Handreichung zu Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit (Stand Oktober 2025)

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
Meldung einer Schwangerschaft Eine schwangere Frau soll ihrem Dienstherrn ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. ⇨ Soll-Bestimmung => kein Muss / Aber: Schutzmaßnahmen können erst mit der Mitteilung der Schwangerschaft greifen! https://rp-kassel.hessen.de/arbeitgeber-rp-kassel/gleichstellung/elternguide/elternwerden	**Meldung an das SSA** ⇨ Gespräch mit der Schwangeren und Information über gesetzliche Grundlagen ⇨ SL meldet dem SSA die Schwangerschaft der Beschäftigten ⇨ SL sendet das Attest (sobald dieses vorliegt) an das Schulamt	§ 15 Mutterschutzgesetz (MuSchG) MuSchG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis
Gefährdungsbeurteilung Die Gefährdungsbeurteilung wird unmittelbar nach der Mitteilung zusammen mit der Schwangeren ausgefüllt. Die konkreten Schutzmaßnahmen werden festgelegt. Bei festgestellten Gefährdungen (z.B. unklarer Immunitätslage oder bei weiteren Gefährdungen) ist gegebenenfalls ein vorläufiges Beschäftigungsverbot zu erteilen. ⇨ **Achtung!** Solange keine Gefährdungsanalyse vorliegt, darf die schwangere/stillende Frau nicht beschäftigt werden! (vorläufiges Beschäftigungsverbot)	**Erstellung der Gefährdungsbeurteilung** ⇨ SL bespricht die Gefährdungsbeurteilung mit der Schwangeren. ⇨ Die Gefährdungsbeurteilung wird in der persönlichen Akte in der Schule abgelegt, da diese vertraulich zu behandeln ist und gemäß der Datenschutz Grundverordnung (DSVGO) nur berechtigten Personen zugänglich gemacht werden darf.	§1 Abs. 1 Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (HMuSchEltZVO) § 10 MuSchG Bürgerservice Hessenrecht - § 1 HMuSchEltZVO | Landesnorm Hessen | Anwendung bundesrechtlicher Vorschriften zum Mutterschutz | § 1 - Anwendung bundesrechtlicher Vorschriften zum Mutterschutz | gültig ab: 01.01.2018

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
⇨ Bei Unklarheiten oder weiterem Klärungsbedarf kann der MAS als Betriebsarzt hinzugezogen werden. ⇨ Link zum MAS: Angebote für öffentliche Schulen Grundsatz: Es besteht ein ausdrücklicher Beschäftigungsanspruch	⇨ gegebenenfalls Aussprechen eines vorläufigen Beschäftigungsverbotes ⇨ Eventuelle Anpassung des Arbeitsplatzes; alternativer Arbeitsplatz ⇨ Link zur Gefährdungsbeurteilung Gefährdungsbeurteilung für schwangere Lehrerinnen, Erzieherinnen und Sozialpädagoginnen	§ 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) § 10 Abs. 2 MuSchG § 9 Abs.1 MuSchG
Infektionskrankheiten Bei aktuell auftretenden Infektionskrankheiten kann (muss) die SL ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Mutterschutz_Juli_2015.pdf (im Anhang) Ergänzende Informationen zu Infektionskrankheiten finden sich unter folgendem Link: www.infektionsschutz.de Insbesondere Vorsicht bei Ringelröteln: https://www.infektionsschutz.de/erregersteckbriefe/ringelroeteln/	**Aussprechen des Beschäftigungs-verbot bei bestimmten Infektions-krankheiten, gegen die bei der Schwangeren keine Immunität vorliegt.**	Erlass des Hessischen Kultusministeriums vom 29.07.2015 (ABl. 2015)
Ärztliches Beschäftigungsverbot Bezieht sich auf den individuellen Gesundheitszustand der Frau und ihres Kindes. Kann auch für einzelne Tätigkeiten (eingeschränktes Beschäftigungsverbot) oder bestimmte Arbeitszeiten ausgesprochen werden.	⇨ Eventuelle Anpassung des Arbeitsplatzes, alternativer Arbeitsplatz (z.B. Verwaltung) **PLM anlegen => TV-H gegebenenfalls möglich**	§ 16 MuSchG

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
Besonderheit bei TV-H-Kräften Im Falle einer an Ihrer Schule beschäftigten schwangeren oder stillenden TV-H-Kraft ist jeweils umgehend das Regierungspräsidium Darmstadt zu benachrichtigen. Mutterschutz - Arbeitswelt Hessen	**SL meldet an das RP** ⇨ https://arbeitswelt.hessen.de/fileadmin/arbeitswelt/Dokumente/Benachrichtigung_ueber_die_Beschaeftigung_einer_schwangeren_oder_stillenden_Frau_2024.pdf ⇨ https://portal-civ-hel.ekom21.de/civ-hel.public/start.html?oe=00.00.HE.HMSI.III.MUS&mode=cc&cc_key=Mutterschutzanzeige	§ 27 Abs. 1 MuSchG
Umsetzung des MuSchG in der Schule Mehrarbeit und Nachtarbeit: ⇨ Schwangere und stillende Frauen dürfen keine Mehrarbeit leisten (nicht mehr als 8,5 Zeitstunden täglich). ⇨ Kein Einsatz zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens. Tätigkeiten mit besonderer physischer Belastung und erhöhten Unfallrisiken: ⇨ Keine schweren Arbeiten ⇨ **Vorsicht** z.B. bei: Sport/ Physik/Chemie/Arbeitslehre ⇨ Klassenfahrten, Elternabende, Ausflüge, Elternsprechtag, Projektwochen, Schulkonferenzen u. ä.	**Anpassung des Unterrichtseinsatzes und des Stundenplans der Schwangeren**	Erlass des Hessischen Kultusministeriums vom 29.07.2015 (ABl. 2015, S.404) ff § 1 Abs. 1 HMuSchEltZVO § 8 Abs. 1 MuSchG

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
⇨ **Sportunterricht** nur mit Einverständnis der Schwangeren und mit Einschränkungen ⇨ **Schwimmunterricht** darf nur dann erteilt werden, wenn eine zweite rettungskundige Lehrkraft beteiligt ist! ⇨ Schwangere Lehrerinnen und Erzieherinnen dürfen in der **Pausenaufsicht** grundsätzlich nicht eingesetzt werden. ⇨ Werdende oder stillende Mütter dürfen nur mit Gefahrstoffen (z. B. im **Chemieunterricht oder Arbeitslehre**) umgehen, sofern nachgewiesen ist, dass die geltenden Grenzwerte eingehalten sind und wenn ein Hautkontakt ausgeschlossen ist. Der Stundenplan und Unterrichtseinsatz schwangerer Lehrkräfte sollen auf deren besondere Belange ausgerichtet werden. Dies gilt auch nach der Entbindung für Stillzeiten (s.u.). Mutterschutz_Juli_2015.pdf Die Schwangere/Stillende ist für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind.		§ 7 MuSchG
Mutterschutz Schutzfristen: Anspruch auf 14 Wochen „Mutterschaftsurlaub“, d.h. ein Beschäftigungsverbot vor und nach der Geburt ⇨ **6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung** (bzw. 12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten) Kann der Mutterschaftsurlaub vor der Geburt nicht (voll) in Anspruch genommen werden, verlängert er sich nach der Geburt entsprechend.	**PLM anlegen** ⇨ für die Zeit des Mutterschutzes und eventuell inklusive der ELTZ (Absichtserklärung)	§ 3 MuSchG § 14 Hessisches Gleichgerechtigungsgesetz (HGlG)

