lehrkraft so lange nicht beschäftigen, bis eine entsprechende Pflichtvorsorge durch den Medical Airport Service (Betriebsmedizinischer Dienst in Kassel) im Rahmen seiner Mutterschutzpflichten durchgeführt wurde oder der Immunstatus nachgewiesen werden konnte. Dies geschieht bei **voller Lohnfortzahlung**. Beim Auftreten bestimmter Krankheiten in der Schule (siehe: HESSISCHE MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEITVERORDNUNG) sind weiterhin Beschäftigungsverbote vom Arbeitgeber auszusprechen.

Es gibt aber auch ein **ärztliches Beschäftigungsverbot**, dieses bezieht sich nach §16 MUTTERSCHUTZGESETZ auf den individuellen Gesundheitszustand der Frau und ihres Kindes vor oder nach der Entbindung unter Berücksichtigung der auszuübenden Tätigkeit. Es kann unabhängig von der auszuübenden Tätigkeit ausgesprochen werden, auch nur für einzelne Tätigkeiten oder bestimmte Arbeitszeiten. Das ärztliche Beschäftigungsverbot wird in der Regel durch eine behandelnde Ärztin oder einen behandelnden Arzt ausgesprochen.



Betriebsmedizinischen Dienst – Medical Airport Service GmbH
Friedrich-Ebert-Straße 15 • 34117 Kassel
☎ 0 56 1 – 70 16 59 34 • 📠 0 56 1 – 70 16 59 36
arbeitsmedizin-ks@medical-gmbh.de
www.medical-airport-service.de

Stundenplan / Unterrichtseinsatz

Der Stundenplan und Unterrichtseinsatz schwangerer Lehrkräfte sollen auf deren besondere Belange ausgerichtet werden. Dies gilt auch nach der Entbindung für Stillzeiten (s.u.).

Zeit	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag

www.pinterest.de



www.dgbrechtsschutz.de

Mehrarbeit und Nachtarbeit unzulässig

Während Schwangerschaft und Stillzeit ist Mehrarbeit nicht zulässig (vgl. § 8 Abs. 1 MUTTERSCHUTZGESETZ). Zudem darf während der Nacht zwischen i.d.R. 20:00 und 6:00 Uhr nicht gearbeitet werden. Weiterhin gilt auch ein Verbot für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, wobei hiervon Ausnahmen möglich sind.

Impressum

Herausgeber (V.i.S.d.P.):

Verantwortlicher Redakteur:

GEW-Kreisverband Witzenhausen

Richard Maydorn, Rechtsberater vom Kreisverband Witzenhausen

Lektorat: Annette Loycke, Juristin der Landesrechtsstelle der GEW Hessen



Keine schweren Arbeiten und Pausenaufsichten

Die Anwendung aller Schutzvorschriften des MUTTERSCHUTZGESETZES auf Beamtinnen ist in §1 Abs.1 der HESSISCHEN MUTTERSCHUTZ- UND ELTERNZEITVERORDNUNG geregelt. Sie dürfen **keine schweren Lasten heben** (über regelmäßig 5 kg und gelegentlich 10 kg) und während der Mutterschutzzeit nicht zu schweren körperlichen oder anderen Arbeiten eingesetzt werden, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind (z.B. im Sportunterricht). Darüber hinaus dürfen Schwangere und stillende Mütter **nicht zu Pausenaufsichten herangezogen werden**. Weiteres findet sich auch im Erlass des Hessischen Kultusministeriums vom 29.07.2015 (ABl. 2015, S.404) betreffend Mutterschutz für Beschäftigte in Schulen und in der Kinder- und Jugendbetreuung.



Beschäftigungsverbot vor / nach der Entbindung

Sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin tritt ein Beschäftigungsverbot ein; es gilt fort bis **acht Wochen nach der Entbindung**.

Bei **Früh- und Mehrlingsgeburten** verlängert sich die Schutzfrist auf zwölf Wochen nach der Entbindung. Sollte das Kind vor dem errechneten Entbindungstermin zur Welt kommen, verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt, so dass ein gesamter **Mutterschutzurlaub von mindestens 14 Wochen** erreicht wird.



Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft | youtube



Bermix Studio | unsplash.com

Gehalt und Bezüge während der Mutterschutzfrist

Während der gesamten Mutterschutzfrist erhält die Beschäftigte ihre bisherigen Bezüge bzw. den Lohn weiterbezahlt.

Stillzeiten während der ersten 12 Monate nach der Entbindung

Stillenden Lehrerinnen ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben. Dabei ist eine pauschale Pflichtstundenermäßigung nicht vorgesehen. Welche Zeiten zum Stillen erforderlich sind, muss aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalles beurteilt werden; es soll jedoch mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freigegeben werden, sofern die Lehrerin ihr Kind während der festgesetzten Dienstzeit stillt. Stillzeiten dürfen nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Es ist unzulässig, den Stundenplan so zu ändern, dass Stillzeiten in Freistunden fallen.

PRÄMIENWERBUNG

Mitglieder werben Mitglieder

Rechtsschutz und -beratung
Interessenvertretung
Tarifpolitik
Berufshaftpflicht
Informationsvorsprung
Attraktive Fortbildungen



Als LiV erhältst Du bei Eintritt in die GEW die aktuelle Ausgabe „Dienst- und Schulrecht Hessen“ (digital oder gedruckt)

Kontakt zum GEW Kreisverband Witzenhausen

c/o Richard Maydorn
Ernst-Koch-Straße 4
37213 Witzenhausen

☎ 0 55 42 – 50 29 5 30

☎ 0 55 42 – 50 29 5 71

✉ [witzhausen@gew-hrwm.de](mailto:witzenhausen@gew-hrwm.de)

