

Frauenvertreterin SenBJF / Region11
Elke Mosebach
Alt - Friedrichsfelde 60
10315 Berlin

Tel.: 9021 - 4713
Fax: 9021 - 4722
Mail: Elke.Mosebach@senbjf.berlin.de

Stand: Januar 2021



Informationen zum Mutterschutz und zur Elternzeit für werdende Mütter und Väter

Im Rahmen meiner Funktion als Frauenvertreterin der Region Lichtenberg möchte ich Ihnen einige ergänzende Informationen für Ihre private und berufliche Situation geben. In Fragen zum Mutterschutz, der Elternzeit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berate ich Sie gerne.

Inhalt

1. Die Schwangerschaft

- 1.0 Schutzbestimmungen
- 1.1 Mutterschutzgesetz und befristete Arbeitsverhältnisse
- 1.2 Meldung der Schwangerschaft
- 1.3 Gefährdungsbeurteilung
- 1.4 Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- 1.5 Beschäftigungsverbote
- 1.6 Vorsorgeuntersuchungen
- 1.7 Gesundheitsprävention in der Schwangerschaft
- 1.8 Kündigungsschutz
- 1.9 Regelung zur Umsetzung während und nach der Schwangerschaft

2. Rund um die Geburt

- 2.1 Mutterschaftsgeld und andere Gelder
- 2.2 Sonderurlaub für Vater/ Lebenspartnerin/Lebenspartner
- 2.3 Unterbringung des Kindes

3. Elternzeit und Elterngeld

- 3.1 Elternzeit
- 3.2 Elternzeit und Berufstätigkeit
- 3.3 Elterngeld
- 3.4 Kindergeld

4. Erwerbstätige Mütter

- 4.1 Stillzeiten und Arbeitsschutz für stillende Mütter
- 4.2 Die Auswirkung von Erziehungszeiten auf Entgeltstufen im neuen Tarifvertrag

1. Die Schwangerschaft

1.0 Schutzbestimmungen

Die rechtlichen Bestimmungen, die schwangeren und stillenden Müttern Schutz und Fürsorge gewährleisten, sind im **Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG)** festgelegt. In jeder Schule muss ein Mutterschutzgesetz öffentlich ausliegen oder aushängen. Fragen Sie bei der Schulleitung nach.

1.1 Mutterschutzgesetz und befristete Arbeitsverhältnisse

Seit dem 01.01.2018 gibt es ein neues Mutterschutzgesetz, das spätestens bis zum 01.01.2019 umgesetzt werden muss. Die Ergänzungen zum Mutterschutz sollen hoffentlich demnächst in die allgemeine Gefährdungsanalyse gemäß Arbeitsschutz erfolgen. Das Mutterschutzgesetz gilt auch für Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen und in der Probezeit (vgl. „Leitfaden zum Mutterschutz“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756>

Das befristete Arbeitsverhältnis endet auch bei Schwangeren vertragsgemäß.

1.2 Meldung der Schwangerschaft

Damit die gesetzlichen Schutzrechte für Schwangere und stillende Mütter in Kraft treten können, sollten Sie Ihre Dienstbehörde schnellstmöglich über Ihre Schwangerschaft informieren (§15 MuSchG). Das sind konkret die **Schulleitung** und die **Personalstelle**. Eine formlose Mitteilung reicht hierfür aus. **Eine Offenbarungspflicht besteht jedoch nicht.** Sollte die Dienstbehörde ein ärztliches Zeugnis oder das einer Hebamme verlangen, so muss sie die Kosten für das Attest erstatten (allerdings nur in Höhe des 2,3-fachen Gebührensatzes). In der Regel genügt jedoch eine Kopie des Mutterpasses.