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
In den letzten 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin dürfen schwangere Frauen nur bei ausdrücklichem Einverständnis eine Arbeitsleistung erbringen (z.B. eine Prüfung ablegen oder abnehmen). In den 8 Wochen nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die Schutzfrist beträgt bei Früh- und Mehrlingsgeburten und/oder festgestellter Behinderung des Kindes 12 Wochen. https://arbeitswelt.hessen.de/arbeitsschutz/sozialer-arbeitsschutz/mutterschutz/	**Informationsfluss darf nicht abbrechen** ⇨ Die Beschäftigte ist weiterhin über Neuigkeiten, Änderungen, Fortbildungen u.ä. zu informieren.	Bürgerservice Hessenrecht - § 14 HGlG | Landesnorm Hessen | Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung | § 14 - Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung | gültig ab: 03.08.2023 | gültig bis: 31.12.2030
Geburt (alle Meldungen auf dem Dienstweg) Die Geburtsurkunde und der Antrag auf ELTZ werden an die Schulleitung gesendet. Der Antrag auf Elternzeit muss innerhalb von 7 Wochen vor Beginn der ELTZ gestellt werden. Wenn die Elternzeit am Tag der Geburt beginnen soll, bedeutet das: ⇨ Für die Mutter: Ihre Elternzeit beginnt erst nach Ende der Mutterschutzfrist nach der Geburt. Da die Mutterschutzfrist nach der Geburt normalerweise 8 Wochen dauert, reicht es, wenn Sie die Elternzeit nach der Geburt anmelden, spätestens 7 Wochen vor Ende der Mutterschutzfrist. ⇨ Für den Vater oder das Elternteil, das das Kind nicht zur Welt bringt: Sie müssen die Elternzeit 7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anmelden.	**SL sendet Geburtsurkunde weiter an das Schulamt** antrag_auf_elternzeit_offenbach.pdf ⇨ SL leitet den Antrag weiter an das Schulamt und **passt die PLM gegebenenfalls an/ legt eine PLM** für die ELTZ an.	§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/__15.html § 15b Hessische Urlaubsverordnung (HUrlVO) (für Beamte**)** Bürgerservice Hessenrecht - § 15b HUrlVO | Landesnorm Hessen | Sonderurlaub anlässlich einer Niederkunft | § 15b - Sonderurlaub anlässlich einer Niederkunft | gültig ab: 20.06.2023

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
Sonderurlaub aus Anlass der Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin ⇨ 8 Arbeitstage, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage pro Woche verteilt ist ⇨ muss nicht am Stück genommen werden ⇨ innerhalb der ersten 8 Wochen ⇨ unterschiedliche Handhabungen bei Beamten und TV-H ⇨ nur auf Antrag Name, Vorname (Antrag OF Beamte) Name, Vorname (Antrag TVH OF)		§ 29a TV-H (Tarifbeschäftigte) Tarifvertrag Hessen TV-H
Inanspruchnahme einer Mutterschutzfrist in Folge einer Fehlgeburt (auf dem Dienstweg) Die Dauer des Mutterschutzes richtet sich nach der Schwangerschaftswoche. ab der 13. Woche: bis zu 2 Wochen Mutterschutz ab der 17. Woche: bis zu 6 Wochen Mutterschutz ab der 20. Woche: bis zu 8 Wochen Mutterschutz Die Mutterschutzfrist beginnt am Tag nach der Fehlgeburt. Die Betroffene muss daher den Arbeitgeber zeitnah in Kenntnis setzen. Um mutterschutzrechtliche Leistungen zu erhalten, ist auf Verlangen des Arbeitgebers ein Nachweis über die Fehlgeburt erforderlich. Das Beschäftigungsverbot gilt jedoch nur, wenn sich die Betroffenen nicht ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. „Ab der 24. Schwangerschaftswoche handelt es sich um eine Totgeburt, auf die die vollen Mutterschutzfristen Anwendung finden.“	**SL sendet den Nachweis weiter an das Schulamt**	§ 3 Abs. 5 MuSchG § 31 Abs. 2 Personenstandsverordnung (PStV)

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
Elternzeit Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Bei Vätern beginnt die Elternzeit frühestens am Tag der Geburt. Bei Müttern beginnt die Elternzeit frühestens nach Ablauf der Mutterschutzfrist. Die Zeit der Mutterschutzfrist wird auf die Elternzeit angerechnet. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Der Anspruch besteht ohne Zustimmung des Arbeitgebers. Die Elternzeit kann immer in drei Zeiträume aufgeteilt werden, wenn weitere Aufteilungen beantragt werden, kann der Arbeitgeber dies genehmigen. Die Zeiträume in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes müssen mit der Anmeldung verbindlich festgelegt werden. Der Zeitraum zwischen drittem und achtem Lebensjahr kann später beantragt werden. Die Elternzeit kann vorzeitig beendet werden, wenn Mutterschutz für das nächste Kind in Anspruch genommen wird. Sollte zu einem späteren Zeitpunkt erneut Elternzeit in Anspruch genommen werden, gilt immer der Geburtstag des Kindes unabhängig vom Monat (z.B. Kind wurde am 12.02. geboren, Start der Elternzeit kann immer nur der 12. eines Monats sein. Elternzeitrechner 2025 – Beginn ✓ Ende ✓ Antragsfrist ✓	**Fortlaufender Informationsfluss zwischen SL und Person in Elternzeit** (Neuigkeiten, Änderungen, Fortbildungen u. ä.).	§ 15 Abs. 2 BEEG § 14 HGlG

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
Teilzeit in Elternzeit Der Anspruch auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber a) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes 7 Wochen und b) für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt. Den Beginn und das Ende Ihrer Elternzeit können Eltern frei wählen. Ab dem 3. Geburtstag des Kindes können sie jedoch höchstens 24 Monate Elternzeit nehmen (bei Aufteilung der Elternzeit). Mit Zustimmung des Schulamtes ist eine Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber möglich. Der Anspruch auf Beihilfe besteht weiter. Die Stufenlaufzeiten werden durch die Elternzeit nicht beeinträchtigt, nur durch Sonderurlaub. Während der Elternzeit haben Eltern zwei Mal Anspruch auf Veränderung Ihrer Arbeitszeit. Das heißt, die Teilzeit kann später während der Elternzeit noch einmal weiter verringert - oder auch erhöht werden. Bei erneuter Schwangerschaft sind Berechnungsgrundlage für das Elterngeld die Bezüge vor der Elternzeit **Achtung**! Teilzeit in Elternzeit wird auf die Elternzeit angerechnet. Vorteile der TZ in ELTZ gegenüber der reinen TZ: - Antragsfristen flexibler und kürzer (bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes **7 Wochen** und zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes **13 Wochen**)	**Frühzeitige Absprachen vor Rückkehr zum Arbeitsplatz** ⇨ Betreuungszeiten, Stundenplanung entsprechend anpassen ⇨ Tabelle mit minimaler und maximaler Pflichtstundenübersicht befindet sich im Anhang antrag_tz_in_elternzeit_offenbach.pdf Name, Vorname (Antrag OF)	§ 15 BEEG § 11 TV-H Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFuGPl) des jeweiligen SSÄ frauenfoerder_g_plan_ssa_offenbach_2023_ocr.pdf § 8 HMuSchEltZVO

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
Stillzeiten Stillende Mütter sind in den ersten zwölf Monaten* nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, freizustellen. Eine Stillstunde ist nicht auf das Stundendeputat einer Lehrerin anzurechnen, wenn sie auf eine Stunde fällt, in der nach dem konkreten Stundenplan kein Unterricht zu halten ist. (siehe Urteil VG Stuttgart, Beschluss vom 14.02.2007 – 17 K 2032/07). ⇨ Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten ⇨ Wenn möglich kein Nachmittagsunterricht * = Einzelfallentscheidungen aus gesundheitlichen Gründen unter Vorlage eines entsprechenden Attestes möglich	**Rechtzeitige Absprachen mit der stillenden Mutter für eine bedarfsorientierte Umsetzung der Stillzeiten** ⇨ Eine die Stillzeiten berücksichtigende Dienstzeitgestaltung ⇨ Stundenplanung entsprechend anpassen	§ 2 HMuSchEltZVO § 7 MuSchG VG Stuttgart, Beschluss vom 14.02.2007 - 17 K 2032/07 - openJur
Rückkehr aus der Elternzeit Beschäftigte in Elternzeit bleiben ihrer Schule zugeordnet und kehren grundsätzlich nach der Elternzeit an ihre Schule zurück. Für Personen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ist sicherzustellen, dass sie an ihre frühere Schule zurückkehren können. Sollte in der Schule eine Abordnung oder Versetzung notwendig sein, ist darauf zu achten, dass eine andere Lehrkraft der Schule abzuordnen oder zu versetzen ist (Erlass des HKM vom 28.07.2003; Az.: VI A 4 - 540.010.000 - 52 -). Versetzungen und Abordnungen in und im Anschluss an die Elternzeit sind grundsätzlich gegen den Willen der betroffenen Person zu vermeiden. Bei Personalüberhang an einer Schule wird nach allgemeinen Grundsätzen entschieden, welche Beschäftigten abgeordnet werden.	**Frühzeitige Absprache vor Rückkehr zum Arbeitsplatz** ⇨ Betreuungszeiten, Stundenplanung entsprechend anpassen ⇨ Soweit eine Frau in den ersten Monaten nach der Geburt nicht voll leistungsfähig ist, darf sie nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die die Leistungsfähigkeit übersteigen.	FFuGPl der jeweiligen SSÄ Erlass HKM vom 28.07.2003 AZ VI A4-540.010.000 - 52 - § 16 Abs. 2 MuSchG

