

Ein Leitfaden für Schwangere und alle, die es werden wollen

## Info für Schwangere

### Gefährdungsanalyse und Immunschutz:

#### Was ist zu tun?

Sie haben von Ihrer Schwangerschaft erfahren und teilen diese Ihrem Arbeitgeber / SchulleiterIn (**Schwangerschaftsanzeige**) mit.

Nach dem MuSchG und dem ArbSchG §§5,6 ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine **Gefährdungsanalyse** vorzunehmen. Die Arbeitsbedingungen von Schwangeren müssen laut Gesetzgeber beurteilt und dokumentiert werden. Die Schwangerschaftsanzeige und die Gefährdungsbeurteilung werden der **Gewerbeaufsicht** weitergeleitet. Die Schulleitung oder ein Beauftragter in der Vertretung des Arbeitgebers beurteilt Ihr Arbeitsumfeld hinsichtlich möglicher Gefahren bzw. Risiken für Sie als Schwangere und das ungeborene Kind.

Aus den Ergebnissen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber nach § 3 Mutterschutzverordnung für die Maßnahmen folgende Rangfolge vorgesehen:

- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und / oder der Arbeitszeiten, sofern dadurch die Gefährdungen ausgeschlossen werden können
- Arbeitsplatzwechsel
- Freistellung von der Arbeit

Unterricht wie Sport, Werken oder Chemie, Pausenaufsichten, Risikogruppen und spezielle Räumlichkeiten können mögliche Gefahrenquellen sein. Die Verlagerung des Arbeitseinsatzes aus diesen heraus in ungefährliche Bereiche hinein ist Aufgabe des Arbeitgebers.

So könnte statt Sport z.B. Deutsch unterrichtet werden oder Ihr Unterrichtsraum im dritten Stock könnte während der Schwangerschaft in den ersten Stock verlagert werden. Prinzipiell ist eine Schwangerschaft keine Krankheit. Eine **Befreiung** vom „Dienst an Kindern“ erfolgt **durch den Dienstherrn** bei akuten und möglichen Gefährdungen, wie z.B. bei fehlender bzw. nicht festgestellter Immunität gegen gängige **Kinderkrankheiten**. D. h. nach Schwangerschaftsanzeige bis zur **Klärung des Immunstatus** sollte vorsorglich die sofortige Freistellung erfolgen.

Gegen Mumps, Masern, Röteln, Windpocken und Keuchhusten kann geimpft werden.

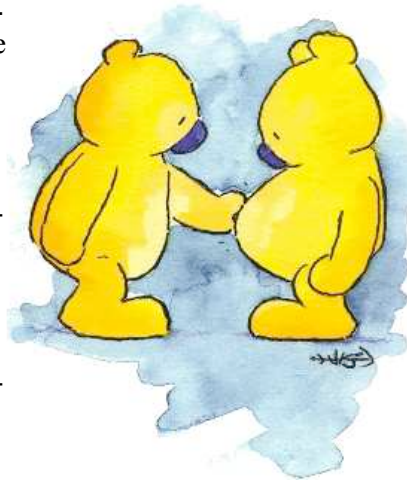
Im Umgang mit behinderten Kindern (möglicher Kontakt mit Ausscheidungen und Körperflüssigkeiten) zählt auch Hepatitis zu den Risikoerkrankungen und sollte aktuell immunisiert sein.

Eine Feststellung der Immunität ist sinnvoll und wichtig bei allen Frauen, insbesondere bei solchen, die im **Vorschul- und Grundschulbereich**

tätig sind. Eine vorsorgliche Untersuchung ist nicht nur aus dem eigenen Interesse heraus sinnvoll, sondern auch aus der fürsorglichen Verantwortung des Arbeitgebers.

Durch eine Blutuntersuchung wird ermittelt, ob ein ausreichender Kontakt mit dem Erreger der Kinderkrankheit stattgefunden hat und eine Ansteckung möglich wäre.

**Entsprechende Impfungen (Immunisierungen) sollten vor einer Schwangerschaft erfolgen.** Im Erkrankungsfall der Schwangeren oder auch nur bei einer Erkrankung im Umfeld kann eine Impfung nicht mehr erfolgen. Einen Zwang zur Impfung gibt es nicht.



