

Handreichung Mutterschutz

I. Hinweise für schwangere Pfarrerinnen

1. Schwangerschaftsmeldung

Sobald Sie erfahren haben, dass Sie schwanger sind, sollten Sie umgehend Ihr zuständiges Dekanat oder Schuldekanat informieren. Ebenso müssen Sie dem Evangelischen Oberkirchenrat die Schwangerschaft mittels einer ärztlichen Bescheinigung anzeigen. Die Kosten für die Bescheinigung werden übernommen.

Beides dient dazu, dass die in den unten aufgeführten Gesetzen vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen für Sie als werdende Mutter umgesetzt werden können. Nachteile aus der Schwangerschaft dürfen Ihnen nicht entstehen.

2. Impfstatus

Da Sie als Pfarrerin zumindest im Religionsunterricht mit Kindern und Jugendliche arbeiten, wird der/die (Schul-) Dekan(in) nach Mitteilung der Schwangerschaft ein „vorläufiges Beschäftigungsverbot“ aussprechen. Hintergrund ist, dass Sie bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen möglicherweise Viren ausgesetzt werden, die für das ungeborene Kind schädlich sein können. Das „vorläufige Beschäftigungsverbot“ heißt, dass Sie bis zur endgültigen Klärung Ihres Impfstatus (gegen welche Krankheiten ein Immunschutz besteht) keinen Religionsunterricht erteilen und auch in der Gemeindegemeinschaft mit Kindern und Jugendlichen leisten dürfen. Taufen sind davon nicht betroffen.

Der/die (Schul-)Dekan(in) wird Sie sodann bitten, einen Termin beim betriebsärztlichen Dienst auszumachen und den Impfstatus überprüfen zu lassen. Das Gutachten geht dem Evangelischen Oberkirchenrat auf dem Dienstweg zu, der das weitere veranlassen wird. Hier gibt es zwei Möglichkeiten:

1. Es bestehen keine Bedenken bei der Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen. In diesem Fall können Sie den vollen Dienst wieder aufnehmen.
2. Es gibt Einschränkungen, da kein vollständiger Immunschutz gegeben ist. In diesem Fall erhalten Sie ein den Vorgaben des Betriebsarztes angepasstes Beschäftigungsverbot.

Sowohl beim vorläufigen Beschäftigungsverbot als auch bei dem Beschäftigungsverbot aufgrund einer betriebsärztlichen Empfehlung ist der Dienst in den anderen Aufgabenfeldern nicht betroffen.

3. Ärztliches Beschäftigungsverbot

Es kann auch sein, dass Sie von Ihrem privaten Arzt ein individuelles Beschäftigungsverbot erhalten. Senden Sie dieses bitte umgehend auf dem Dienstweg an den Evangelischen Oberkirchenrat. Auch dann erhalten Sie Nachricht entsprechend Punkt 2.1 bzw. 2.2.

4. Abendarbeit

Im Pfarrberuf finden diverse Termine in den Abendstunden statt (z.B. Gremiensitzungen). Eine Arbeit in den Abendstunden von 20 bis 22 Uhr ist während einer Schwangerschaft nur eingeschränkt möglich. Es muss Ihr Wunsch bestehen, diese Dienste zu leisten, und jede Gefährdung von Mutter und Kind muss nach ärztlichem Zeugnis ausgeschlossen sein. Wenn Sie in den Abendstunden tätig sein wollen, müssen Sie daher eine Bescheinigung Ihres Arztes vorlegen, wonach die Abendarbeit unbedenklich ist, und gegenüber dem Evangelischen Oberkirchenrat den Wunsch in den Abendstunden arbeiten zu wollen, ausdrücken. Sie haben jederzeit die Möglichkeit, diesen Wunsch zurückzunehmen, und sind verpflichtet, ggf. anderslautende ärztliche Atteste unmittelbar auf dem Dienstweg an den Evangelischen Oberkirchenrat zu senden.

5. Nachtarbeit

Zwischen 22 und 6 Uhr ist jede Arbeit verboten.

6. Sonntagsarbeit

Im Grunde ist Arbeit am Sonn- und Feiertag nur nach Ihrer Einwilligung erlaubt. Das Pfarrdienstgesetz macht hiervon eine Ausnahme, wenn Gottesdienste betroffen sind. D.h. Gottesdienste an Sonn- und Feiertagen dürfen und müssen Sie im Rahmen Ihres Dienstes abhalten. In weiteren Aufgabenfeldern dürfen Sie auf Ihren eigenen Wunsch auch sonn- und feiertags arbeiten, müssen dies aber dem Evangelischen Oberkirchenrat anzeigen. Dieser kann die Sonn- und Feiertagsarbeit untersagen.