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
Freistellungsmöglichkeiten zur Betreuung erkrankter Kinder Betreuung oder Pflege von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind. **Beamtinnen und Beamte** Dienstbefreiung bis zu einer Dauer **von 12 Arbeitstagen für jedes Kind im Kalenderjahr** gewährt werden. Bei mehreren Kindern soll Dienstbefreiung an insgesamt bis zu 28 Arbeitstagen im Kalenderjahr erteilt werden. Alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten soll aus diesem Grund Dienstbefreiung bis zu einer Dauer von 24 Arbeitstagen pro Kind im Kalenderjahr gewährt werden. Insgesamt soll alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten mit mehreren Kindern Dienstbefreiung bis zu einer Dauer von 56 Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt werden. Darüber hinaus kann Sonderurlaub aus wichtigem Grund ohne Besoldung nach § 15 Abs. 1 HUrlVO gewährt werden. Hierbei ist zu beachten, dass während der Dauer des Sonderurlaubs ohne Besoldung kein Anspruch auf Beihilfe besteht. Hierauf sollten die Beamtinnen und Beamten vor der Genehmigung des Sonderurlaubs aus Fürsorgegründen hingewiesen werden. Zeiten der Beurlaubung ohne Dienstbezüge sind nicht ruhegehaltfähig.	**SL verwaltet die Fehltage** ⇨ Bei unausweichlichen Betreuungsengpässen sollen für Personen mit Kindern unter 12 Jahren familienfreundliche Lösungen gefunden werden.	FFuGPl des jeweiligen SSÄ § 16 Nr. 2 Buchst. c HUrlVO FFuGPl des jeweiligen SSÄ § 15 Abs. 1 HUrlVO Rundschreiben zur Evaluation der Freistellungsmöglichkeiten für die Beamtinnen und Beamten in der hessischen Landesverwaltung zur Betreuung erkrankter Kinder – Zeitpunkt der Vorlage eines ärztlichen Attests vom 08.04.2025 Befindet sich im Anhang

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
Laut dem hier genannten Rundschreiben besteht keine Notwendigkeit, an der Pflicht zur Vorlage eines ärztlichen Attests bei Erkrankung eines Kindes einer Beamtin oder eines Beamten bereits ab dem ersten Krankheitstag uneingeschränkt festzuhalten. Weitere Informationen: Microsoft Word - 02-2024 Infoblatt Pflege_I Infoblatt Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten Voraussetzungen und Rechtsfolgen **TV-H Kräfte** Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden: • eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu sieben Arbeitstage pro Kind im Kalenderjahr, bei mehreren Kindern aber nicht mehr als vierzehn Arbeitstage. Im Paragraf 45 des fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) ist klar geregelt, wie lange der Arbeitgeber gesetzlich Versicherte unbezahlt freistellen muss: • wenn das erkrankte Kind jünger als zwölf Jahre oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. • keine andere im Haushalt lebende Person das erkrankte Kind beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann. • ein Attest über die Erkrankung des Kindes vom Kinderarzt vorliegt.		§ 29 TV-H § 45 des fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V)

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht für: • 15 Arbeitstage für jedes gesetzlich krankenversicherte Kind • 30 Arbeitstage für Alleinerziehende Bei mehreren Kindern beträgt der Anspruch: • nicht mehr als 35 Arbeitstage pro Elternteil • für Alleinerziehende nicht mehr als 70 Arbeitstage Gesetzlich versicherte Beschäftigte erhalten in diesen Fällen in der Regel Krankengeld von ihrer gesetzlichen Krankenversicherung nach § 45 Abs. 1 des fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V). Die Höhe dieses Krankengeldes bestimmt sich im Arbeitnehmerbereich anteilig nach dem ausgefallenen Nettoentgelt, von dem wiederum noch Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Gegen den Arbeitgeber besteht für diese Dauer grundsätzlich ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung. https://rp-kassel.hessen.de/arbeitgeber-rp-kassel/gleichstellung/elternguide/kinderbetreuung		
Übernahme von Betreuungskosten Es besteht die Möglichkeit Kosten der Betreuung für Kinder unter 15 Jahre bzw. pflegebedürftige Angehörigen • bei Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen • in besonderen Situationen im Zusammenhang mit dienstlichen Verpflichtungen beim HMKB geltend zu machen. Antrag auf Kostenerstattung bei Fortbildungsmaßnahmen im Anhang oder unter folgendem Link: Antrag auf Erstattung von Betreuungs- und Pflegekosten nach § 12 Abs. 4 HGlG - Hessisches Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen		§ 12 Abs. 4 HGlG § 14a HGlG

Informationen	„To-dos“ Schulleitung	Rechtliche Grundlage
Kompetenzen aus Familienaufgaben Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.		§ 11 Abs. 1 Satz 2 HGlG

Diese Handreichung dient der Information und ersetzt keine individuelle rechtliche Beratung. Maßgeblich sind die jeweils geltenden gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Regelungen.

Alle Angaben in diesem Handlungsleitfaden erfolgen ohne Gewähr auf Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität.

Birgit Zint

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Lehrkräfte

Staatliches Schulamt
für den Landkreis Offenbach
und die Stadt Offenbach am Main
Stadthof 13
63065 Offenbach am Main

Tel.: +49 69 80053270
Fax: +49 69 80053333
E-Mail: Birgit.Zint@kultus.hessen.de
Internet: https://www.schulamt-offenbach.hessen.de

Offenbach am Main, 22.10.2025

Anhang

Die wöchentliche Arbeitszeit darf bei Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit nicht mehr als 30 Zeitstunden (derzeit 73,1707% Stellenanteil), bei nach dem 31.08.2021 geborenen Kindern nicht mehr als 32 Zeitstunden (derzeit 78,0487% Stellenanteil), und nicht weniger als 15 Zeitstunden (derzeit 36,5854% Stellenanteil) im Durchschnitt des Monats betragen.**

Pflichtstunden gem. § 1 PflStV	Mindestwochenstunden	Maximale Wochenstunden bei 30 Zeitstunden	Maximale Wochenstunden bei 32 Zeitstunden
24 Pflichtstunden	9 Pflichtstunden	17,5 Pflichtstunden	18,5 Pflichtstunden
24,5 Pflichtstunden	9 Pflichtstunden	17,5 Pflichtstunden	19 Pflichtstunden
25 Pflichtstunden	9,5 Pflichtstunden	18 Pflichtstunden	19,5 Pflichtstunden
25,5 Pflichtstunden	9,5 Pflichtstunden	18,5 Pflichtstunden	19,5 Pflichtstunden
26 Pflichtstunden	10 Pflichtstunden	19 Pflichtstunden	20 Pflichtstunden
26,5 Pflichtstunden	10 Pflichtstunden	19 Pflichtstunden	20,5 Pflichtstunden
27 Pflichtstunden	10 Pflichtstunden	19,5 Pflichtstunden	21 Pflichtstunden
27,5 Pflichtstunden	10,5 Pflichtstunden	20 Pflichtstunden	21 Pflichtstunden
28 Pflichtstunden	10,5 Pflichtstunden	20 Pflichtstunden	21,5 Pflichtstunden
28,5 Pflichtstunden	10,5 Pflichtstunden	20,5 Pflichtstunden	22 Pflichtstunden
29 Pflichtstunden	11 Pflichtstunden	21 Pflichtstunden	22,5 Pflichtstunden
29,5 Pflichtstunden	11 Pflichtstunden	21,5 Pflichtstunden	23 Pflichtstunden

Mutterschutz für Beschäftigte in Schulen und in der Kinder- und Jugendbetreuung

(Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe mit Kontakt zu Schulkindern und Jugendlichen (z. B. Lehrerinnen, Erzieherinnen, Pädagoginnen, Pflegerinnen) in Schulen, Schülerhorten, Heimen, Musikschulen und Sporteinrichtungen)

Erlass vom 29. Juli 2015

Z.1 SC – 651.260.130 – 118 -

Gült. Verz. Nr. 7200

Ich bitte ab sofort um Beachtung folgender Regelungen betreffend den Mutterschutz für Beschäftigte in Schulen und in der Kinder- und Jugendbetreuung (soziale, pädagogische und pflegerische Berufe mit Kontakt zu Schulkindern und Jugendlichen (z. B. Lehrerinnen, Erzieherinnen, Pädagoginnen, Pflegerinnen) in Schulen, Schülerhorten, Heimen, Musikschulen und Sporteinrichtungen):

A. Gesetzliche Grundlagen

Für werdende oder stillende Mütter, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, hat der Gesetzgeber zahlreiche Bestimmungen erlassen, um den gesundheitlichen Schutz vor Gefahren, Überforderung und der Einwirkung von Gefahrstoffen, Biostoffen und ionisierender Strahlung am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Regelungen zum Schutz werdender oder stillender Mütter finden sich insbesondere in folgenden gesetzlichen Vorschriften:

- Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)

Für Beamtinnen und Richterinnen gelten vergleichbare Schutzbestimmungen (Hessische Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte – HMuSchEltZVO), für deren Einhaltung der jeweilige Dienstherr verantwortlich ist.

