

INHALT

Neuregelungen im Mutterschutz ab 01.Juni 2025.....	45
Dienstanweisung zum Einsatz von pädagogische-therapeutischen Fachpersonal (PTF) an staatlichen berufsbildenden Schulen vom 01.02.2025	46

Die Personalabteilung informiert:

Neuregelungen im Mutterschutz ab 1. Juni 2025

Betroffener Personenkreis:	Arbeitnehmerinnen, Beamtinnen- und Richterinnen
Wesentliche Inhalte:	Einführung gestaffelter Schutzfristen (Beschäftigungsverbote) nach einer Fehlgeburt sowie Klarstellung bzgl. der Länge der Schutzfristen bei einer Totgeburt

Das Gesetz zur Anpassung des Mutterschutzgesetzes und weiterer Gesetze (Mutterschutzanpassungsgesetz) wurde am 27. Februar 2025 im Bundesgesetzblatt (BGBl. 2025 I Nr. 59) veröffentlicht und trat am 1. Juni 2025 in Kraft. Ziel ist die Verbesserung des Mutterschutzes für Personen, die eine Fehlgeburt erleiden. Im Mutterschutzgesetz werden nunmehr gestaffelte Schutzfristen bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche eingeführt und die Dauer der Schutzfristen bei Totgeburten eindeutiger geregelt. § 2 Abs. 6 Mutterschutzgesetz (MuSchG) definiert die Entbindung als Lebend- oder Totgeburt. Des Weiteren ergeben sich die nachfolgenden, neuen Vorgaben:

1. Gestaffelte Schutzfristen bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche für Arbeitnehmerinnen

Für Personen mit einer Fehlgeburt sind eigene, gestaffelte Schutzfristen (Beschäftigungsverbote) in § 3 Abs. 5 MuSchG festgelegt worden. Während der Schutzfrist besteht Anspruch auf das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss. Der besondere Kündigungsschutz gilt bis zu vier Monate nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche unverändert.

Bei einer Fehlgeburt:

- zwischen der 13. und 16. Schwangerschaftswoche beträgt die Schutzfrist 2 Wochen,
- zwischen der 17. und 19. Schwangerschaftswoche beträgt die Schutzfrist 6 Wochen und
- ab der 20. Schwangerschaftswoche beträgt die Schutzfrist 8 Wochen.

Für die Inanspruchnahme der Schutzfrist ist der Personalabteilung ein Nachweis über die Fehlgeburt vorzulegen. Als Nachweis ist eine ärztliche Bescheinigung mit Angabe des Tages der Fehlgeburt und der Schwangerschaftswoche ausreichend.

Die Arbeitnehmerin kann sich ausdrücklich und widerruflich für eine Fortsetzung der Arbeit entscheiden und so auf die Schutzfrist verzichten oder diese verkürzen. Dies muss die Arbeitnehmerin ausdrücklich gegenüber der Personalabteilung erklären, da ansonsten von einem Beschäftigungsverbot ausgegangen wird. Schutzfristen vor der Entbindung werden ausgeschlossen. Damit verbleibt es bei einem Beschäftigungsverbot von max. acht Wochen.

Sofern die Personalabteilung noch nicht über die Schwangerschaft informiert wurde, besteht die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, ob eine Information über eine Fehlgeburt erfolgen soll. Fehlgeburten müssen nicht angezeigt werden. Aber um die Schutzfrist bei Fehlgeburten in Anspruch nehmen zu können, muss eine Schwangerschaftsanzeige verpflichtend erfolgen. Wird keine Mitteilung über die Fehlgeburt gemacht, müssen Arbeitnehmerinnen zur Arbeit erscheinen. Es sei denn, es liegt eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Einzelfall vor.

2. Schutzfristen bei Totgeburten für Arbeitnehmerinnen

Die Schutzfrist (Beschäftigungsverbot) bei einer Totgeburt beträgt gemäß § 3 Abs. 2 Satz 5 MuSchG maximal 8 Wochen nach der Entbindung. Die Schutzfrist vor der Entbindung sowie eine Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt gelten auch bei Totgeburten. Somit ergeben sich für die Totgeburt eine Schutzfrist von mindestens 14 Wochen (6 Wochen vor der Geburt sowie 8 Wochen nach der Entbindung), sofern keine Verkürzung erfolgt.

3. Schutzfristen bei fehl- und Totgeburten für Beamtinnen

Die neuen gesetzlichen Regelungen aus dem Mutterschutzgesetz gelten nur für Tarifbeschäftigte. Eine Übertragung auf Beamte und Richter in die Hamburgische Mutterschutzverordnung ist aber vorgesehen. Bis zur Anpassung der Hamburgischen Mutterschutzverordnung kann im Falle einer Fehlgeburt Sonderurlaub mit Fortzahlung der Bezüge entsprechend der Schutzfristen gewährt werden. Hierzu haben Beamtinnen einen Antrag sowie eine ärztliche Bescheinigung mit Angabe des Tages der Fehlgeburt und der Schwangerschaftswoche über die Schulleitung bzw. den Vorgesetzten an die Personalabteilung zu senden. Die Hinweise zur Verkürzung der Schutzfrist sowie zur Schwangerschaftsanzeige gelten ebenfalls für die Beamtinnen.