1.3 Gefährdungsbeurteilung

Für jede Schwangere muss eine Gefährdungsbeurteilung durch die Schulleitung erstellt werden, sobald diese Kenntnis von der Schwangerschaft erhält. **Nach dem neuen Mutterschutzgesetz (§10) muss es anlassfrei eine arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung geben.**

Die Frauenvertretung ist ebenso wie der Personalrat über den Termin zur Durchführung der **individuellen Gefährdungsanalyse** zu informieren. Sie besteht aus einer **Beurteilung der arbeitsmedizinischen Bedingungen für den AMZ** und der individuellen Gefährdungsbeurteilung mit Maßnahmen. Die Frauenvertretung und der Personalrat erhalten auf Wunsch der Schwangeren die gesamte Gefährdungsbeurteilung, wichtig sind uns auch die vorgenommenen Schutzmaßnahmen.

Nach der Gefährdungsbeurteilung folgt die mutterschutzrechtliche Untersuchung, bei der die Immunität gegen ansteckende (Kinder-)Krankheiten überprüft wird. Seit Februar 2019 führt dies die AMZ der Charité durch. Die Schwangere nimmt den Mutterpass und den Impfausweis, die ausgefüllte **Beurteilung der arbeitsmedizinischen Bedingungen** mit. Die Schulleitung meldet die Kollegin per E-Mail: amz-schule@charite.de an.

Es besteht ein **befristetes Beschäftigungsverbot für Tätigkeiten in der Schule, bis die Ergebnisse der betriebsärztlichen Untersuchung der Schule mitgeteilt werden.**

Anschrift der Standorte der AMZ:

- Campus Rudolf Virchow- Wedding, Augustenberger Platz 1, 13353 Berlin
- Campus Benjamin Franklin- Steglitz, Hindenburgdamm 30, 12203 Berlin

Die Terminvergabe erfolgt nach Maßgabe freier Termine, leider kann ein bestimmter Untersuchungsort nicht garantiert oder geändert werden. Über den Termin werden Sie und die Schulleitung informiert.

Seit dem 01.08.2019 ist für die **Beratung und Betreuung für Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Psychologie und Prävention** die Gesellschaft „**Medical Airport Service GmbH**“ zuständig.

Als Schwangere oder Stillende können sie sich dort beraten lassen. Wenn Sie einen Beratungstermin haben, können Sie auch den Immunschutz dort mitmachen lassen.

Erreichbarkeit der **Medical:**

Anschrift: Prinzenallee 89-90, 13357 Berlin.

Hotline: Mo.- Fr. 08.00-12.00 Uhr und 12.30 Uhr bis 16.30 Uhr: Tel 030/ 991 947 007

E-Mail: arbeitsmedizin-b@medical-gmbh.de

1.4 Umgestaltung des Arbeitsplatzes

Ist das Ergebnis des betriebsärztlichen Gutachtens, dass nicht grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot erteilt werden muss, muss der Arbeitsplatz so angepasst werden, dass keinerlei Gefährdungen entstehen.

Das bedeutet immer: **keine Mehrarbeit, keine Pausenaufsichten, kein Umgang mit aggressiven Kindern, keine gefährlichen Arbeiten, kein schweres Heben/Tragen, kein Sport-/Schwimmunterricht, keine Betreuung von Epileptikern, keine Inkontinenzversorgung, keine Wundversorgung, keine Nacharbeit (keine Elternabende nach 20.00 Uhr sowie keine Klassenfahrten), Ruhemöglichkeit. Weiterhin besteht keine Verpflichtung, zu Ausflügen oder Wandertagen mitzugehen** (vgl. „Merkblatt zum Mutterschutz beim beruflichen Umgang mit Kindern“, www.lagetsi.berlin.de, §8 MuschG).

Für Schwangere muss außerhalb von Räumen für Schüler*innen, Sekretariat und Personalraum eine Möglichkeit zum Hinlegen geschaffen werden. Sollte dies nicht gegeben sein, kann eine Umstellung des Stundenplanes bzw. eine teilweise Verlagerung von Arbeiten nach Hause erfolgen.

In Zweifelsfällen ist im Interesse der Gesundheit der werdenden Mutter zu entscheiden. Treten durch Nichtbeachtung der Schutzgesetze evtl. Spätfolgen auf, kann der Arbeitgeber dafür haftbar gemacht werden.

