

Seminar

Schwangerschaft am Ende des Referendariats

Grundsätzlich kann auch eine schwangere Kollegin am Bewerbungsverfahren teilnehmen. Sie darf anderen Bewerber/innen gegenüber nicht auf Grund ihrer Schwangerschaft benachteiligt werden. Wobei das im schulscharfen Ausschreibungsverfahren (bei sichtbarer Schwangerschaft) nicht so leicht zu kontrollieren ist. Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind bei Einstellungsgesprächen unzulässig. (§ 10 Chancengleichheitsgesetz)

Es ist wahrscheinlich leichter Fragen nach der Familienplanung mit der Begründung, dass Auskünfte rein spekulativ seien, nicht zu beantworten als mit dem Verweis auf das Chancengleichheitsgesetz. Schlussendlich kann bei einer Schwangerschaft bzw. Geburt viel Unvorhergesehenes eintreten (Krankheit, Behinderung des Kindes, der Mutter...).

Grundsätzlich gilt: Auch wer sich zur Zeit des einheitlichen Einstellungstermins im mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot befindet, erhält ein Einstellungsangebot im unmittelbaren Anschluss an das Beschäftigungsverbot.

Folgende Fallkonstellationen lassen sich nach Erhalt des Einstellungsangebots unterscheiden:

Zum Zeitpunkt der Einstellung (meist letzter Ferientag) ist die Kollegin

a) Schwanger, aber noch nicht im Mutterschutz (mehr als 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin)

Sie kann ihre Stelle antreten, geht dann aus dem Dienst in Mutterschutz und danach ggf. in Elternzeit. (Siehe Anmerkungen zur Elternzeit im GEW-Jahrbuch.) Während der Mutterschutzfrist hat sie Anspruch auf Bezüge und Beihilfe, in der Elternzeit auf Beihilfe.

b) Hochschwanger und schon im Mutterschutz

Sie kann sich vor der Geburt ihre Einstellungsurkunde abholen, da sie sich zur dienstlichen Tätigkeit im Mutterschutz vor der Geburt bereit erklären kann. Sie gilt damit als eingestellt und nach der Entbindung kann sie Elternzeit beantragen. Während der Mutterschutzfrist hat sie Anspruch auf Bezüge und Beihilfe. In der Elternzeit auf Beihilfe.

c) Nach der Geburt im Mutterschutz

Im Mutterschutz nach der Geburt gilt absolutes Beschäftigungsverbot, d.h. die Stelle kann erst nach Ablauf des Mutterschutzes angetreten werden (25 % - 100 % Deputat). DANN kann mit der üblichen Frist von 7 Wochen Elternzeit beantragen. (Um Elternzeit zu beantragt werden, muss man zuerst in einem Beschäftigungs- oder Beamtenverhältnis stehen).

Es gibt auch Fälle, in denen die einstellenden Behörden nicht darauf bestehen, dass die Kolleginnen ihren Dienst antreten und Elternzeit direkt nach dem Mutterschutz genehmigen.

Allerdings ist die Mutter während des Mutterschutzes nicht eingestellt und hat damit keinen Anspruch auf Bezüge oder Beihilfe. Sie kann sich allerdings, falls sie bedürftig ist, arbeitslos melden und ALG II (Harz IV) bzw. Sozialgeld beantragen. Damit wäre sie in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragsfrei versichert, bzw. würde die Beiträge zur privaten Krankenversicherung erstattet bekommen. War die Mutter im Referendariat als Angestellte beschäftigt, hat sie Anspruch auf Arbeitslosengeld.

d) Nicht mehr im Mutterschutz

Sie kann eine ihr angebotene Stelle am Einstellungstermin antreten (25 % - 100 % Deputat) und DANN mit der üblichen Frist von 7 Wochen Elternzeit beantragen.

Grundsätzlich...