Die werdende Mutter soll dem Arbeitgeber/Dienstherrn ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin sobald wie möglich mitteilen.

Nur dann kann der Arbeitgeber/Dienstherr die Vorschriften einhalten. Gegenüber Lehrerinnen und Beschäftigten an Schulen nimmt das jeweils zuständige Staatliche Schulamt die Funktion des Arbeitgebers/Dienstherrn wahr.

Dessen ungeachtet bleibt die jeweilige Schulleiterin/der jeweilige Schulleiter in der Verantwortung für die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen an der Schule.

B. Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn

Der Arbeitgeber hat dem zuständigen Regierungspräsidium (Adressenliste siehe Anlage) die Schwangerschaft der angestellten Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 MuSchG).

Formblätter für die Mitteilung sind bei den Regierungspräsidien oder auf der Web-Seite http://www.sozialnetz.de/ca/b/cms/ erhältlich.

Für Beamtinnen besteht eine entsprechende Mitteilungspflicht nicht.

Jeder Arbeitgeber/Dienstherr ist verpflichtet, den Arbeitsplatz einer werdenden oder stillenden Mutter so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber/Dienstherr rechtzeitig eine sorgfältige Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen muss.

Diese Beurteilung erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die werdende oder stillende Mutter durchführt und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung.

Über das Ergebnis der Beurteilung sind die werdende Mutter (bzw. stillende Mutter) sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Beamtinnen und der Betriebs- oder Personalrat zu unterrichten (§§ 1, 2 MuSchArbV / § 1 Abs. 2 HMuSchEltZVO i.V.m. §§ 1, 2 MuSchArbV).

Falls die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass Sicherheit oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter gefährdet sind, muss der Arbeitgeber/Dienstherr den Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen umgestalten.

Ist dies nicht möglich, ist die betroffene Frau auf einen anderen, geeigneten Arbeitsplatz umzusetzen, ggf. mit einer anderen Beschäftigung zu beauftragen oder als letzte Konsequenz ganz von der Arbeit freizustellen (§§ 1, 3 u. 4 MuSchArbV / § 1 Abs. 2 HMuSchEltZVO i.V.m. §§ 1, 3 u. 4 MuSchArbV).

Ziel des Mutterschutzes ist nicht das Beschäftigungsverbot, sondern der Beschäftigungserhalt der werdenden oder stillenden Mutter bei größtmöglicher Gefährdungsreduzierung.

Nur wenn die Gefährdung nicht vermieden werden kann, ist eine Freistellung gerechtfertigt.

C. Beschäftigungsbeschränkungen und Beschäftigungsverbote

Für die werdenden oder stillenden Mütter in **Schulen, Heimen und Schülerhorten für Kinder ab Beginn der Schulpflicht** ergeben sich Tätigkeitseinschränkungen und auch Beschäftigungsverbote. (vgl. § 3 bis § 8 MuSchG / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i. V. m. §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3, §§ 6, 8 MuSchG)

Diese gelten für alle werdenden oder stillenden Mütter, unabhängig von ihrer Berufsbezeichnung. Die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschließend.

1. **Verbot der Nachtarbeit** (§ 8 MuSchG / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i. V. m. § 8 MuSchG)

   In der Regel zwischen 20.00 und 06.00 Uhr.

2. **Verbot der Mehrarbeit** (§ 8 MuSchG / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i.V.m. § 8 MuSchG)

   Höchstgrenze der Arbeitszeit:
   - 8 Zeitstunden täglich und 80 Zeitstunden in der Doppelwoche für Minderjährige;
   - 8 ½ Zeitstunden täglich und 90 Zeitstunden in der Doppelwoche für Volljährige.

3. **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit** (§ 8 MuSchG / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i. V. m. § 8 MuSchG)

   Im „Beherbergungswesen" (z. B. Kinder-, Lehrlings-, Erholungsheime, Wohngruppen, Internate) dürfen stillende und schwangere Angestellte an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird. Für Beamtinnen sind in begründeten Fällen Ausnahmen möglich

   Die Punkte 1–3 gelten auch für Bereitschafts-, Ruf- und Notdienste.

4. **Tätigkeiten mit besonderer physischer Belastung und erhöhten Unfallrisiken** (§ 4 MuSchG / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i.V.m. § 4 MuSchG)

   Werdenden Müttern darf keine schwere körperliche Arbeit wie z. B. Heben und Tragen von Lasten zugemutet werden. Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei denen

- regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden,

- sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,

- ein erhöhtes Unfallrisiko besteht.

Dies kann z. B. im Sport-, Physik- und Werkunterricht sowie während der Pausenaufsicht der Fall sein. Schwangere Lehrerinnen und Erzieherinnen dürfen in der Pausenaufsicht grundsätzlich nicht eingesetzt werden.

Sportunterricht muss beim Einsatz von Schwangeren so organisiert werden, dass Gefährdungssituationen weitestgehend ausgeschlossen sind und ein körperlicher Einsatz der Lehrerin, wie ihn das Mutterschutzgesetz ausschließt, nicht erforderlich wird. Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis im Sportunterricht eingesetzt werden.

Es ist dabei sicherzustellen, dass

- die eigene Beteiligung der Lehrerin an Spielen, Gymnastik und anderen sportlichen Übungen ebenso wie der Auf- und Abbau von Sportgeräten unterbleiben,

- nur solche Sportarten unterrichtet werden, bei denen auf jedes körperliche Eingreifen der Lehrerin verzichtet werden kann (z. B. Leichtathletik, Tischtennis, Gymnastik/Tanz,…). Geräteturnen darf nur durchgeführt werden, wenn hierzu erforderliche Sicherheits-/Hilfestellungen unbedenklich zuverlässigen und erprobten Schülern übertragen werden können.

- Schwimmunterricht darf nur dann erteilt werden, wenn eine zweite rettungskundige Lehrkraft beteiligt ist, die alleinverantwortlich die Aufsicht am Schwimmbeckenrand übernimmt und erforderlichenfalls unter körperlichem Einsatz Hilfe leistet.

5. **Röntgen- und ionisierende Strahlen, radioaktive Stoffe**

   Schwangere und Stillende sind strahlenschutzrechtlich besonders geschützt. Sie dürfen Kontrollbereiche nur mit einer speziellen Erlaubnis des fachkundigen Strahlenschutzverantwortlichen oder -beauftragten betreten und sind gesondert zu unterweisen. Ihre Strahlenexposition ist wöchentlich zu ermitteln und ihnen mitzuteilen. Eine innere berufliche Exposition durch Inkorporation radioaktiver Stoffe ist zu verhindern. Für das ungeborene Kind ist ein eigener Dosisgrenzwert einzuhalten. Beim Betrieb von Schulröntgen-einrichtungen entsteht außerhalb des Geräts kein Kontrollbereich, so dass diese Einrichtungen ohne Einschränkungen betrieben werden können (§ 4 Abs. 1 MuSchG / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2 HMuSchEltZVO i.V.m. § 4 MuSchG i. V. m. §§ 22, 31a Abs. 4, 35 Abs. 6, 36 RöV und §§ 37, 38, 41 Abs. 5, 43 Abs.2, 55 Abs. 4 StrlSchV).