## Der freudige Anlass naht

### Mutterschutzfristen:

Sechs Wochen **vor der Geburt** tritt ein **Beschäftigungsverbot** ein; die Schwangere kann auf freiwilliger Basis weiterarbeiten, diese Entscheidung aber jederzeit widerrufen. **Nach der Geburt** tritt ein absolutes Beschäftigungsverbot für die Dauer von **acht Wochen** ein. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist nach der Geburt auf zwölf Wochen. Während dieser Zeit setzen sich die Bezüge für Angestellte aus dem **Mutterschaftsgeld** der Krankenkasse und den Bezügen vom Arbeitgeber zusammen. Beamtinnen erhalten die vollen Bezüge vom Arbeitgeber.

Probleme gibt es bei privat versicherten Angestellten: Die Performa Nord geht davon aus, dass alle Angestellten gesetzlich krankenversichert sind und zahlt den Differenzbetrag zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem monatlichen Nettogehalt.

Alle Beamtinnen und Angestellte, die vor dem 01.04.1999 eingestellt worden sind, erhalten auf Antrag Beihilfe für eine **Babyausstattung** (126,00 €).

### Stillzeiten:

Auf Grundlage der Mutterschutzverordnung und des Mutterschutzgesetzes haben die GEW und der Personalrat Schulen 1985 folgende Regelung mit dem Arbeitgeber vereinbart:

Der Mutter steht täglich mindestens einmal eine Zeitstunde oder zweimal ½ Zeitstunde zum Stillen zu. Dazu eignen sich am besten die beiden Randstunden. Vollzeitkräfte, aber auch Teilzeitkräfte mit einer Stundenverpflichtung von mindestens vier zusammenhängenden Unterrichtsstunden pro Tag haben ein Anrecht darauf. Es genügt die Vorlage einer Stillbescheinigung.

Stundenplantechnische Gegebenheiten sollten mit der Schulleitung geklärt werden.

### Elternzeit:

Unmittelbar im Anschluss an die o. g. Mutterschutzfrist kann Elternzeit in Anspruch genommen werden. Diese muss spätestens sieben Wochen vor Beginn beantragt werden. Gleichzeitig muss auch eine schriftliche Festlegung über Zeitdauer und Verteilung der Elternzeit erfolgen. **Teilzeitbeschäfti-**

**gung** ist während dieser Zeit möglich.

Eine Rückkehrgarantie an die vorherige Schule gibt es nicht, jedoch haben sich Absprachen mit der Schulleitung im Vorfeld als sinnvoll und hilfreich erwiesen.

Elternzeit kann von einem Elternteil, aber auch von beiden gleichzeitig bis zu drei Jahren beantragt werden. Ein Jahr davon kann bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden.

### Elterngeld:

Normalerweise werden 12 Monate Elterngeld gewährt. Zwei weitere Monate werden auf Antrag gezahlt, wenn der Partner in diesen zwei Monaten nicht arbeitet und beide Elternteile sich die Kinderbetreuung teilen. Eine Erwerbsminderung muss in den letzten zwei Monaten erfolgen. Das Elterngeld kann auch auf Antrag halbiert werden und wird dann bis zu 28 Monaten gezahlt.

Genauere Informationen erteilt die Elterngeldstelle.

### Samstagseinschulung

Der Personalrat Schulen konnte sich in der Schlichtung zur Samstagseinschulung mit der Forderung, es den Schulkonferenzen zu überlassen, an welchem Wochentag sie die Einschulungsfeier für die Erstklässler organisieren, nicht durchsetzen.

Die Senatorin besteht auf den Samstag als Einschulungstag, obwohl etliche Schulen seit Jahren erfolgreich andere Tage praktizieren und gerne weitergeführt hätten. Auch das Argument, dass am Samstag nicht das tatsächliche Schulleben stattfinden kann, fand kein Gehör. Immerhin konnte der Personalrat Schulen erreichen, dass Schulen einen begründeten Antrag auf Einschulung am Freitag stellen können, der dann allerdings von der Schulaufsicht genehmigt werden muss. Die Mehrarbeit für die Einschulung am Samstag muss innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden.

### IMPRESSUM:

Personalrat Schulen  
Emil-Waldmann-Str. 3  
28195 Bremen  
tel: 361 6044 / 4667  
fax: 361 16291

pr-schulen@bildung.bremen.de  
www.pr-schulen-bremen.de