12.06.2025
MBISchul 7/2025, Seite 45

V 421-RIA
e240.130.1050-003

* * *

Das Hamburger Institut für Berufliche Bildung gibt bekannt:

Dienstanweisung zum Einsatz von pädagogisch-therapeutischem Fachpersonal (PTF) an staatlichen berufsbildenden Schulen vom 01.02.2025

1. Vorbemerkung

Diese Dienstanweisung schafft einen Rahmen für den Einsatz der pädagogisch therapeutischen Fachkräfte an staatlichen berufsbildenden Schulen. Sie bezieht sich auf die Dienstzeitregelung für das PTF an staatlichen Schulen vom 22. März 2018 [Dienstzeitregelung \(ondataport.de\)](https://www.ondataport.de). Aufgrund der unterschiedlichen Bildungsgänge und der heterogenen Schülerschaft der staatlichen berufsbildenden Schulen ist eine schulspezifische Anpassung bzw. Konkretisierung dieser Dienstanweisung erforderlich. Für die sozialpädagogischen Fachkräfte wird diese, angelehnt an das Rahmenkonzept Schulsozialarbeit, in einem schulindividuellen Konzept abgebildet. Für die weiteren pädagogisch therapeutischen Fachkräfte sind ggf. gesonderte Absprachen erforderlich.

2. Wöchentliche Arbeitszeit des PTF

Die in der Dienstzeitregelung für das PTF vom 22. März 2018 festgelegte wöchentliche Arbeitszeit setzt sich zusammen aus:

- der Bedarfszeit (**B-Zeit**),
- den Zeiten für die Vor- und Nachbereitung der B-Zeit (**VN-Zeit**) und
- den Zeiten für Koordination, Kommunikation und Kooperation (**K-Zeit**).

Die B-Zeit steht der Schulleitung zur Einsatzplanung zur Verfügung. Sie ergibt sich aus der vereinbarten individuellen wöchentlichen Arbeitszeit abzüglich der K-Zeit und der VN-Zeit.

Die Arbeitszeitanteile werden nachfolgend unter den Punkten 2.1 bis 2.3 erläutert.

2.1 B-Zeit als Bedarfszeit der Schule

Die B-Zeit umfasst alle unmittelbaren, fallbezogenen Tätigkeiten mit und für Schüler:innen im schulischen Zusammenhang:

- Begleitung
- Beratung von Schüler:innen und Dritten (z.B. Personensorgeberechtigte, Auszubildende)
- Fallkonferenzen
- Hausbesuche und deren spezielle Vor- und Nachbereitung
- LEG / Förderkonferenzen
- Netzwerktätigkeit wie z.B. Gespräche mit Sozialbehörde, ASD und Polizei
- Unvorhergesehene notwendige Tätigkeiten (Notfälle)
- Zusammenarbeit mit dem multiprofessionellen Team und beteiligtem pädagogischen Personal

2.2 VN-Zeit für Vor- und Nachbereitung der B-Zeit

Zu den VN- Zeiten gehören regelhaft:

- Dokumentation
- Materialbeschaffung und -erstellung
- Vorüberlegungen und Planungen von bspw. Projekten, Präventionsangeboten, etc.

2.3 K-Zeit für Kooperation, Koordination, Kommunikation an der Schule

Die K-Zeit umfasst Zeiten für fallunabhängige Kooperation, Koordination und Kommunikation:

- Elternabende
- Fortbildungen
- Konferenzen an der Schule (z.B. LK)
- LEG / Förderkonferenzen
- Lernortkooperation
- Multiprofessionelle Teamarbeit / Übergaben
- Netzwerktreffen
- Präsenztage
- Schulveranstaltungen
- Zusammenarbeit mit der JBA, Jugendämtern, etc.

3. Einsatz- und Urlaubsplanung

Die Einsatz- und Urlaubsplanung ist im schuleigenen Konzept zu konkretisieren.

4. Inkrafttreten

Die Dienstanweisung tritt am 01.02.2025 in Kraft.

06.05.2025
MBISchul 7/2025, Seite 46

HI 1B

* * *

Herausgegeben von der
Behörde für Schule und Berufsbildung
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg
(Verantwortlich: V 322 - mitteilungsblatt@bsb.hamburg.de - Layout: V 231-2)

Die Mitteilungsblätter sind unter <http://www.hamburg.de/bsb/mitteilungsblaetter> verfügbar.