6. **Gefahrstoffe**

   Es besteht ein Verbot der Beschäftigung mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Arbeitsplatzgrenzwert oder bio-

logische Grenzwert überschritten wird (§ 4 Abs. 1 MuSchG, § 5 Abs. 1 Nr. 1 MuSchArbV / § 1 Abs. 1 S. 1 Ziff. 2, Abs. 2 HMuSchEltZVO i.V.m. § 4 MuSchG, § 5 Abs. 1 Nr. 1 MuSchArbV) und wenn Hautresorption nicht ausgeschlossen werden kann.

Werdende oder stillende Mütter dürfen nur mit Gefahrstoffen (z. B. im Chemieunterricht oder Arbeitslehre) umgehen, sofern nachgewiesen ist, dass die geltenden Grenzwerte eingehalten sind, und wenn ein Hautkontakt ausgeschlossen ist.

Beim Umgang mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen wird zwischen werdenden und stillenden Müttern unterschieden.

Werdende Mütter dürfen diesen Stoffen überhaupt nicht ausgesetzt sein; für stillende Mütter gilt, dass der Arbeitsplatzgrenzwert oder der biologische Grenzwert nicht überschritten werden darf.

Hier sind besonders bei Tätigkeiten mit Farben, Lacken und Lösungsmitteln etc. Maßnahmen zu ergreifen.

Hinweise auf Gefahrstoffe finden sich auf Produktverpackungen und den mitgelieferten Sicherheitsdatenblättern. Die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit veröffentlichten Arbeitsplatzgrenzwerte und biologischen Grenzwerte sind zu berücksichtigen.

7. Infektionsgefährdung

Infektionskrankheiten oder die durch sie bedingten therapeutischen Maßnahmen können sowohl für die Mutter als auch für das ungeborene Kind gefährlich sein.

Insofern muss der Arbeitgeber/Dienstherr im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die Infektionsrisiken für die Beschäftigte beurteilen, um ggf. Schutzmaßnahmen ergreifen zu können.

Die Beurteilung der Immunität bzw. des Infektionsrisikos kann in der Regel auf Grund von Impfnachweis und/oder eines ärztlichen Attests über den Immunisierungsstatus erfolgen.

Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber/Dienstherr.

Im Zweifelsfall oder auf Wunsch ist der arbeitsmedizinische Dienst einzuschalten.

Solange das Infektionsrisiko für unten genannte Infektionskrankheiten, die ein ständiges Beschäftigungsverbot bei fehlender Immunität nach sich ziehen, nicht beurteilt ist, gilt ein Beschäftigungsverbot. Die Auswirkung einer mütterlichen Infektion auf das ungeborene Kind hängt insbesondere von der Art des Erregers und vom Schwangerschaftsmonat zum Infektionszeitpunkt ab.

Für viele Infektionen mit ***sicher*** bewiesenen Schädigungsfolgen für das ungeborene Kind steht ein Impfstoff zur Verfügung.

Impfungen mit einem Lebendimpfstoff sind bei Schwangeren kontraindiziert. Daher empfiehlt sich bei nicht ausreichender Immunität – soweit dies aus medizinischer Sicht möglich ist – eine Impfung gemäß der Impfempfehlungen der ständigen Impfkommission (STIKO) (Web-Seite http://www.rki.de) ***vor*** Eintritt einer Schwangerschaft.

Röteln- Beratung und Impfung gehören bei Frauen mit Kinderwunsch zum Vorsorgeprogramm der Frauenärzte, die Kosten übernimmt die Krankenkasse/Beihilfe.

Die folgende Auflistung zeigt relevante Erreger mit den erforderlichen Maßnahmen, bei denen für Beschäftigte in Schulen, Heimen und Schülerhorten ein erhöhtes Infektionsrisiko besteht (ohne Anspruch auf Vollständigkeit). Der Arbeitgeber/Dienstherr muss sicherstellen, dass – soweit das Auftreten einer der genannten Infektionskrankheiten in der Einrichtung bekannt ist – dies zeitnah der Leitung gemeldet wird, um die werdende Mutter geeignet informieren und schützen zu können.

RÖTELN

Risiken während der Schwangerschaft:
Je früher die Infektion stattfindet, desto schwerer und häufiger sind die Schäden. Die Infektion kann zur Fehl-, Frühgeburt oder einem angeborenen Rötelsyndrom mit Defekten an Herz, Augen und Ohren führen.
Impfschutz möglich: Ja
Bei einer werdenden Mutter ohne sichere Immunität gegen Röteln gilt ein Beschäftigungsverbot beim beruflichen Umgang mit Kindern/Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr bis zur 20. Schwangerschaftswoche (RKI-Empfehlung). Bei Auftreten eines Erkrankungsfalles in der Einrichtung nach der 20. Schwangerschaftswoche ist ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen.

RINGELRÖTELN

Risiken während der Schwangerschaft:
Akute Infektionen während der ersten 20 Schwangerschaftswochen können zu fetalen Todesfällen wie auch zu Fällen von Hydrops fetalis (generalisierte Flüssigkeitsansammlung) bei dem Fetus führen.
Impfschutz möglich: Nein
Bei einer werdenden Mutter ohne sichere Immunität ist bei Auftreten eines Erkrankungsfalles in der Einrichtung ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen.

MASERN

Risiken während der Schwangerschaft:
Masern in der Schwangerschaft stellen eine signifikante Ursache für Tod- und Frühgeburten dar; auch Embryopathien sind möglich.

Impfschutz möglich: Ja
Bei einer werdenden Mutter ohne sichere Immunität ist bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung ein befristetes Beschäftigungsverbot auszusprechen. In Einrichtungen, in denen ein sehr enger Körperkontakt zu den Kindern und Jugendlichen besteht (bspw. in Einrichtungen der Pädiatrie sowie der vorschulischen Kinderbetreuung, in Gemeinschaftseinrichtungen und Kinderheimen), gilt das Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.

MUMPS

Risiken während der Schwangerschaft:
In der Schwangerschaft kann die Erkrankung zu Spontanaborten führen.

Impfschutz möglich: Ja
Bei einer werdenden Mutter ohne sichere Immunität gilt bei Auftreten von Mumps in der Einrichtung ein befristetes Beschäftigungsverbot. In Einrichtungen, in denen ein sehr enger Körperkontakt zu den Kindern und Jugendlichen besteht, gilt das Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft.

WINDPOCKEN

Risiken während der Schwangerschaft:
Bei einer Erstinfektion während der Schwangerschaft kann das Virus Missbildungen hervorrufen, betroffen sind Haut, Auge, Skelett und Nervensystem.

Impfschutz möglich: Ja
Bei einer werdenden Mutter ohne sichere Immunität gilt beim beruflichen Umgang mit Kindern bis zum 10. Lebensjahr ein Beschäftigungsverbot für die gesamte Schwangerschaft. Bei älteren Kindern nur noch beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung. Bei der Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist auf strikte räumliche Trennung zu achten, da sich Windpocken über die Luft verbreiten.

HEPATITIS A

Risiken während der Schwangerschaft:
Bei Schwangeren kann die HAV – Infektion wegen der Übertragbarkeit auf die Leibesfrucht zum Abort, zur Früh- sowie zur Totgeburt führen.

Impfschutz möglich: Ja
Werdende Mütter ohne ausreichenden Antikörper- bzw. Impfschutz müssen zur Hygiene besonders unterwiesen werden. Die Übertragung des Erregers kann weitgehend durch das konsequente Vermeiden einer fäkal-oralen Schmierinfektion, vor allem also durch das Tragen von Handschuhen bei potenziellem Kontakt mit Ausscheidungen und durch eine effektive Händehygiene, d. h. Desinfektion mit einem geeigneten Händedesinfektionsmittel, vermieden werden. Grundsätzlich sollten werdende Mütter nicht wickeln und nicht beim Toilettengang begleiten.
Bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung ist ein befristetes Beschäftigungsverbot für Schwangere ohne sichere Immunität auszusprechen.

HEPATITIS B, HEPATITIS C, HIV-INFEKTION

Die Übertragung erfolgt vorwiegend parenteral (Blut, Verletzungen) und kann von der Mutter während der Schwangerschaft auf die Leibesfrucht sowie während der Geburt oder durch Stillen übertragen werden.
Körperkontakte im alltäglichen sozialen Miteinander sowie die gemeinsame Benutzung sanitärer Einrichtungen stellen kein Infektionsrisiko dar.