8. Freier Tag

Ihnen muss in der Woche nach der Sonn- bzw. Feiertagsarbeit im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhe von 11 Stunden ein freier Tag gewährt werden. Dies entspricht dem dienstfreien Tag nach § 52 PfdG.EKD. Für diesen Tag gilt in der Schwangerschaft die Regelung zur Erreichbarkeit nicht, das Dekanat hat für die Vertretung zu sorgen.

8. Ruhezeit

Nach Beendigung Ihrer täglichen Arbeitszeit sollten Sie eine Ruhezeit von 11 Stunden einhalten.

7. Mehrarbeit

Als Schwangere dürfen Sie nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden. Unabhängig davon, dass Sie als Pfarrerin Ihre Arbeitszeit selbständig einteilen, sollten Sie darauf achten, dass Sie während der Schwangerschaft den Umfang der allgemein üblichen Arbeitszeit (8 Stunden/Tag) auch nicht kurzfristig überschreiten und dass Sie regelmäßig Ruhepausen einplanen.

8. Schutzfristen vor und nach der Geburt

Sechs Wochen vor der Geburt müssen Sie nicht mehr arbeiten. Wenn Sie dennoch arbeiten möchten, sprechen Sie dies bitte mit Ihrem zuständigen Dekanat ab.

In den acht Wochen nach der Geburt dürfen Sie nicht arbeiten. Der Dienstherr darf hier keine Ausnahmen machen und Ihnen keine Erlaubnis zu arbeiten erteilen.

II. Hinweise für (Schul)-Dekaninnen/Dekane

Werdende Mütter unterliegen während der Schwangerschaft einem besonderen Gesundheitsschutz, den der Arbeitgeber/ Dienstherr während der gesamten Schwangerschaft gewährleisten muss. Nach Art. 46 Abs. 2 GO sind Sie Dienstvorgesetzte der Pfarrerinnen und Pfarrer. Sie haben daher auf die Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Regelungen zu achten. Ein wichtiger Aspekt ist auch, die mutterschutzrechtlichen Regelungen den Ehrenamtlichen vor Ort zu kommunizieren und die Pfarrerin bei Schwierigkeiten mit diesen zu unterstützen.

1. Schwangerschaftsmeldung

Eine Schwangerschaft muss durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden. Diese ist auf dem Dienstweg an den Evangelischen Oberkirchenrat zu senden. Schon nach der mündlichen Mitteilung gelten die Schutzbestimmungen, die in diesem Merkblatt dargestellt sind, und die Pfarrerin ist auf diese hinzuweisen.

2. Impfstatus

Siehe: <https://service-ekiba.de/html/mutterschutz.html>

3. Ärztliches Beschäftigungsverbot

Sollte die Pfarrerin ein individuelles ärztliches Beschäftigungsverbot vorlegen, ist der Dienstplan ggf. entsprechend anzupassen. Das ärztliche Schreiben ist an den Evangelischen Oberkirchenrat weiter zu leiten.

4. Abendarbeit

Eine Arbeit in den Abendstunden von 20 bis 22 Uhr ist nur eingeschränkt möglich. Es muss der Wunsch der Pfarrerin bestehen, diese Dienste zu leisten und jede Gefährdung von Mutter und Kind muss nach ärztlichem Zeugnis ausgeschlossen sein. Der Dienstherr darf die Pfarrerin nur beschäftigen, wenn diese Voraussetzungen vorliegen. Es darf nicht darauf gedrängt werden, dass ein entsprechender Wunsch geäußert wird.

5. Nachtarbeit

Zwischen 22 und 6 Uhr darf die schwangere Pfarrerin nicht beschäftigt werden.

6. Sonntagsarbeit

Den sonntäglichen Gottesdienst darf und muss die Pfarrerin abhalten. Darüber hinaus gehende Tätigkeiten dürfen der Pfarrerin nur gegeben werden, wenn sie dies wünscht.

8. Freier Tag

Die Pfarrerin hat in der Woche nach der Sonn- bzw. Feiertagsarbeit im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhe von 11 Stunden ein Anrecht auf einen freien Tag. Dies entspricht dem dienstfreien Tag nach § 52 PfdG.EKD. Im Gegensatz zu der Regelung für den freien Tag im Pfarrdienst, muss die Pfarrerin an dem freien Tag nach dem Mutterschutzrecht nicht erreichbar sein. Die Vertretung ist durch das Dekanat zu organisieren.

8. Ruhezeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit hat die Pfarrerin das Recht auf eine Ruhezeit von 11 Stunden. Dies ist insbesondere bei der Planung der Schulstunden zu beachten, wenn am Abend zuvor eine Gremiensitzung stattgefunden hat. Steht der Stundenplan schon fest, wenn die Schwangerschaft festgestellt wird, muss drauf hingewiesen werden, dass ggf. die Gremiensitzung früher zu beenden ist. In keinem Fall darf von der Pfarrerin verlangt werden, sowohl bis 22 Uhr die Gremiensitzung zu begleiten als auch zur ersten Stunde in der Schule zu sein.

7. Mehrarbeit

Schwangere dürfen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden. Unabhängig davon, dass Pfarrerinnen ihre Arbeitszeit selbständig einteilen, ist darauf zu achten, dass während der Schwangerschaft der Umfang des allgemein üblichen Arbeitsaufwands (8Stunden/Tag) auch nicht kurzfristig überschritten wird. Dies bedeutet insbesondere, dass schwangere Pfarrerinnen über den originären Gemeindedienst zu keinen weiteren Tätigkeiten (wie z.B. Vertretungen o.ä.) herangezogen werden dürfen. Es ist auch darauf zu achten, dass die schwangere Pfarrerin nicht durch die Ehrenamtlichen vor Ort über die Maßen beansprucht wird.

Rechtsgrundlagen:

Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD)

§ 54 Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

(1) 1 Die allgemeinen Vorschriften über Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind anzuwenden, soweit diese unmittelbar gelten. 2 Im Übrigen gelten die Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte entsprechend, soweit sie nicht der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben entgegenstehen und soweit nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich andere Regelungen treffen.

Rechtsverordnung zur Anwendung staatlichen Rechts im Pfarrdienstrecht der Evangelischen Landeskirche in Baden (RVO Landesrecht PfdG.EKD)

§ 3 Mutterschutz

(1) § 36 Absätze 2 und 3 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung des Landes Baden-Württemberg finden mit der Maßgabe Anwendung, dass für die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften der Evangelische Oberkirchenrat zuständig ist.

(2) Eine nicht zu verantwortende Gefährdung der schwangeren Frau und ihres Kindes durch eine Tätigkeit nach 20 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen ist durch geeignete Maßnahmen auszuschließen. Für schwangere und stillende Pfarrerinnen gilt die Regelung zur Erreichbarkeit am dienstfreien Tag nicht, die Vertretung ist durch die Dekanin oder den Dekan zu organisieren.

(3) Nachtarbeit bis 22 Uhr kann unter den Voraussetzungen des § 35 Abs. 3 Satz 2 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung des Landes Baden-Württemberg in Verbindung mit § 28 Mutterschutzgesetz (MuSchG) erfolgen. Sie ist dem Evangelischen Oberkirchenrat anzuzeigen. Dieser spricht ein Verbot der Nachtarbeit aus, wenn die in Satz 1 genannten Voraussetzungen nicht vorliegen.

(4) Soweit nicht die Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben entgegensteht, ist eine Arbeit an Sonn- und Feiertagen nur nach § 35 Abs. 4 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung des Landes Baden-Württemberg in Verbindung mit § 6 Abs. 1 Satz. 2 MuSchG möglich; diese ist dem Evangelischen Oberkirchenrat anzuzeigen. Dieser spricht ein Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen aus, wenn die in Satz 1 genannten Voraussetzungen nicht vorliegen.

(5) Lehrvikarinnen können nach § 35 Abs. 5 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung des Landes Baden-Württemberg in Verbindung mit § 5 Abs. 2 MuSchG an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen, wenn die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und die Voraussetzungen nach Absatz 3 Satz 1 vorliegen. Unter den gleichen Voraussetzungen können sie an liturgischen Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen.

Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit, den Urlaub, den Mutterschutz, die Elternzeit, die Pflegezeiten und den Arbeitsschutz der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter (Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung - AzUVO)

4. ABSCHNITT Mutterschutz

§ 32 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(1) In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung darf eine Beamtin nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Dienstleistung ausdrücklich bereit erklärt; die Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Entbindet eine Beamtin früher oder später als an

dem voraussichtlichen Tag der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich die Frist nach Satz 1 entsprechend.