1.4 Beschäftigungsverbote und Regelungen im Innendienst

1. „Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die des Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist“ (§16 MuschG). Sollte also Ihr Arzt / Ihre Ärztin feststellen, dass Sie schon vor Eintritt der Mutterschutzfrist (6 Wochen vor der Entbindung) nicht mehr in der Lage sind zu arbeiten, dann reichen Sie umgehend ein **Attest** ein. Hierbei handelt es sich nicht um eine ‚normale‘ Krankschreibung, sondern um ein **Beschäftigungsverbot im Rahmen einer Schwangerschaft mit Lohnfortzahlung** auch für Angestellte (§18 MuschG).
2. Alle Lehrerinnen, Erzieherinnen und andere im Schuldienst beschäftigte Frauen dürfen vom **Beginn des 6. Schwangerschaftsmonats** an nicht mehr als 4 Stunden am Tag stehend arbeiten. Ihnen ist das Arbeiten im Sitzen auf einem ergonomischen Stuhl zu ermöglichen (§11 MuSchG), ggf. können Schwangere deshalb in den **Innen- oder Bürodienst – auch als Teiltätigkeit** – umgesetzt werden. Möchten Sie Ihre bisherige Tätigkeit (auch in Teilen) trotzdem fortsetzen, so sollten Sie eine formlose **Erklärung zur „Fortsetzung der Unterrichtstätigkeit oder erzieherischen Arbeit“** verfassen. Diese Erklärung können Sie aber jederzeit und ohne Angabe von Gründen widerrufen. Auch während des Innendienstes erhalten Sie weiterhin Ihr bisheriges Gehalt/ Einkommen. Auch für Sekretärinnen muss geprüft werden, ob der Arbeitsplatz dem Mutterschutz entspricht.
3. In den **6 Wochen vor der Entbindung dürfen Schwangere nicht beschäftigt werden**, es sei denn, Sie wünschen es ausdrücklich (§ 3 MuschG). Eine solche Entscheidung können Sie jederzeit – ohne Angabe von Gründen – widerrufen.
Nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot von 8 Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten (das Kind wiegt bei der Geburt weniger als 2500g) ein Beschäftigungsverbot von 12 Wochen. Wird das Kind vor dem errechneten Termin geboren, so verlängert sich die nachgeburtliche Schutzfrist um den gleichen Zeitraum (§3 MuschG). Eine volle Mutterschutzzeit (14 bzw. 18 Wochen) ist also gewährleistet. Diese Regelung wirkt

sich positiv auf Freistellung und finanzielle Absicherung aus. Eine Frühgeburt muss ärztlich bescheinigt werden. (Ab einem Geburtsgewicht von 500g (ca. 22. Schwangerschaftswoche) spricht man von einer Frühgeburt, auch falls das Kind tot zur Welt kommt. Auch dann gilt die 8-wöchige Schutzfrist.

1.6 Vorsorgeuntersuchungen

Der Arbeitgeber muss Sie für die Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen vom Dienst freistellen.

1.7 Gesundheitsprävention in der Schwangerschaft

Einige Krankenkassen beteiligen sich oder übernehmen die Kosten für Fitnesskurse wie Yoga, Aquagymnastik, Schwangerschaftsgymnastik, Pilates etc. Genaue Informationen sind bei den Krankenkassen zu erfragen.

1.8 Kündigungsschutz

Für Schwangere besteht **Kündigungsschutz vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des 4. Monats nach der Entbindung** (§17 MuSchG). **Das Verbot erstreckt sich auch auf die Elternzeit** (vgl. Leitfaden Mutterschutz). Eine Kündigung ist unwirksam, wenn innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung eine bestehende Schwangerschaft attestiert wird.

Der Kündigungsschutz gilt für Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen, **auch bei Beschäftigung auf Probe** oder auf Widerruf.

Ein Vertrag mit befristeter Beschäftigung endet entsprechend der vertraglichen Vereinbarung.

1.9 Regelungen zur Umsetzung während und nach der Schwangerschaft

Dürfen Sie während der Schwangerschaft aufgrund eines ärztlichen Attestes nicht mehr an Ihrem bisherigen Arbeitsplatz arbeiten, so **kann die Dienstbehörde Sie während der Schwangerschaft auf einen anderen, zumutbaren Arbeitsplatz umsetzen**. Hinsichtlich der Zumutbarkeit sind allerdings enge Grenzen gesetzt. So braucht eine Schwangere kein Arbeitsangebot anzunehmen, in dem eine Maßregelung zum Ausdruck kommt; ihr dürfen keine gänzlich berufsfremden Arbeiten zugemutet werden.