Impfschutz möglich: Zurzeit ist lediglich ein Impfstoff für das Hepatitis B-Virus verfügbar.
Alle Tätigkeiten mit Verletzungsgefahr sowie Blutkontakt sind zu vermeiden. Je nach Gefährdungsbeurteilung bei besonderen Betreuungsaufgaben kann ein Beschäftigungsverbot gelten.

KEUCHHUSTEN:

Bei Schwangeren ist eine Provokation von Wehen durch Husten möglich; schwerer Krankheitsverlauf bei Früh- und Neugeborenen und Kindern im ersten Lebensjahr.

Impfschutz möglich: Ja
Befristetes Beschäftigungsverbot bis drei Wochen nach Auftreten des letzten Erkrankungsfalls in der Einrichtung.

SCHARLACH

Impfschutz möglich: Nein
Behandlung mit Antibiotika ist i. d. R. möglich.
Befristetes Beschäftigungsverbot beim Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung bis eine Woche nach dem letzten Erkrankungsfall.

INFLUENZA

Impfschutz möglich: Ja, jährlich
Befristetes Beschäftigungsverbot von 10 Tagen nach dem letzten Erkrankungsfall in der Einrichtung bei regionalen Epidemien größeren Ausmaßes.

ZYTOMEGALIE

Da eine Schutzimpfung zurzeit nicht möglich ist, sollten alle werdenden Mütter besonders intensiv zu den Übertragungswegen (Virusübertragung in erster Linie durch Urin möglich auch über Speichel, Tränen und Blut) und den sich daraus ergebenden Hygienemaßnahmen beraten werden. Grundsätzlich sollten werdende Mütter vom Wickeln freigestellt werden, auch bei älteren, behinderten Kindern.

D. Hinweise und Information

Schwangere oder Stillende haben bei Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten Anrecht auf Zahlung des Arbeitsentgeltes bzw. der Bezüge. Der Arbeitgeber kann Leistungen, die er nach §§ 11, 14 MuSchG erbringen muss, bei den zuständigen Krankenkassen geltend machen. Weitere Informationen finden sich unter http://www.sozialnetz.de/ca/b/cuc/ oder http://www.schuleundgesundheit. hessen.de/.

Dieser Erlass tritt mit dem Tag der Veröffentlichung in Kraft.

Hessisches Kultusministerium
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Anlage:

Adressen der für den Mutterschutz zuständigen Arbeitsschutzbehörden

Anschrift	Telefon	Aufsichtsbezirk
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Darmstadt 64283 **Darmstadt** Wilhelminenstr. 1–3	06151/12-4001	Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau und Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Frankfurt 60327 **Frankfurt** Gutleutstr.114	069/2714-0	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis, Städte Frankfurt und Offenbach
Regierungspräsidium Darmstadt Abt. Arbeitsschutz und Umwelt Wiesbaden 65197 **Wiesbaden** Simone-Veil-Str. 5	0611/3309-0	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden
Regierungspräsidium Gießen Abteilung Arbeitsschutz und Inneres 35390 **Gießen** Südanlage 17	0641/303-0	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Abteilung Arbeitsschutz und Inneres 65589 **Hadamar** Gymnasiumstr. 4	06433/86-0	Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Abteilung Umwelt- und Arbeitsschutz 34117 **Kassel** Steinweg 6	0561/1062788	Kreise Kassel und Waldeck-Frankenberg,Werra-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis, Stadt Kassel
Regierungspräsidium Kassel Abteilung Umwelt- und Arbeitsschutz 36088 **Hünfeld** Niedertor 13	06652/9684-4338	Kreise Fulda, Hünfeld und Hersfeld-Rotenburg, Stadt Fulda

Gefährdungsbeurteilung für schwangere Lehrerinnen, Erzieherinnen und Sozialpädagoginnen – Fassung April 2017

in Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen des Schulalters

Mutterschutz für Beschäftigte in Schulen und in der Kinder- und Jugendbetreuung (Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe mit Kontakt zu Schulkindern und Jugendlichen (z. B. Lehrerinnen, Erzieherinnen, Pädagoginnen, Pflegerinnen) in Schulen, Schülerhorten, Heimen, Musikschulen und Sporteinrichtungen) ABl. 2015, S. 404

Schule:		
Name der schwangeren Kollegin:		
Schwangerschaft mitgeteilt am:	Beginn der Mutterschutzfrist:	voraussichtlicher Entbindungstermin:

WERDEN FRAGEN DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG MIT „JA“ BEANTWORTET, SO MÜSSEN DIESBEZÜGLICH ►GEEIGNETE SCHUTZMAßNAHMEN ERGRIFFEN WERDEN!

Liegt der Einsatz der Kollegin ... *(vgl. o.g. Erlass Abschnitt C, Ziffern 1-3)*		
in der Regel zwischen 20 Uhr und 6 Uhr?	Ja O	Nein O
über der Höchstgrenze der Arbeitszeit von 8,5 Zeitstunden täglich und 90 Zeitstunden in der Doppelwoche bzw. über 6 Unterrichtsstunden am Tag?	Ja O	Nein O
an Sonn- und Feiertagen?	Ja O	Nein O
► Folgende **Schutzmaßnahmen** werden veranlasst:		

Liegt eine mögliche Gefährdung der Kollegin im Hinblick auf folgende Tätigkeiten vor? *(vgl. o.g. Erlass Abschnitt C, Ziffern 4-6)*		
Tätigkeiten mit besonderer körperlicher Belastung und/oder erhöhten Unfallrisiken, z. B. Sportunterricht, Schwimmunterricht	Ja O	Nein O
Tätigkeiten im Zusammenhang mit Röntgen- und ionisierenden Strahlen, radioaktiven Stoffen	Ja O	Nein O
Tätigkeiten im Umgang mit Gefahrstoffen	Ja O	Nein O
► Folgende **Schutzmaßnahmen** werden veranlasst:		

Besteht ein persönliches Infektionsrisiko bei der schwangeren Kollegin im Hinblick auf folgende Krankheiten, da die Immunität nicht nachgewiesen ist?

(vgl. o.g. Erlass Abschnitt C, Ziffer 7)

Hinweise:

Solange das Infektionsrisiko für unten genannte Infektionskrankheiten, die ein ständiges Beschäftigungsverbot bei fehlender Immunität nach sich ziehen, noch nicht beurteilt ist, gilt ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot!

Die Beurteilung der Immunität bzw. des Infektionsrisikos kann in der Regel auf Grund von Impfnachweis und/oder eines ärztlichen Attests über den Immunisierungsstatus erfolgen.

Das Staatliche Schulamt empfiehlt in Abstimmung mit dem zuständigen Betriebsarzt, die Beurteilung des Immunitätsstatus über ein ärztliches Attest vorzunehmen, weil der Impfpass nicht alle unten genannten Infektionsrisiken erfasst.

Röteln	Ja* O	Nein O

* bei nicht nachgewiesener Immunität gegen Röteln **immer** sofortiges Beschäftigungsverbot bis einschl. 20. Schwangerschaftswoche (SSW) in allen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche in den Alterstufen **0 – 18 Jahre,** unabhängig vom aktuellen Infektionsrisiko in der Einrichtung. - Ab der 21. SSW befristetes Beschäftigungsverbot nur bei Auftreten von Röteln in der Einrichtung.

► Folgende **Schutzmaßnahmen** werden veranlasst:

Windpocken	Ja** O	Nein O

** bei nicht nachgewiesener Immunität gegen Windpocken **immer** sofortiges Beschäftigungsverbot in allen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche in den Alterstufen **0 – 10 Jahre** unabhängig vom aktuellen Infektionsrisiko in der Einrichtung. – In Einrichtungen mit älteren Kindern befristetes Beschäftigungsverbot nur für die Dauer des aktuellen Infektionsrisikos.

