

A n t w o r t

des Ministeriums für Bildung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Anke Beilstein (CDU)
– Drucksache 17/7691 –

Schwangerschaftsvertretungen an Grundschulen

Die **Kleine Anfrage – Drucksache 17/7691** – vom 5. November 2018 hat folgenden Wortlaut:

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie ist die grundsätzliche Regelung für Schwangerschaftsvertretungen für Lehrerinnen an Grundschulen?
2. Zu welchem Zeitpunkt bzw. wenn welche Bedingungen erfüllt sind, kann der Schulträger eine Vertretung beantragen?
3. Für welche Dauer kann eine Vertretung beantragt werden?
4. Welche Pflichten hat die schwangere Lehrerin im Zusammenhang mit einer Schwangerschaftsvertretung (Information des Arbeitgebers über geplante Erziehungszeiten, Zeitpunkt der Rückkehr o. a.)?
5. In welchem Umfang kann dem Vertretungsbedarf der Schule in der Regel entsprochen werden?

Das **Ministerium für Bildung** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 28. November 2018 wie folgt beantwortet:

Zu den Fragen 1 bis 5:

Schwangere Lehrkräfte arbeiten grundsätzlich bis zum Beginn der Mutterschutzfrist, außer wenn für sie ein individuelles Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird. Eine Vertretungsnotwendigkeit ergibt sich deshalb in der Regel nicht in der Schwangerschaft, sondern erst mit Beginn der Mutterschutzfrist bzw. für die Elternzeit.

Sowohl für beamtete als auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gilt, dass sie ihren Dienstherrn/Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag unterrichten sollen, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist.

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft beginnt der Dialog zwischen der Lehrerin, der Schulleitung und der Schulaufsicht, um zu klären, welche Vakanz voraussichtlich eintreten wird.

Wer Elternzeit in Anspruch nehmen will, muss diese spätestens sieben Wochen vor deren Beginn beantragen und dabei angeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch genommen werden soll und ob und ggf. für welche Zeiträume während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung beantragt wird. Die Schulleitung und die Schulaufsicht treffen auf dieser Grundlage Maßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung während der Vakanz. Neben der Einstellung von Vertretungslehrkräften kommen als Vertretungsmaßnahmen auch Aufstockungen des Deputats von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, Abordnungen und organisatorische Maßnahmen wie zeitlich befristete Zusammenlegungen von Klassen in Betracht. Für Elternzeitvertretungen können auch Lehrkräfte aus dem Vertretungspool eingesetzt werden. Außerdem ist es bei mindestens einjähriger Abwesenheit der Lehrkraft möglich, für diese eine Leerstelle einzurichten und die Planstelle für die Neueinstellung einer Beamtin oder eines Beamten zu verwenden.

Welche Maßnahmen konkret getroffen werden, wird jeweils nach der individuellen Situation entschieden. Dabei ist das Ziel die vollumfängliche Vertretung sowohl hinsichtlich der Dauer der Vakanz als auch in Bezug auf den Stundenumfang der abwesenden Lehrkraft.

Die Lehrkräfte kehren grundsätzlich nach dem Ende der Elternzeit wieder in den Dienst zurück. Sofern eine Elternzeit verlängert werden soll, z.B. wegen Geburt eines weiteren Kindes, gelten die oben dargestellten Regelungen. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit mit dem Ziel der Rückkehr in den Dienst ist nur mit Zustimmung des Dienstherrn/Arbeitgebers möglich.

Der Schulträger ist in die Personalisierung der Schule nicht involviert.

Dr. Stefanie Hubig
Staatsministerin