Das Angebot muss zudem auf die persönlichen Belange der Schwangeren, gegebenenfalls auch außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses, Rücksicht nehmen (z.B. Kinderbetreuung; vgl. hierzu „Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung der Beschäftigten in den Berliner Schulen“).

Die Dienstvereinbarung zu Umsetzungen (DV Umsetzungen, 1.10.2006) regelt ebenfalls, dass für **die Zeit nach Schwangerschaft, Mutterschutz und während der Elternzeit Umsetzungen** (gegen den Willen der Beschäftigten) **ausgeschlossen sind**. (Die Dienstvereinbarungen sind erhältlich in Ihrer Schule oder bei den Personalvertretungen.)

Falls an Ihrer Schule bei Ihrer Rückkehr nach beendeter Elternzeit ein Überhang besteht, können Sie allerdings auch in die Auswahl mit einbezogen werden. Diese erfolgt nach dem Punktesystem der DV-Umsetzungen.

2. Rund um die Geburt

2.1 Mutterschaftsgeld und andere Gelder

- **Beamtinnen** erhalten während der Schutzfrist vor und nach der Geburt ihre Dienstbezüge weiterhin vom Dienstherrn. Daher wird nach Vorlage der Geburtsurkunde der Familienzuschlag sofort bezahlt.
- **Gesetzlich versicherte Angestellte** erhalten Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse (bis zu 13 Euro am Tag). Der Arbeitgeber stockt das Mutterschaftsgeld bis zum Durchschnittsnettoverdienst der vergangenen drei Monate (13 Wochen) auf. Das Mutterschaftsgeld muss 7 Wochen vor dem ärztlich bestätigten voraussichtlichen Entbindungstermin bei der gesetzlichen Krankenkasse beantragt werden.
- **Eine befristet Beschäftigte hat mitgeteilt, dass sie Mutterschutzgeld von der Krankenkasse erhält, da der Mutterschutz bereits in der Beschäftigungszeit begonnen hat.**
- **Privat versicherte Angestellte** müssen Mutterschaftsgeld beim Bundesversicherungsamt beantragen. Nähere Informationen und Antragsformulare hierzu finden Sie unter www.mutterschaftsgeld.de. Dieses beträgt maximal € 210, zuzüglich des **Zuschusses des Arbeitgebers**.

Sie müssen deshalb Ihrer Krankenkasse und Ihrem Arbeitgeber eine **Geburtsurkunde** zuschicken. (Bei einer ambulanten Geburt oder einer Hausgeburt muss die Geburtsurkunde beim zuständigen Standesamt beantragt werden. Bei regulären Krankenhausgeburten wird sie in der Regel vor Ort ausgestellt.)

Die **Kosten für die Geburt** – im Krankenhaus, ambulant oder zu Hause – werden von der **Krankenkasse** (z.T. allerdings nur anteilig) und ggf. der Beihilfe erstattet. Unter welchen Voraussetzungen Mütter das Recht haben eine Haushaltshilfe zu engagieren, klären Sie bitte rechtzeitig mit Ihrer Krankenkasse oder der Beihilfe.

2.2 Sonderurlaub für Vater / Lebenspartnerin / Lebenspartner

Zur Geburt ist dem im Haushalt lebenden Ehemann oder der eingetragenen Lebenspartnerin/Lebenspartner ein Tag Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren (Angestellte: TVL §29; Beamte: §1(1) SoUrIVO, 07.03. 2007). Nichteheliche Gemeinschaften sind hier leider noch immer nicht gleichgestellt. Bei nichtverheirateten Beamten **kann** ein Arbeitstag Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden (§ 1 AV SoUrIVO, 07.03.2007).