► Folgende **Schutzmaßnahmen** werden veranlasst:

Masern	Ja*** O	Nein O
Mumps	Ja*** O	Nein O

*** bei nicht nachgewiesener Immunität gegen diese Krankheiten befristetes Beschäftigungsverbot nur bei Auftreten der Krankheit in Einrichtungen des Schulalters, siehe Erlass Abschnitt C, Ziffer 7

► Folgende **Schutzmaßnahmen** werden veranlasst:

Ringelröteln	Ja**** O	Nein O
Hepatitis A	Ja**** O	Nein O
Hepatitis B, Hepatitis C, HIV-Infektion	Ja**** O	Nein O
Keuchhusten	Ja**** O	Nein O
Scharlach	Ja**** O	Nein O

**** bei nicht nachgewiesener Immunität gegen diese Krankheiten befristetes Beschäftigungsverbot nur bei Auftreten der Krankheit in der Einrichtung. Bei Keuchhusten befristetes Beschäftigungsverbot bis drei Wochen nach Auftreten der Krankheit in der Einrichtung, bei Scharlach bis eine Woche nach dem letzten Erkrankungsfall. Beschäftigungsverbot ggf. bei Auftreten von Hepatitis B/C und HIV-Infektionen nur in besonderen Fällen, siehe Erläuterungen Mutterschutzerlass Abschnitt C, Ziffer 7

► **Folgende Schutzmaßnahmen werden veranlasst:**

Influenza	Ja***** O	Nein O

***** bei regionalen Epidemien größeren Ausmaßes befristetes Beschäftigungsverbot von 10 Tagen nach dem letzten Erkrankungsfall in der Einrichtung nur bei Auftreten der Krankheit in der Einrichtung, siehe Erlass Abschnitt C, Ziffer 7

► Folgende **Schutzmaßnahmen** werden veranlasst:

Zytomegalie	Ja****** O	Nein O

****** bei nicht nachgewiesener Immunität gegen diese Krankheit Verbot von Wickeltätigkeiten (Förderschulen), siehe Erlass Abschnitt C, Ziffer 7

► Folgende **Schutzmaßnahmen** werden veranlasst:

Sind Ihnen sonstige Gefährdungen bekannt? Wenn ja, welche?

► Folgende **Schutzmaßnahmen** werden veranlasst:

....

Ort und Datum Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters

Ich habe von der Gefährdungsbeurteilung sowie den damit verbundenen Schutzmaßnahmen Kenntnis genommen und eine Kopie erhalten:

....

Ort und Datum Unterschrift der schwangeren Kollegin

Beurteilung der Arbeitsbedingungen:	
Aufgrund der nach § 10 MuSchG erforderlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen der schwangeren / stillenden Frau wurden folgende Maßnahmen veranlasst: Hinweis: Für die Auswahl der Maßnahmen ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen gemäß § 13 MuSchG zu beachten. Es wird empfohlen, zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt einzubinden; weitere Informationen erhalten Sie bei den für Arbeitsschutz zuständigen Stellen der Regierungspräsidien.	
☐	Umgestaltung der Arbeitsbedingungen:
☐	Umsetzung an einen anderen, geeigneten Arbeitsplatz:
☐	Aufgrund eines Beschäftigungsverbotes setzt die Frau mit der Arbeit aus: ☐ teilweise ☐ völlig Hinweis: Die schwangere /stillende Frau hat bei einem Beschäftigungsverbot Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG. Als Mutterschutzlohn ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft zu zahlen. Der Arbeitgeber kann sich dies i.d.R. auf Antrag über das Umlageverfahren (U2-Verfahren) von der zuständigen Krankenkasse erstatten lassen. Auskünfte erteilen die Krankenkassen.
☐	Keine Maßnahmen erforderlich; es liegt keine Gefährdung vor.

Die Frau arbeitet an ☐ **Tagen der Woche insgesamt** ☐ **Stunden.**

Arbeitszeiten an:	**von**	**bis**	**von**	**bis**
Werktagen				
Sonn- und Feiertagen				
Pausenzeiten:				

Hinweise:
Die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau an Sonn- und Feiertagen ist zulässig in Betrieben, in denen Arbeitnehmer nach § 10 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen, wenn sie sich ausdrücklich dazu bereit erklärt hat und keine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit besteht.
Schwangere und stillende Frauen dürfen i. d. R. nur zwischen 6 Uhr und 20 Uhr beschäftigt werden. Eine Ausnahmegenehmigung für die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr ist nach § 28 MuSchG möglich.

Die Tätigkeit wird ausgeführt (nur ankreuzen falls zutreffend):

☐ in Fließarbeit	☐ in Akkordarbeit	☐ in Heimarbeit nach HAG
☐ gegen Prämie	☐ getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo	

Ort	Datum	Unterschrift des Arbeitgebers

Hessisches Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz

HESSEN

Hessisches Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz
Postfach 31 67 · D-65021 Wiesbaden

Geschäftszeichen: 0005-I1-08i02-00017#25-00001

Dst. Nr. 0005
Bearbeiter/in Frau Heil
Durchwahl (06 11) 353 1446
Telefax: (06 11) 353 1695
Email: Desiree.Heil@innen.hessen.de
Ihr Zeichen
Ihre Nachricht

Datum 8. April 2025

Nur per E-Mail

Kanzlei des Hessischen Landtags

Hessische Staatskanzlei

Hessisches Ministerium der Finanzen

Hessisches Ministerium der Justiz und für den Rechtsstaat

Hessisches Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen

Hessisches Ministerium für Wissenschaft, Forschung, Kunst und Kultur

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum

Hessisches Ministerium für Digitalisierung und Innovation

Hessisches Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt, Weinbau, Forsten, Jagd und Heimat

Hessisches Ministerium für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Hessischer Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit

Wiesbaden

Hessischer Rechnungshof
Darmstadt

Abteilungen Z, LPP
im Hause

Freistellungsmöglichkeiten für die Beamtinnen und Beamten in der hessischen Landesverwaltung zur Betreuung erkrankter Kinder
Zeitpunkt der Vorlage eines ärztlichen Attests
Mein Rundschreiben vom 19. Dezember 2023, Az.: I 1-12b-04-23/002 (Anlage)

Das beigefügte Rundschreiben wurde mit dem Ziel evaluiert, bürokratische Hürden abzubauen und mögliche Erleichterungen bei der Anwendung zu identifizieren.

Ziel des o.g. Rundschreibens ist die Gleichbehandlung der Beamtinnen und Beamten mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der hessischen Landesverwaltung bei der Freistellung u.a. zur Betreuung eines erkrankten Kindes (Nr. I.1.a. des Rundschreibens). Dabei können die statusbedingten Unterschiede nicht ausgeblendet werden. Dies führte schon in der Vergangenheit dazu, dass sich die Modalitäten der Freistellung – abhängig von der jeweiligen Statusgruppe – unterscheiden.

Die bislang ausgesprochene Empfehlung zur Genehmigung einer Dienstbefreiung nach § 16 Nr. 2 Buchst. c Hessische Urlaubsverordnung (HUrlVO) setzt u.a. voraus, dass es zur Betreuung eines erkrankten Kindes nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass die Beamtin oder der Beamte zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten Kindes dem Dienst fernbleibt, eine andere in ihrem oder seinem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Auf Verlangen des Dienstherrn hat die Beamtin oder der Beamte eine Bescheinigung über die Notwendigkeit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes sowie deren Dauer vorzulegen (S. 2 des Rundschreibens). Diese Voraussetzung orientierte sich an der bundesrechtlichen Regelung zum Krankengeld bei Erkrankung des Kindes (§ 45 Abs. 1 SGB V), der auf Beamtinnen und Beamten allerdings keine unmittelbare Anwendung findet.

Die durchgeführte Evaluierung kam zu dem Ergebnis, dass aus fachlicher Sicht keine Notwendigkeit besteht, an der Pflicht zur Vorlage eines ärztlichen Attests bei Erkrankung eines Kindes einer Beamtin oder eines Beamten bereits ab dem ersten Krankheitstag uneingeschränkt festzuhalten.

Im Interesse des Abbaus von bürokratischen Hindernissen wird für die zukünftige Handhabung daher empfohlen, die Vorlage eines ärztlichen Attests, aus dem die Notwendigkeit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes sowie deren Dauer hervorgeht, im Regelfall erst bei Abwesenheitszeiten zu fordern, die länger als drei Kalendertage andauern. (Vergleichbar dem Fall einer Erkrankung der Beamtin oder des Beamten selbst.)

