


AUFGABEN DER SCHULLEITUNG








Im folgendem Kapitel soll es nicht so sehr darum gehen, schwangeren Schulleiterinnen Ratschläge zu geben, sondern mehr darum, schwangeren Kolleginnen aufzuzeigen, in welchen Situationen sie sich vertrauensvoll an die Schulleitung wenden dürfen und auch müssen, um Hilfe und Unterstützung zu bekommen. Da diese Aspekte in den Kapiteln „Meine Pflichten, Rechte und Fristen“ und „Schwanger Unterricht halten“ bereits ausführlich thematisiert werden, genügt hier eine informierende Auflistung.

Es ist (leider) so, dass es deutschlandweit recht unterschiedliche Regelungen gibt, da Bildung und Forschung und die damit einhergehenden rechtlichen Grundlagen Ländersache sind bzw. die Beamten dem jeweiligen Beamtenrecht des Landes unterstehen (vgl. Liste der Bildungsministerien: <https://de.wikipedia.org/wiki/Bildungsministerium>). Ich kann deshalb an dieser Stelle nicht jede einzelne, im Kleinen abweichende, Regelung auflisten. Aber ich raten Ihnen dringend: Fragen Sie bei Ihrer Schulleitung nach, sie ist verpflichtet, Ihnen die relevanten Informationen bezüglich Ihrer Pflichten, aber vor allem auch Ihrer Rechte, zugänglich zu machen!

Die Schulleitung ist Ihr Ansprechpartner, wenn es um Ihre Rechte und Pflichten als Schwangere gemäß dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) und gemäß der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) geht.

 Sie spricht ein zeitlich begrenztes Beschäftigungsverbot aus, bis die Immunitätslage der Schwangeren durch einen Arzt geklärt ist.



-  Sie beurteilt die individuellen Arbeitsbedingungen der werdenden Mutter und leitet, falls Gefährdungen festgestellt werden, Schutzmaßnahmen ein (Gefährdungsbeurteilung). Je nach Bundesland ist es beispielsweise auch möglich, das Stundendeputat zu kürzen und nur noch anteilig zu unterrichten.
-  Der Arbeitgeber muss die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass die Schwangere, das ungeborene Kind oder die stillende Mutter und ihr Kind nicht gefährdet werden! Wenden Sie sich an Ihre Schulleitung, wenn Sie eine Optimierung des Arbeitsumfeldes wünschen oder benötigen. Es gibt auch die Möglichkeit einer alternativen Beschäftigung im Rahmen der Risikominimierung, wie beispielsweise in der Planung und Organisation des Schulalltags oder in der Entwicklung von Unterrichtsmaterialien. Steht kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung, müssen Sie von der Arbeit freigestellt werden.
-  Hinsichtlich eines Beschäftigungsverbots gibt es zwei Möglichkeiten: der Facharzt stellt ein Attest für ein individuelles Beschäftigungsverbot aus, die Schulleitung kann ein generelles Beschäftigungsverbot oder eine Beschäftigungsbeschränkung aussprechen.
-  Die Schulleitung ermittelt, gemeinsam mit der werdenden Mutter, die Infektionsgefährdung an der Schule und steht unter Verschwiegenheitspflicht. Gegebenenfalls können der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte oder bei tariflich beschäftigten Schwangeren das Gewerbeaufsichtsamt und die übrigen weiblichen Beschäftigten der Schule anonym informiert werden, wobei der tatsächliche Immunstatus der Schwangeren nicht bekanntgegeben werden darf.
-  Bei ausdrücklichem Wunsch der Lehrkraft nach Weiterbeschäftigung darf die Schulleitung diesem mit einer schriftlichen Einverständniserklärung der Schwangeren nachkommen.

Tipp

In Gesprächen habe ich immer wieder festgestellt, dass das Verhalten der einzelnen Schulleitungen stark divergiert. Die einen bekamen so gut wie keine Informationen zu ihren Rechten und Pflichten und mussten sich um alles selbst kümmern, die anderen wurden, obwohl sie die Schwangerschaft noch nicht einmal mitgeteilt hatten, auf bloßen Verdacht hin vom Schulleiter persönlich zu Hause angerufen und „gewarnt“, weil Windpocken an der Schule grassierten. Deshalb mein Rat: Fordern Sie Ihre Rechte ein und scheuen Sie sich nicht, das eine oder andere Mal häufiger nachzufragen. Es geht um Sie und Ihr Kind!