2.3 Unterbringung des Kindes

Je nach Ihrem persönlichen Betreuungsbedarf, melden Sie Ihr Kind möglichst frühzeitig bei den entsprechenden Trägern oder bei der Abt. Jugend und Familie des Bezirksamtes an, um einen Platz in einer staatlichen oder privaten Einrichtung („**Kitaplatz**“) sicherzustellen. Die Vergabe der Plätze richtet sich nach der Dringlichkeit, der Dauer der Anmeldung und auch nach den bezirklichen Möglichkeiten. Es gibt auch private Tagespflegestellen, die privat oder anteilig durch das Bezirksamt finanziert werden.

Es empfiehlt sich, aufgrund der hohen Nachfrage an Betreuungsplätzen für Kinder, schon zeitig in der Schwangerschaft mit Ihren „Wunschkitas“ für einen Krippenplatz oder mit privaten Tagespflegestellen/ Tagesmüttern Kontakt aufzunehmen. Bei einem Kitaplatz wenden Sie sich zur Absicherung persönlich an mehrere Kitas und lassen Sie sich auf die Warteliste setzen. Einige Kitas verfahren so, dass sich die Eltern über einen gewissen Zeitraum bis zur Entscheidung der Platzvergabe und Vertragsunterzeichnung regelmäßig zurückmelden sollen, ob noch Interesse an einem Platz besteht.

Im Internet unter www.berlin.de finden Sie eine Auflistung aller Kindertagesstätten (Kita-Verzeichnis), Tagespflegestellen und Tagesmüttern aus Ihrem Bezirk mit Kontaktdaten. Geben Sie hierfür im Suchfenster der Website (berlin.de) ein Stichwort ein (Kita, Kita-Gutschein, Tagesmutter,

Kindertagespflege, etc.). Hier werden Ihnen nützliche Hinweise und Adressen für die Kontaktaufnahme aufgezeigt.

3. Elternzeit und Elterngeld

3.1 Elternzeit

Das neue Elternzeitgesetz trat am 01.01.2007 in Kraft (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG). Sie finden das Gesetz auch im Internet unter www.gesetze-im-internet.de → **Verordnungen/Gesetze** → **BEEG**.

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes.

Ein Anteil (von bis zu 12 Monaten) kann auch – aber nur mit Zustimmung des Arbeitgebers – in der Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Die 3-jährige Elternzeit kann von einem Elternteil, abwechselnd oder auch gemeinsam genutzt werden. **Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Spätestens 7 Wochen** vor ihrem Beginn muss die Elternzeit, die zwischen der Geburt und dem dritten Geburtstag des Kindes liegt, bei dem Arbeitgeber verlangt werden. (Broschüre des Bundesministeriums Elterngeld, ... S. 83)

Für den Antrag erhalten Sie von der Personalstelle einen Vordruck. Bitte informieren Sie für die Planung auch Ihre Schulleitung.

Sie sollen sich gemäß **Gesetzeslage mit der Elternzeit auf mindestens 2 Jahre festlegen. Jede Änderung oder Verlängerung ist dann nur per Antrag möglich.** Eine Verlängerung wurde in der letzten Zeit meist genehmigt, wenn keine Ferien davon betroffen waren. Ein Antrag auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit wird hingegen auch abgelehnt, wenn kein Bedarf besteht.

Vor zwei Jahren hat die Frauenvertreterin Berlin Mitte nach einer Beanstandung bei der Senatsverwaltung für Gleichstellung, Recht bekommen, dass Elternzeit nur anzeigepflichtig ist. Außerdem ist für **Lehrkräfte nach §16.1 Bundeselterngeldgesetz die Aussparung von Ferienzeiten unter bestimmten Bedingungen zulässig.** Die Senatsverwaltung hat aber diese Entscheidung der Senatsverwaltung für Gleichstellung zunächst nicht beachtet. Oft war es von der Entscheidung der Personalstelle abhängig, ob Elternzeit mit Aussparung der Sommerferien gewährt wurde.