Unberührt von dieser Empfehlung bleibt die Pflicht der Beamtin oder des Beamten zur Beantragung der notwendigen Dienstbefreiung unter Angabe der geplanten Dauer der Abwesenheit bei der zuständigen Stelle bestehen (vergleichbar der Anzeige einer Abwesenheit wegen eigener Erkrankung). Unberührt bleibt ferner die in meinem Rundschreiben aus dem Jahr 2023 empfohlene maximale Dauer der Abwesenheitszeiten zur Kinderbetreuung pro Jahr.
Lediglich von der aktuell gültigen Empfehlung, die Vorlage eines ärztlichen Attests ab dem ersten Tag der Abwesenheit zu fordern, soll im Regelfall Abstand genommen werden. Da es sich bei der Entscheidung über entsprechend begründete Anträge auf Erteilung einer Dienstbefreiung nach § 16 Nr. 2 Buchst. c HUrlVO jeweils um Ermessensentscheidungen im Einzelfall handelt, bleibt es den Dienstvorgesetzten unbenommen, in Zweifelsfällen die Vorlage eines ärztlichen Attests auch in Zukunft bereits ab dem ersten Tag der Abwesenheit von der Beamtin oder dem Beamten zu fordern.

Die Umsetzung dieser Empfehlung verspricht nicht nur Erleichterungen für die Beamtinnen und Beamten mit Betreuungsaufgaben, sondern auch für die Personalverwaltungen in den Dienststellen sowie die Praxen der Kinderärztinnen und -ärzte.

Im Auftrag

gez. Gortner

Anlage

An das
Hessische Ministerium für
Kultus, Bildung und Chancen
Luisenplatz 10
65185 Wiesbaden

über

Eingang des Antrags beim HMKB:

die Fortbildungsbeauftragte oder den Fortbildungsbeauftragten

- ☐ des Staatlichen Schulamtes (SSA)
- ☐ der Hessischen Lehrkräfteakademie (LA)
- ☐ des Hessischen Ministeriums für Kultus, Bildung und Chancen (HMKB), Referat Z.1.1

Eingang des Antrags beim SSA, bei der LA, beim HMKB:

- auf dem Dienstweg -

zur Weiterleitung an die
Hessische Bezügestelle
Zentrale Abrechnungsstelle
für Reisekosten
Postfach 1567
65005 Wiesbaden

Eingang bei der HBS:

Antrag auf Erstattung von Betreuungs- und Pflegekosten

nach § 12 Abs. 4 HGlG

Angaben zur Antragstellerin/zum Antragsteller		
Name, Vorname		Dienststelle/Personalnummer
IBAN	BIC	Name des Geldinstituts
Adresse (privat)	Telefon (privat)	E-Mail-Adresse für Rückfragen

Ich bin

- ☐ vollzeitbeschäftigt im öffentlichen Dienst
- ☐ teilzeitbeschäftigt im öffentlichen Dienst
- ☐ beurlaubt
- ☐ und alleinerziehend

1

Angaben zu den zu betreuenden Personen

Name und Alter der betreuten Kinder (Erstattung nur für Kinder unter 15 Jahren):
_____ , _____ Jahre
_____ , _____ Jahre
_____ , _____ Jahre

Name des pflegebedürftigen Angehörigen: _____
Bitte ärztliches Zeugnis vorlegen!

Lebt eine weitere Person im Haushalt? ☐ ja ☐ nein
Falls ja, kann diese die Betreuung während der Veranstaltung übernehmen?
☐ ja ☐ nein
Wenn nein, warum nicht? _____
_____
Übliche Anwesenheit dieser Person im Haushalt
Von _____ Uhr bis _____ Uhr

Angaben zur Veranstaltung

Kurztitel der Veranstaltung:

veranstaltende Dienststelle/Veranstalter:

Datum und Dauer der Veranstaltung

am _____ von _____ Uhr bis _____ Uhr
am _____ von _____ Uhr bis _____ Uhr
am _____ von _____ Uhr bis _____ Uhr
am _____ von _____ Uhr bis _____ Uhr
am _____ von _____ Uhr bis _____ Uhr

Abfahrt Wohnung	meine regelmäßige Arbeitszeit	Ankunft Wohnung
Mo: _____ Uhr	von _____ Uhr bis _____ Uhr	_____ Uhr
Di: _____ Uhr	von _____ Uhr bis _____ Uhr	_____ Uhr
Mi: _____ Uhr	von _____ Uhr bis _____ Uhr	_____ Uhr
Do: _____ Uhr	von _____ Uhr bis _____ Uhr	_____ Uhr
Fr: _____ Uhr	von _____ Uhr bis _____ Uhr	_____ Uhr

Übliche Betreuung in Zeiten ohne Teilnahme an Veranstaltungen:
Bei Kindern: (Schule, Kindergarten, Tagesmutter, Großeltern, andere Verwandte)
Bei pflegebedürftigen Angehörigen (z.B. Tagesklinik o.ä., Verwandte)

Mo: von _____ Uhr bis _____ Uhr und von _____ Uhr bis _____ Uhr _____ Stunden/Minuten

Di: von _____ Uhr bis _____ Uhr und von _____ Uhr bis _____ Uhr _____ Stunden/Minuten

Mi: von _____ Uhr bis _____ Uhr und von _____ Uhr bis _____ Uhr _____ Stunden/Minuten

Do: von _____ Uhr bis _____ Uhr und von _____ Uhr bis _____ Uhr _____ Stunden/Minuten

Fr: von _____ Uhr bis _____ Uhr und von _____ Uhr bis _____ Uhr _____ Stunden/Minuten

Wichtig: Das Original der unterschriebenen Quittung ist dem Antrag beizufügen!
Daraus sollte Folgendes hervorgehen:

- Zeitraum und Kosten der Betreuung
- Name und Anschrift der Betreuungsperson
- Bestätigung über den Erhalt der o.a. Kosten.

Ich versichere die Richtigkeit der Angaben, insbesondere, dass es sich um zusätzliche teilnahmebedingte Kosten handelt.
Für die Zeit der beantragten Erstattung von Betreuungskosten war keine andere Person im Haushalt, die die Betreuung übernehmen konnte. Üblicherweise betreue ich die o.a. Person/Personen selbst.

Datum und Unterschrift (Antragsteller/-in)

Teilnahmebescheinigung

Eine **Bescheinigung über die Teilnahme** an der Veranstaltung ist beigefügt. Falls diese Veranstaltung **nicht** von der Hessischen Lehrkräfteakademie oder der Zentralen Fortbildung Hessen (HöMS) akkreditiert worden ist, bestätigt die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte, dass die Teilnahme an der Veranstaltung im dienstlichen Interesse erfolgt ist.

_____ _____
Datum Unterschrift der Vorgesetzten oder des Vorgesetzten

Hinweise

1. Bei der Erstattung wird das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) in der jeweils gültigen Fassung zugrunde gelegt. Für Halbtagesveranstaltungen werden maximal 4 Stunden/Tag, für Ganztagesveranstaltungen maximal 8 Stunden/Tag erstattet. Grundsätzlich werden Kosten nur für eine Betreuungsperson, auch bei mehreren Kindern, erstattet.
   Bei einer zusätzlichen Betreuung durch Institutionen wie Kindergarten, Hort o.ä. muss auf der Quittung ersichtlich sein, für welches Kind zusätzliche Kosten über die normale Betreuung hinaus angefallen sind.
2. **Dieser Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach der Veranstaltung bei der jeweiligen Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen und wird anschließend von dort an das Hessische Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen, Referat Z.1, Luisenplatz 10, 65185 Wiesbaden weitergeleitet.**

Nicht von der Antragstellerin/von dem Antragsteller auszufüllen:
Dauer der durch die Veranstaltung bedingten Betreuung

		anerkannte/erstattungsfähiger Stunden/Betrag
Mo:	von ____ Uhr bis ____ Uhr und von ____ Uhr bis ____ Uhr	_____/_____
Di:	von ____ Uhr bis ____ Uhr und von ____ Uhr bis ____ Uhr	_____/_____
Mi:	von ____ Uhr bis ____ Uhr und von ____ Uhr bis ____ Uhr	_____/_____
Do:	von ____ Uhr bis ____ Uhr und von ____ Uhr bis ____ Uhr	_____/_____
Fr:	von ____ Uhr bis ____ Uhr und von ____ Uhr bis ____ Uhr	_____/_____

Gesamtbetrag:_____
==========

Finanzbereich:	0306002
Finanzposition:	0306-525 00
Finanzstelle:	1100-00000
Innenauftrag:	251100005120

Sachlich und rechnerisch richtig

_____ _____
Datum Unterschrift, Amtsbez. bzw. Verg.-Gruppe (Sachbearbeiter/-in HMKB)

Anlagen:
Quittung über Betreuungskosten,
Teilnahmebescheinigung zur Veranstaltung,
evtl. ärztliches Zeugnis