...gibt es aber für alle Konstellationen, d.h. für schwangere Kolleginnen, Kolleginnen im Mutterschutz und Kolleg/innen mit minderjährigen Kindern, die Möglichkeit sich für einen späteren Zeitpunkt eine Einstellungszusage geben zu lassen und die angebotene Stelle nicht sofort anzutreten. Bei Bewerber/innen mit Kind/ern gilt das für die Fälle, in denen sich seit dem Zeitpunkt der Bewerbung die persönliche Situation verändert hat.

Vorstellungs- und Einstellungsgespräche

Nach dem Einstellungsangebot erfolgt ein Vorstellungsgespräch oder ein Einstellungsgespräch. (Details zu den Vor- und Einstellungsgesprächen sind in den Punkten 2.3.-2.8. im Einstellungserlass zu finden, der im GEW-Jahrbuch abgedruckt ist.) Diese Vor- bzw. Einstellungsgespräche werden vom RP, Schulamt oder von der Schulleitung durchgeführt.

Grundsätzlich gehören sie zum Einstellungsverfahren, so dass die Bewerberin keine Angaben über Familienplanung oder Schwangerschaft machen muss.

Dennoch kann es ratsam sein, bereits zu diesem Termin über eine bestehende Schwangerschaft zu informieren. Wird das Angebot dann zurückgenommen, sollte unverzüglich Rechtsbeistand bei der GEW eingeholt werden.

Aus dem Einstellungserlass vom 07.12.2015 (Nr. 17 Einstellungszusage bei minderjährigem Kind)

Lehramtsbewerberinnen und -bewerber mit minderjährigem Kind, die in der Hauptzuweisung des Listenauswahlverfahrens ein Einstellungsangebot für den Schuldienst des Landes erhalten, können für den Fall, dass sie zunächst auf eine Einstellung verzichten, von dem Regierungspräsidium, dessen Bezirk sie zugewiesen worden sind, die Zusage auf Einstellung zu einem späteren Zeitpunkt erhalten. Eine solche Zusage steht unter dem Vorbehalt der bei der Einlösung der Einstellungszusage zu führenden Beteiligungs- und Einstellungsgespräche.

Eine Einstellung kann in der Regel erst nach Ablauf von drei Jahren, frühestens jedoch zum folgenden Einstellungstermin erfolgen. Sie wird von dem Regierungspräsidium vorgenommen, das die Zusage erteilt hat. Ausnahmen sind nur unter den Voraussetzungen einer Versetzung zulässig. - Für eine Verlängerung des Zeitraumes bis zur Einstellung gelten die Regeln über eine Beurlaubung und ihre Höchstdauer entsprechend. Der Antrag auf Einstellung bzw. Verlängerung des Zusagezeitraumes ist bis spätestens zu dem für die Mitteilung über stellenwirksame Änderungswünsche festgelegten Termin (erster Unterrichtstag nach den Weihnachtsferien) des betreffenden Jahres beim Regierungspräsidium zu stellen.

Für schwangere Frauen und für Bewerberinnen und Bewerber mit Anspruch auf Elternzeit gilt diese Regelung entsprechend und findet auch im Nachrückverfahren Anwendung.

GEW-Mitglieder können sich mit ihren Fragen an die GEW-Bezirksgeschäftsstellen wenden:

GEW Nordwürttemberg

Silcherstr.7
70176 Stuttgart
Telefon 0711 2 10 30-44
Fax 0711 2 10 30-75
bezirk.nw@gew-bw.de

GEW Südwürttemberg

Frauenstr. 28
89073 Ulm
Telefon 0731 9 21 37 23
Fax 0731 9 21 37 24
bezirk.sw@gew-bw.de

GEW Nordbaden

Ettlinger Str. 3a
76137 Karlsruhe
Telefon 0721 3 26 25
Fax 0721 35 93 78
bezirk.nb@gew-bw.de

GEW Südbaden

Wilhelmstraße 20
79098 Freiburg
Telefon 0761 3 34 47
Fax 0761 2 6154
bezirk.sb@gew-bw.de