

Abwesenheiten im Unterrichtswesen

Mutterschaftsurlaub

G UW

Dauer: 15 Wochen (min. 1 und max. 6 vor der Geburt; min. 9 nach der Geburt)
17 - 19 Wochen bei Mehrlingsgeburt (min. 1 und max. 8 vor der Geburt; min. 9 nach der Geburt)

Zeitweilige Personalmitglieder: befristet/unbefristet ab Dienstbeginn **Ja** unbefristet: **Ja**

Definitive Personalmitglieder:

Dir.-, Lehr-, Erziehungshilfs-, paramedizinisches und sozialpsychologisches Pers. **Ja**
Religionslehrer: **Ja**
SISEB: **Ja**
Verwaltungspersonal: **Ja**

Finanzielles Dienstalter: **Ja**

Mit Gehalt ? **Ja** Bei definitiven Personalmitgliedern wird das Gehalt weiterhin normal gezahlt.
Zeitweilige Personalmitglieder fallen sofort zu Lasten der Krankenkasse.

Tätigkeit erlaubt ? **Nein**

Ersatz erlaubt ? **Ja**

Wird die Stelle vakant ? **Nein**

Kündbar ? **Ja** Nach Ablauf des obligatorischen postnatalen Mutterschaftsurlaubs (9 Wochen) hat das Personalmitglied die Möglichkeit den Urlaub zu beenden und in den Unterricht zurückzukehren.

Gesetzliche Bestimmungen:

G-16.03.1971 (BS-30.03.1971), Art. 39
G-12.06.2020
KE-14.04.2009 (BS-21.04.2009)
D-30.06.2003, Art. 11.4
D-06.06.2005, Art. 27 ff
D-25.06.2012 (SISEB)

Prozedur:

Ein Personalmitglied hat erst nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, auf der das voraussichtliche Datum der Entbindung vermerkt ist, Anrecht auf Mutterschaftsurlaub. Die Bescheinigung muss dem Fachbereich Unterrichtspersonal des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft spätestens 7 Wochen vor der Geburt (bzw. 9 Wochen bei einer Mehrlingsgeburt) ausgehändigt werden.

Vor dem eigentlichen Beginn des Mutterschaftsurlaubs muss das Personalmitglied ein offizielles Krankmeldeformular einreichen.

Wichtige Bemerkungen:

Der Urlaub beginnt frühestens sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin. Bei einer Mehrlingsgeburt beginnt er frühestens acht Wochen vor dem Entbindungstermin. Sollte das Personalmitglied diese sechs bzw. acht Wochen nicht vollständig vor der Geburt ausschöpfen, so kann es die verbleibenden Tage/Wochen (max. 5 bzw. 7 Wochen) selbstverständlich im Anschluss an die obligatorischen 9 Wochen postnatalen Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen. Die 7 Tage, die vor der Geburt genommen werden müssen, dürfen nicht übertragen werden. Der postnatale Mutterschaftsurlaub beläuft sich folglich auf maximal 14 Wochen bzw. 16 Wochen im Falle einer Mehrlingsgeburt.

Im Falle einer Mehrlingsgeburt kann der postnatale Mutterschaftsurlaub auf Antrag des Personalmitglieds zusätzlich um bis zu weitere 2 Wochen verlängert werden, so dass sich die Gesamtdauer des Mutterschaftsurlaubs unter Umständen auf bis zu 19 Wochen beläuft. Der postnatale Mutterschaftsurlaub kann im Falle einer Mehrlingsgeburt demnach bis zu 18 Wochen betragen.

Das Personalmitglied darf ab dem siebten Tag vor dem voraussichtlichen Datum der Entbindung bis nach Ablauf einer neunwöchigen Periode ab dem Tag der Entbindung keine Arbeit verrichten.

Der Mutterschaftsurlaub unterbricht alle Urlaubsformen, Dispositionen, Abwesenheiten oder Laufbahnunterbrechungen.

Bei zeitweiligen Personalmitgliedern wird der Mutterschaftsurlaub komplett für die Berechnung des finanziellen Dienstalters berücksichtigt. Der Urlaub muss allerdings in dem in der Bezeichnung erwähnten Zeitraum einbegriffen sein.

Hat das zeitweilige Personalmitglied im Falle einer Frühgeburt bis zum Tag der Entbindung gearbeitet, wird es bis zu diesem Zeitpunkt auch vom Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezahlt. Ab der Entbindung fällt es dann zu Lasten der Krankenkasse.

Im Fall einer verspäteten Geburt kann der Mutterschaftsurlaub mehr als 15 Wochen bzw. 17 Wochen betragen, falls das Personalmitglied die möglichen 6 Wochen bzw. 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Datum der Geburt in Anspruch genommen hat. In diesem Fall werden die über die 15 bzw. 17 Wochen hinausgehenden Tage bei einer zeitweiligen Person von der Krankenkasse und bei einem definitiven Personalmitglied von der Deutschsprachigen Gemeinschaft übernommen. Diese Tage gelten als Mutterschaftsurlaub und werden nicht in Krankenurlaub umgewandelt.