Das Bundesministerium, welches das Elternzeitgesetz erlassen hat schrieb, dass Elternzeit nur anzeigepflichtig sei, bei Lehrkräften müsse aber sichergestellt werden, dass sie nicht unberechtigt Lohn oder Gehalt in den Ferien erhalten, ohne dafür eine Leistung zu erbringen. Wenn nach den Ferien die Sommerferien die Arbeit wiederaufgenommen werde, sei neben dem Urlaubsanspruch auch von einer Vorbereitung für den zukünftigen Unterricht auszugehen. Diese Mitteilung hat das Bundesministerium auch der Senatsverwaltung für Bildung mitgeteilt. Daraufhin hat der dafür zuständige überregionale Mitarbeiter der Personalstelle gemeinsam mit der Gesamtfrauenvertreterin und der FV aus Mitte an einem einheitlichen Verfahren bei Elternzeitanzeigen mit Aussparung von Ferien gearbeitet. Da Elternzeit nur anzeigepflichtig ist, sollte ein gerechtes Verfahren gefunden werden, was Lehrkräfte nicht besser aber auch nicht schlechter als andere Mitarbeiterinnen stellt. Bis zum Ende der Mutterschutzfrist erwirbt eine Kollegin im Kalenderjahr pro Monat 2,5 Tage Urlaubsanspruch, der mit den Ferien verrechnet wird. Insbesondere bei Beschäftigungsverboten oder wenn nur die Weihnachts- und Winterferien als Urlaub abgegolten wurden, ergeben sich Urlaubstage, die die Kollegin nehmen kann, ehe sie in Elternzeit geht. Sollte eine Kollegin beabsichtigen, die ganzen Sommerferien oder größere Teile der Sommerferien keine Elternzeit zu nehmen und nach den Sommerferien weiter in Elternzeit zu bleiben (Unterbrechung der Elternzeit), muss sie ihre Arbeit anbieten und es muss ein angemessener Einsatz gefunden werden. In ungeklärten Fällen, wenn Elternzeit in den Sommerferien ausgespart wird, gibt es die Regelung, dass erst einmal ein Bescheid bis zu den Sommerferien erfolgt, um Zeit für die Klärung zu gewinnen. Ohne Elternzeitbescheid erhält man kein Elterngeld. Für den Fall, dass man keine Elternzeit in Ferien nehmen möchte, empfehle ich, bei der Anzeige der Elternzeit schon mitzuteilen, dass und was man gerne in den Ferien arbeiten würde. Der Einsatz muss dann mit der Schulleitung bzw. Schulaufsicht abgesprochen werden.

3.2 Elternzeit, Elterngeld und Berufstätigkeit

Im Rahmen der Elternzeit ist – auch bei Bezug von Elterngeld - weiterhin eine Teilberufstätigkeit möglich. Wenn Sie Elterngeld beziehen und Teilzeit arbeiten möchten, sollten Sie den Elterngeldrechner www.familien-wegweiser.de oder www.elterngeldrechner.de aktivieren.

Wenn Sie vor der Geburt Ihres Kindes einen oder mehrere sog. Ausklammerungstatbestände erfüllt haben, kann sich der Bemessungszeitraum verändern. Ausklammerungstatbestände sind z.B. Bezug von Elterngeld, Bezug von Mutterschaftsgeld, schwangerschaftsbedingte Erkrankung mit Einkommenseinbuße. Das bedeutet, dass Sie z.B. bei einer Elternzeit eines zweiten Kindes die Elterngeldzeiten des ersten Kindes nicht finanziell berücksichtigt werden müssen. Hier beraten wir auch gerne oder sie rechnen mit dem Elterngeldrechner. www.elterngeldrechner.de/elterngeld.php

So kann ein Elternteil (oder auch beide zeitgleich) eine **Teilzeitbeschäftigung bis zu 75%** einer Vollzeitstelle arbeiten. Nach unten hin ist keine Begrenzung mehr gegeben; d.h. auch ein Minimum an wöchentlichen Arbeitsstunden im Beruf (z.B. 2 Stunden) ist rechtlich möglich.

Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständige*r bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Er kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden Gründen schriftlich ablehnen. (§15 Abs4 BerzGG)

Solange Sie sich in der Elternzeit befinden – mit oder ohne Teilzeit – dürfen Sie ohne Ihre Zustimmung nicht umgesetzt werden. Nach Beendigung einer Elternzeit mit voller Freistellung kehren Sie an Ihre Schule zurück.

