

STILLEN/STILLZEITEN UND ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNGEN

Auch in der Stillzeit schützt das Mutterschutzgesetz die Gesundheit der stillenden Frau und die ihres Kindes am Arbeitsplatz, auch wenn sie nicht am Arbeitsplatz stillt. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, die gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzgesetzes zu beachten und umzusetzen.

Die Stillende muss ihrer Schulleitung so früh wie möglich vor Dienstaufnahme mitteilen, dass sie stillt (§15 Mutterschutzgesetz). Die Schulleitung meldet dies der Bezirksregierung und führt dann eine Gefährdungsbeurteilung durch, u.U. gemeinsam mit dem betriebsärztlichen Dienst. Pandemiebedingt könnten sich Besonderheiten ergeben, die berücksichtigt werden müssen.

Falls die Stillende Zeit für das Stillen oder Abpumpen während des Dienstes benötigt, muss sie dies beantragen. Die Schulleitung ist zuständig für die Erteilung von Dienstbefreiung zum Stillen (§3 Nummer 3 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung; §7 Mutterschutzgesetz). Daher werden die Stillstunden formlos bei der Schulleitung beantragt. Die Stillzeit ist nur zu gewähren, wenn es erforderlich ist, also das Kind tatsächlich gestillt wird.

Die Zeiten, die zur Verfügung gestellt werden sind im Mutterschutzgesetz §7 (2) geregelt: Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

Falls die Stillende innerhalb der Diensträume stillen/abpumpen möchten, muss ihr ein geeigneter Raum dafür zur Verfügung stehen. Ein geeigneter Raum in dem kein erhöhtes Infektionsrisiko besteht und der ohne erhöhtes Infektionsrisiko für das Kind zugänglich ist.

Durch die Gewährung der Freistellung nach §7 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten (§23 Mutterschutzgesetz).

Während der gesamten Stillzeit, auch wenn Stillzeiten am Arbeitsplatz vielleicht nicht mehr benötigt werden, unterliegt die Stillende dem besonderen Schutz nach dem Mutterschutzgesetz.

Unabhängig von dienstlichen Interessen haben Lehrkräfte jederzeit das Recht auf Freistellung für erforderliche Untersuchungen (die nicht außerhalb der Dienstzeit durchgeführt werden können) während der Schwangerschaft und Mutterschaft oder für die zum Stillen erforderliche Zeit. Zeiten für erforderliche Untersuchungen in der Schwangerschaft und Mutterschaft sowie Zeiten zum Stillen werden in vollem Umfang auf die Arbeitszeit angerechnet (orientiert an §24d SGB V). Die Freistellung umfasst auch die Wegezeiten.

Hilfreiche Links:



https://www.bezreg-muenster.de/de/arbeitsschutz/mutterschutz_jugendarbeitsschutz_heimarbeitschutz/mutterschutz/index.html



<https://www.mags.nrw/mutterschutzgesetz>



Ansprechpartnerin: Simone Flissikowski
simone.flissikowski@gew-nrw.de
0179/5102655

Stand: Februar 2023