(2) In den ersten acht Wochen nach der Entbindung darf eine Beamtin nicht beschäftigt werden. Die Frist verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,

2. bei Mehrlingsgeburten oder

3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 2. Die Schutzfrist nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich nur, wenn die Beamtin dies beantragt.

(3) Eine Beamtin darf nach dem Tod ihres Kindes oder in sonstigen begründeten Fällen bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigt werden, wenn die Beamtin dies ausdrücklich verlangt und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Eine Beamtin auf Widerruf im Vorbereitungsdienst darf bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung tätig werden, wenn sie dies ausdrücklich gegenüber ihrer ausbildenden Dienststelle oder ihrem Betrieb verlangt; sie kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Dies gilt für Beamtinnen während einer Qualifizierungs- oder Aufstiegsmaßnahme nach den laufbahnrechtlichen Vorschriften sowie für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen nach § 16 Absatz 5 LBG entsprechend.

§ 33 Mitteilungspflichten, Nachweise und Freistellungen

(1) Sobald einer Beamtin bekannt ist, dass sie schwanger ist, soll sie dies dem Dienstvorgesetzten mitteilen und dabei den voraussichtlichen Tag der Entbindung angeben.

(2) Auf Verlangen des Dienstvorgesetzten ist die Schwangerschaft durch das Zeugnis einer Ärztin, eines Arztes, einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers nachzuweisen; das Zeugnis soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung angeben. Die Kosten für das Zeugnis trägt die Dienststelle der Beamtin.

(3) Die Beamtin ist vom Dienst freizustellen, soweit dies zur Durchführung von Untersuchungen im Rahmen der Schwangerschaftsüberwachung erforderlich ist und diese Untersuchungen während der Arbeitszeit stattfinden müssen.

(4) Eine stillende Beamtin soll ihrem Dienstvorgesetzten so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt. Sie ist auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit vom Dienst freizustellen. § 7 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) gilt entsprechend.

§ 34 Ärztliches Beschäftigungsverbot

(1) Eine schwangere Beamtin darf nicht beschäftigt werden, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Eine Beamtin, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig ist, darf nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

§ 35 Verbot der Mehrarbeit, Ruhezeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) Eine Beamtin darf während ihrer Schwangerschaft und solange sie stillt nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. Mehrarbeit in diesem Sinne ist jede Dienstleistung, die

1. von jugendlichen Beamtinnen über acht Stunden täglich oder über 40 Stunden wöchentlich,
2. von sonstigen Beamtinnen über acht Stunden und 30 Minuten täglich oder über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 4 oder

3. von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen über die vereinbarte Arbeitszeit

hinaus geleistet wird.

(2) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist der schwangeren oder stillenden Beamtin eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

(3) Eine schwangere oder stillende Beamtin darf nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr beschäftigt werden. Für eine freiwillige Beschäftigung bis 22.00 Uhr gilt § 28 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) entsprechend.

(4) Für die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Beamtin an Sonn- und Feiertagen gilt § 6 Absatz 1 MuSchG entsprechend mit der Maßgabe, dass § 7 Absatz 2 Satz 3 dieser Verordnung anstelle von § 10 des Arbeitszeitgesetzes Anwendung findet.

(5) Für Beamtinnen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, für Beamtinnen während einer Qualifizierungs- oder Aufstiegsmaßnahme nach den laufbahnrechtlichen Vorschriften sowie für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen nach § 16 Absatz 5 LBG gelten § 5 Absatz 2 und § 6 Absatz 2 MuSchG entsprechend.

§ 36 Weitere Beschäftigungsverbote, Arbeitsbedingungen, unzulässige Tätigkeiten, Schutzmaßnahmen, Pflichten der Dienststelle, Überwachung und Kontrolle

(1) Die §§ 9 bis 14 MuSchG gelten entsprechend; dies gilt insbesondere für die Beschäftigungsverbote in § 10 Absatz 3 und § 13 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG.

(2) Für die Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten der Dienststelle gelten § 27 Absatz 1 bis 5 MuSchG entsprechend.

(3) Für die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften gilt § 29 Absatz 1 bis 4 MuSchG entsprechend; die Regelungen des § 35 sind zu berücksichtigen.

(4) Die aufgrund § 31 Nummer 1 bis 5 und Nummer 7 MuSchG erlassenen Rechtsverordnungen gelten entsprechend.