3.3 Elterngeld¹

Eltern, deren Kinder **ab dem 01. 07. 2015** geboren wurden, haben neben der Option **Basiselterngeld** zu beantragen, die Möglichkeit **Elterngeld-Plus** und den **Partnerschaftsbonus** zu wählen. Das Spektrum dieser Wahl- und Kombinationsmöglichkeiten ist vielfältig und abhängig von den individuellen Lebensumständen der Familien. Auf der Internetseite des Bundesfamilienministeriums können Sie mit dem Elterngeldrechner Ihre individuellen Gestaltungsmöglichkeiten am Modell ausprobieren und eine erste Einschätzung des Elterngeldanspruchs erfahren.

3.4. Kindergeld

Kindergeld beantragen Sie als Arbeitnehmerin im öffentlichen Dienst bei der Landesfamilienkasse SenBJF. Der Antrag auf Kindergeld und die Anlage, wie sie bei www.familienkasse.de zu finden sind, schicken Sie der Landesfamilienkasse SenBJF zusammen mit der Geburtsbescheinigung im Original. Die Formulare und Informationen finden sich unter www.familienkasse.de und www.familien-wegweiser.de.

4. Erwerbstätige Mütter

4.1 Stillzeiten und Arbeitsschutz für stillende Mütter

Kehren Sie an den Arbeitsplatz zurück, während Sie noch stillen, haben Sie Anspruch auf **Stillzeiten**. §7 MuSchG regelt, dass einer Beschäftigten die zum Stillen erforderliche Zeit frei zu geben ist. Diese Zeit **darf weder vor- noch nachgearbeitet werden**. *Nach dem neuen Mutterschutzgesetz §7 wird der Freistellungsanspruch auf 1 Jahr begrenzt.*

Im Schuldienst muss der Stundenplan so gestaltet sein, dass Sie Ihre Stillzeiten wahrnehmen können. Auch bei Teilzeitbeschäftigung sind Stillzeiten zu gewähren. Jedoch kann u.U. aufgrund der Kürze der Arbeitszeiten erwartet werden, dass vor oder nach der Arbeitszeit gestillt wird.

Die Freistellung zum Stillen muss bei Ihrem Arbeitgeber beantragt werden. Besteht er bzw. sie auf einen Nachweis, muss das Stillen durch eine Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme attestiert

¹ www.bmfsfj.de und <http://www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner>

werden. Sofern das Kind zu einem bestimmten Zeitpunkt gestillt werden muss, sollte auch dies in das Attest aufgenommen werden. Die Kosten des Attests muss der Arbeitgeber tragen.

Anspruch besteht auf die erforderliche Stillzeit einschließlich der Fahrzeiten, zumindest aber auf zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal eine Stunde.

Die Gestaltung Ihres Stundenplanes sowie die Stillstunden regeln Sie am besten frühzeitig mit Ihrer Schulleitung.

Für stillende Frauen gelten im Wesentlichen die gleichen Beschäftigungsverbote wie für Schwangere.

4.2. Die Auswirkung von Erziehungszeiten auf Entgeltstufen im neuen Tarifvertrag

Alle neu eingestellten Lehrkräfte (nach dem 1.9.08) werden gemäß TV-L eingestuft. Bei der Planung von Erziehungszeiten ist zu beachten, dass eine Entgeltstufe nicht unterbrochen werden darf. Bei den Ausnahmen wird unterschieden in

- Anwartschaft steigernde Unterbrechungen, wie Mutterschutz,
- Anwartschaft erhaltende Unterbrechungen, wie Elternzeit, sonstige Unterbrechungen bis zu 3 Jahren,
- Anwartschaft schädliche Unterbrechung bei mehr als 3 Jahren Rückstufung zur niederen Stufe.

Das Familienministerium bietet Ihnen ausführliche Informationen unter:
www.bmfsfj.de/Politikbereich/familie.did

Rufen Sie gern an, wenn Sie Fragen haben.

Alles Gute!

Elke Mosebach
Frauenvertreterin 11 | FV