Muss das Neugeborene länger als sieben Tage ab der Geburt im Krankenhaus verbleiben, kann das Personalmitglied auf seinen Antrag hin nach Inanspruchnahme des postnatalen Mutterschaftsurlaubs eine Verlängerung des Schwangerschaftsurlaubs um jene Anzahl Tage beantragen, die das neugeborene Kind ab dem 7. Tag nach der Geburt im Krankenhaus verweilen muss. Der Mutterschaftsurlaub darf maximal um 24 Wochen verlängert werden. Das Personalmitglied, das von dieser Möglichkeit Gebrauch machen möchte, reicht beim Schulleiter nach Ablauf des postnatalen Mutterschaftsurlaubs eine Bescheinigung der Krankenhauseinrichtung ein, aus der hervorgeht, dass das Neugeborene länger als sieben Tage ab der Geburt im Krankenhaus verweilen musste, und auf der die Dauer des Krankenhausaufenthalts vermerkt ist. Nach Ablauf der beantragten Verlängerung reicht das Personalmitglied gegebenenfalls eine neue Bescheinigung der Krankenhauseinrichtung ein, aus der hervorgeht, dass das Neugeborene das Krankenhaus noch immer nicht verlassen hat, und auf der erneut die Dauer des Krankenhausaufenthalts vermerkt ist.

Im Falle einer Fehlgeburt vor dem 181. Tag der Schwangerschaft verliert das Personalmitglied sein Anrecht auf einen Mutterschaftsurlaub.

Der Mutterschaftsurlaub wird einer Periode aktiven Dienstes gleichgestellt.

Dem Personalmitglied, das sich vor der Geburt medizinischen Untersuchungen unterziehen muss, die nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können, wird eine Dienstbefreiung gewährt. Ein entsprechendes ärztliches Attest ist als Nachweis beim Schulleiter einzureichen. Die Dienstbefreiung wird bezahlt und einer Periode aktiven Dienstes gleichgestellt.

Bis zum Beginn des Mutterschaftsurlaubs werden die Krankheitstage, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Schwangerschaft des Personalmitglieds stehen, nicht von der dem Personalmitglied zur Verfügung stehenden Anzahl Krankentage abgezogen, unter der Bedingung, dass die Abwesenheit durch ein ärztliches Attest belegt ist und die Kontrollärztin diesen Zusammenhang bestätigt.

Krankheitstage in den sechs bzw. acht Wochen vor der Entbindung, werden nicht von dem Krankheitstagekontingent des Personalmitglieds abgezogen, auch wenn kein direkter Bezug zur Schwangerschaft vom behandelnden Arzt bestätigt wurde.

Im Prinzip darf der Mutterschaftsurlaub nicht zerstückelt werden. Wenn jedoch das Personalmitglied seinen postnatalen Urlaub um mindestens zwei Wochen verlängern darf, dann dürfen die letzten zwei Wochen des Mutterschaftsurlaubs auf Anfrage in zwei mal eine Woche Urlaub umgewandelt werden. Das Personalmitglied muss diesen Urlaub, nach einer eigens aufgestellten Terminplanung, im Laufe der 8 Wochen nach Ende des ununterbrochenen Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen. Die Anfrage und die Terminplanung müssen mindestens 4 Wochen vor Ende des obligatorischen postnatalen Urlaubs, d.h. vor Ende der 9. Woche nach der Geburt, eingereicht werden.

Wenn die Mutter des Kindes in dem Zeitraum zwischen der Entbindung und dem Ende des Mutterschaftsurlaubs stirbt oder ins Krankenhaus eingewiesen wird, hat der Vater des Kindes, der im Unterrichtswesen tätig ist, auf seinen Antrag hin Anrecht auf einen „Vaterschaftsurlaub“, um die Betreuung des Kindes wahrzunehmen.

Stirbt die Mutter, beläuft sich die maximale Dauer dieses Vaterschaftsurlaubs auf die Dauer des bis dato noch nicht von der Mutter ausgeschöpften Mutterschaftsurlaubs. Der Vater, der in den Genuss des Vaterschaftsurlaubs kommen möchte, informiert seinen Schulträger auf schriftlichem Wege innerhalb von sieben Tagen nach dem Ableben der Mutter. In dem Schreiben sind das Anfangsdatum sowie die voraussichtliche Dauer des Vaterschaftsurlaubs zu vermerken. Des Weiteren reicht er innerhalb kürzester Frist einen Auszug aus der Sterbeurkunde der Mutter ein.

Wird die Mutter ins Krankenhaus eingewiesen, kann der Vater in den Genuss des Vaterschaftsurlaubs gelangen unter der Bedingung, dass das Neugeborene das Krankenhaus bereits verlassen hat und der Krankenhausaufenthalt der Mutter länger als sieben Tage andauert. In diesem Fall beginnt der Vaterschaftsurlaub frühestens am siebten Tag nach der Geburt des Kindes. Er endet zu dem Zeitpunkt, an dem die Mutter das Krankenhaus verlässt, spätestens jedoch nach Ablauf des bis dato noch nicht von der Mutter ausgeschöpften Mutterschaftsurlaubs. Der Vater, der in den Genuss des Vaterschaftsurlaubs kommen möchte, informiert seinen Schulträger auf schriftlichem Wege innerhalb von sieben Tagen, nachdem die Mutter ins Krankenhaus eingeliefert wurde. In dem Schreiben sind das Anfangsdatum sowie die voraussichtliche Dauer des Vaterschaftsurlaubs vermerkt. Des Weiteren reicht er ein Attest ein, das zum Einen bescheinigt, dass die Dauer des Krankenhausaufenthaltes der Mutter über den siebten Tag nach der Geburt des Kindes hinausgeht, und auf der zum Anderen das Datum vermerkt ist, an dem das Neugeborene das Krankenhaus verlassen hat.

Der Vaterschaftsurlaub wird einer Periode aktiven Dienstes gleichgestellt. Definitive Personalmitglieder werden während der Dauer des Urlaubs besoldet, zeitweilige Personalmitglieder hingegen nicht. Bei letzteren interveniert die Krankenkasse.

Der Mutterschaftsurlaub wird bei der Berechnung der Ruhestandspension berücksichtigt, insofern das Personalmitglied während des Urlaubs von der Deutschsprachigen Gemeinschaft besoldet wurde.