§ 37 Entlassung

(1) Die Entlassung einer Beamtin nach § 23 Absatz 3 oder 4 BeamtStG oder § 30 Absatz 2 BeamtStG darf

1. während der Schwangerschaft,

2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder

3. bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung

gegen den Willen der Beamtin nicht ausgesprochen werden, wenn der für die Entlassung zuständigen Behörde die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war. Eine ohne diese Kenntnis ergangene Entlassungsverfügung ist zurückzunehmen, wenn die Schwangerschaft oder die Entbindung der nach Satz 1 zuständigen Behörde innerhalb von zwei Wochen nach der Zustellung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Beamtin oder frühere Beamtin dies nicht zu vertreten hat und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Sätze 1 und 2 gelten entsprechend

Stand: 10.2019

für Vorbereitungsmaßnahmen der nach Satz 1 zuständigen Behörde, die sie im Hinblick auf eine Entlassung trifft.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die Entlassung einer Beamtin auf Probe oder auf Widerruf ausgesprochen werden, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem eine Beamtin auf Lebenszeit durch ein Disziplinarverfahren aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen wäre.

§ 38 Fortzahlung der Bezüge

(1) Durch die Beschäftigungsverbote nach §§ 32, 34 und § 36 Absatz 1, die Freistellung nach § 33 Abs. 3 und die Inanspruchnahme der Stillzeit nach § 33 Absatz 4 wird die Fortzahlung der Bezüge nicht berührt.

(2) Durch die Beschäftigungsverbote nach § 35 Abs. 1 werden die Fortzahlung der Erschwerniszulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten, für lageorientierten Dienst und für Wechselschicht- oder Schichtdienst sowie die Vergütung nach § 67a LBesGBW und eines Teils der Vergütung für Gerichtsvollzieherinnen nach der Gerichtsvollzieher-Vergütungsverordnung des Justizministeriums nicht berührt.

(3) Bemessungsgrundlage für die Zahlung der Erschwerniszulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten, für lageorientierten Dienst und für Wechselschicht- oder Schichtdienst sowie für die Vergütung nach § 67a LBesGBW ist der Durchschnitt der Zulagen und der Vergütungen der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Bei der Vergütung für Gerichtsvollzieherinnen nach der Gerichtsvollzieher-Vergütungsverordnung des Justizministeriums sind 20 vom Hundert des Durchschnitts dieser Vergütung der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, maßgebend.

(4) Im Fall der vorzeitigen Beendigung einer Elternzeit nach § 44 Absatz 1 Satz 3 richtet sich die Höhe der Bezüge nach dem Beschäftigungsumfang vor der Elternzeit oder während der Elternzeit, wobei die höheren Bezüge maßgeblich sind.

§ 39 Mutterschaftsgeld

Soweit die Zeiten nach § 32 sowie der Entbindungstag in eine Elternzeit fallen, erhält die Beamtin ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 Euro je Kalendertag, wenn sie während der Elternzeit nicht teilzeitbeschäftigt ist. Bei einer Beamtin, deren maßgebliche Bezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 6 Abs. 6 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch) überschreiten, ist das Mutterschaftsgeld auf insgesamt 210 Euro begrenzt. Maßgebliche Bezüge sind die laufenden monatlichen Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 LBesGBW ohne Familienzuschlag und ohne Auslandsbesoldung sowie die Anwärterbezüge nach § 1 Abs. 3 Nr. 1 LBesGBW und die Unterhaltsbeihilfen nach § 88 LBesGBW. Befand sich die Beamtin vor Beginn der Elternzeit in Elternzeit für ein anderes Kind oder war sie ohne Dienstbezüge beurlaubt, so sind die zuletzt gezahlten Bezüge im Sinne des Satzes 3 sowie die zu diesem Zeitpunkt geltende Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung maßgebend.

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG)

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und

Stand: 10.2019

4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 28 Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

(1) Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 5 Absatz 1 Satz 1 auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Absatz 1 beizufügen. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt, darf der Arbeitgeber die Frau unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde hat dem Arbeitgeber nach Eingang des Antrags unverzüglich eine Mitteilung zu machen, wenn die für den Antrag nach Absatz 1 erforderlichen Unterlagen unvollständig sind. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung vorläufig untersagen, soweit dies erforderlich ist, um den Schutz der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes sicherzustellen.

(3) Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber der Eintritt der Genehmigungsfiktion (§ 42a des Verwaltungsverfahrensgesetzes) zu bescheinigen.

(4) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes.