

Personalratsinformation

des Personalrats für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, SBBZ und Gemeinschaftsschulen
beim Staatlichen Schulamt Konstanz

Stand: April 2016

Merkblatt Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit

Werdende Mütter stehen unter einem besonderen rechtlichen Schutz. Für **Beamtinnen** ist dies in einer **Verordnung** des Kultusministeriums (**Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung, AzUVO**) festgelegt; für **Arbeitnehmerinnen** gelten das **Mutterschutzgesetz (MuSchG)** und das **Arbeitszeitgesetz**.

Damit die Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mutter getroffen werden können, ist eine Schwangerschaft dem Staatlichen Schulamt über die Schulleitung unverzüglich mit einem ärztlichen Attest mitzuteilen.

Sollte als voraussichtlicher Tag der Entbindung bei einer späteren Untersuchung ein anderer Termin festgelegt werden, ist die Lehrkraft verpflichtet, dies unverzüglich mitzuteilen und ein entsprechendes neues ärztliches Attest vorzulegen. Die Kosten für ein Attest können über das Staatliche Schulamt geltend gemacht werden (schriftlicher Antrag, Originalkostenbeleg und Angabe der Bankverbindung).

Entlassungsverbot

(§ 37 AzUVO / § 9 MuSchG)

Während der Schwangerschaft und innerhalb von 4 Monaten nach der Entbindung kann eine Lehrkraft nicht oder nur bei entsprechendem Sachverhalt (förmliches Disziplinarverfahren) entlassen werden.

Der Kündigungsschutz besteht auch während der Elternzeit (§ 45 AzUVO).

Keine Kündigung ist die Beendigung des Referendariats durch Bestehen der Prüfung oder das Ablaufen eines befristeten Vertrags.

Mutterschutz (Beschäftigungsverbote)

(§ 32 und § 34 AzUVO / § 3 und § 6 MuSchG)

Das Mutterschutzgesetz und die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung legen ein Beschäftigungsverbot von 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt fest. Die Lehrkraft kann in der Frist vor der Geburt arbeiten, wenn sie sich ausdrücklich dienstbereit erklärt. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

In den ersten acht Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) nach der Entbindung darf eine Lehrkraft nicht beschäftigt werden.

Dauer des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt:

Geburt eines Kindes zum errechneten Termin	8 Wochen
Geburt eines Kindes vor dem errechneten Termin	8 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte
Geburt eines Kindes nach dem errechneten Termin	8 Wochen
Frühgeburt – vom Arzt bescheinigt (2500 g und weniger oder Entbindung vor Vollendung der 37. SSW)	12 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte
Geburt mehrerer Kinder zum errechneten Termin	12 Wochen
Geburt mehrerer Kinder zu einem früheren Termin	12 Wochen + den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte

Ärztliches Beschäftigungsverbot

(§ 32 AzUVO / § 3 MuSchG)

Bei fehlender Immunität oder Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind muss ein ärztliches Attest vorgelegt werden, in dem gegebenenfalls ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird. Wir möchten Sie ausdrücklich auf das Merkblatt "Werdende Mütter in der Kinder- und Jugendarbeit sowie im Angestelltenverhältnis an Schulen" hinweisen:

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Documents/MutterSchule.pdf>

Diese Merkblätter gelten analog auch für verbeamtete Lehrkräfte

Krankheiten	Inkubationszeit	Maßnahmen bei nicht ausreichender Immunität: Beschäftigungsverbot
Röteln	14-21 Tage	bis zur 20. SSW, bei Betreuung von Schülern im Alter bis 18 Jahren
Windpocken	8-28 Tage	während der gesamten Schwangerschaft bei Betreuung von Schülern im Alter bis 10 Jahre, danach nur bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung
Masern	8 -21 Tage	nur bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung
Mumps	12 - 25 Tage	nur bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung
Ringelröteln	7 - 21 Tage	bis zur 20. SSW bei der Betreuung von Kindern im Alter bis 10 Jahre, ansonsten bei Auftreten von Erkrankungen in der Einrichtung

Besondere Fürsorgepflicht der Schulleitung

(§ 36 AzUVO)

Schutz der Gesundheit

Eine schwangere Lehrkraft darf nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden und nicht mit Arbeiten, bei denen sie Einwirkungen von gesundheitsschädlichen Stoffen und ähnlichem ausgesetzt ist. Außerdem darf sie keine Arbeiten erledigen, bei denen erhöhte Unfallgefahren bestehen. Schwangeren Lehrerinnen dürfen Pausenaufsichten gegen ihren Willen nicht mehr übertragen werden. Der Sportunterricht ist so zu organisieren, dass ein körperliches Eingreifen nicht erforderlich werden muss. Beim Schwimmunterricht muss eine zweite rettungskundige Lehrkraft zugegen sein, die notfalls unter körperlichem Einsatz Hilfe leistet. Die Schutzvorschriften sind im Schulbereich vor allem in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern besonders relevant (Gefahrstoffe, gefährliche Arbeiten wie chemische Versuche usw., Tragen von Lasten und Bedienen von Maschinen).

Es ist deshalb die Pflicht der Schulleitung in jedem Einzelfall abzuwägen, ob schwangere Kolleginnen mit einzelnen Aufgaben (Pausenaufsicht, kurzfristige Vertretungsstunden, Sport- und Schwimmunterricht) betraut werden können.

Mehrarbeit

Eine Lehrkraft darf während der Schwangerschaft und solange sie stillt, nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. Sie darf nicht in der Nacht zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr sowie nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Mehrarbeit ist jede Stunde mehr als 6 Unterrichtsstunden bei Lehrkräften an Grund-, Haupt-, Realschulen sowie Fachlehrerinnen und Technische Lehrerinnen bzw. mehr als 5 Unterrichtsstunden bei Lehrkräften des höheren Dienstes und Sonderschulen.

Bsp.: Eine Kollegin unterrichtet 3 Stunden am Vormittag und soll eine weitere Vertretungsstunde erteilen, so ist dies zulässig, da die Höchstgrenze von 5 bzw. 6 Unterrichtsstunden nicht überschritten ist. Allerdings ist die Schulleitung gehalten, abzuwägen, wem eine Überstunde am ehesten zuzumuten ist (Fürsorgepflicht).

Nach unserer Erfahrung kommt im Schulbereich die Anordnung von Überstunden an schwangere und stillende Kolleginnen praktisch nicht vor. Wir empfehlen Ihnen, sich gegebenenfalls an die Frauenansprechpartnerin, die Beauftragte für Chancengleichheit oder an den Personalrat zu wenden.

Elternzeit

Sobald die Geburtsurkunde vorliegt bzw. spätestens zwei Wochen nach der Geburt muss die Lehrkraft entscheiden, ob sie

- ihren **Dienst nach Ablauf der Mutterschutzfrist** wieder aufnimmt
- **Elternzeit** beantragt
- **Elternzeit** beantragt **und** während der Elternzeit eine **Teilzeittätigkeit** ausüben möchte.

Die Elternzeit ist bis zum 3. Lebensjahr des Kindes 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich zu beantragen.

Der Antrag auf Elternzeit innerhalb des 3. bis 8. Lebensjahres des Kindes muss bereits 13 Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich gestellt werden.

Alle Anträge sind über [STEWI online](#) zu stellen.

Elternzeit wird bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres für jedes Kind gewährt. Die Mutterschutzfrist wird dabei auf die Elternzeit angerechnet. Der Vater kann die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt, also bereits während der Mutterschutzfrist beginnen. Er muss dies aber spätestens 7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anmelden.

Ein Anteil von bis zu 24 Monaten der Elternzeit kann zwischen dem 3. Lebensjahr bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes auf einen späteren Zeitraum übertragen werden. Dies muss kein ganzes Jahr, sondern es können – auf individuellen Wunsch – auch einige Monate sein.

Jedes Elternteil kann die Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen. Eine Aufteilung in weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Staatlichen Schulamtes möglich. Bei Beginn und Ende der Elternzeit dürfen Ferien nicht ausgespart werden. Eine Ausnahme ist, wenn die Elternzeit nach der in der Verordnung festgelegten Frist von 12 bzw. 14 Monaten oder nach 2 oder 3 Jahren kurz vor oder kurz nach den Schulferien endet.

Während der Elternzeit besteht Anspruch auf Beihilfe.

Nach Beendigung der Elternzeit ist eine Beurlaubung aus familiären Gründen möglich (ohne Beihilfeanspruch).

Ein Anspruch auf einen Einsatz an der Stammschule besteht nach der Elternzeit nicht. Das Staatliche Schulamt bemüht sich allerdings um eine tragfähige Lösung.

Bei Kolleginnen, die in der beamtenrechtlichen Probezeit stehen, kann die beamtenrechtliche Anstellung auch während der Mutterschutzfrist bzw. der Elternzeit erfolgen. Die Probezeit kann trotzdem weiterlaufen. Voraussetzung ist allerdings, dass die erforderliche Probezeit im Dienst zurückgelegt wurde und die notwendige Beurteilung erfolgt ist. Sollte dies nicht der Fall sein, so wird die Probezeit um die Dauer einer sich anschließenden Elternzeit verlängert.

Geburt eines weiteren Kindes während der Elternzeit

Bei einer erneuten Schwangerschaft während einer bestehenden Elternzeit sollte die Lehrkraft die bestehende Elternzeit zugunsten des Mutterschutzes beenden oder unterbrechen und nach der Mutterschutzfrist wieder fortsetzen. Dieser Antrag muss rechtzeitig vor Beginn des Mutterschutzes über [STEWI online](#) gestellt werden. Während der Mutterschutzfrist gilt dann wieder der Beschäftigungsumfang und somit auch der Umfang der Bezüge, der vor der Elternzeit bestand.

Auch wenn die Beschäftigte während der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung mit geringem Deputatsumfang nachgeht ist die Bezugsgröße für die Lohnfortzahlung während der Mutterschutzfrist das Deputat vor Beginn der Elternzeit.

Der Antrag muss rechtzeitig erfolgen, da das Gehalt nicht nachträglich bezahlt wird.

Überschneiden sich Elternzeiten bei mehreren Kindern, können diese Zeiten entsprechend der gesetzlichen Regelung übertragen werden.

Diese Übertragung noch nicht verbrauchter Zeiten ist vor allem bei Mehrlingsgeburten wichtig, weil sich dann mehrere Elternzeitanprüche überschneiden.

Mehrlingsgeburt

Bei **Mehrlingsgeburten** besteht für jedes Kind ein Anspruch auf Elternzeit bis zum 3. Lebensjahr.

Bsp.: Am 1. August 2015 werden Zwillinge geboren. Für jedes der beiden Kinder besteht ein Anspruch auf Elternzeit bis 31. Juli 2018. Wird kein Antrag auf Übertragung gestellt, verfällt die Elternzeit für ein Kind völlig.

Die Eltern können zunächst einen Antrag auf zwei Jahre Elternzeit für Kind A bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres (31. Juli 2017) und danach auf ein Jahr Elternzeit für Kind B stellen. Damit kann für Kind A ein Jahr Elternzeit auf später übertragen und für Kind B können zwei Jahre Elternzeit auf später übertragen werden. Nach Ausschöpfung der Drei-Jahres-Frist können dann ab dem 1. August 2018 die übertragenen drei Jahre in Anspruch genommen werden. Damit wird eine sechsjährige Gesamtdauer der Elternzeit für beide Kinder ermöglicht.

Die Gesamtdauer der Elternzeit kann deshalb wesentlich davon abhängen, dass die erforderlichen **Anträge rechtzeitig gestellt** werden.

Elterngeld

Das Elterngeld wird bei der L-Bank Karlsruhe beantragt. Für die Eltern von Kindern, die ab dem 01.07.2015 geboren werden besteht die Möglichkeit, zwischen dem Bezug von dem bisherigen Elterngeld (Basiselterngeld) und dem Bezug von ElterngeldPlus zu wählen oder beides zu kombinieren.

Das Basiselterngeld wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate ausgezahlt; beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen, zwei weitere Monate erhält man, wenn sich auch der andere Elternteil an der Betreuung des Kindes beteiligt und den Eltern mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt. Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich des wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, können aufgrund des fehlenden Partners die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

Das ElterngeldPlus erkennt die Pläne derjenigen an, die schon während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Mütter und Väter, die mit einer gewissen Stundenzahl ihrer Arbeit nachgehen wollen, haben dann die Möglichkeit, länger als bisher diese Leistung in Anspruch zu nehmen. Sie bekommen doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe) und können so ihr Elterngeldbudget besser ausschöpfen. Aus einem bisherigen Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Wenn beide, Mutter und Vater, sich entscheiden, gleichzeitig für vier Monate jeweils 25 bis 30 Stunden in der Woche zu arbeiten und sich damit auch die Zeit mit ihrem Nachwuchs zu teilen, gibt es einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus in Form von vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten pro Elternteil.

In der Höhe orientiert sich das Elterngeld am laufenden durchschnittlich monatlich verfügbaren Erwerbseinkommen, welches der betreuende Elternteil im Jahr vor der Geburt hatte. Es beträgt mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro monatlich (im Elterngeld Plus-Bezug mind. 150 Euro und höchstens 900 Euro monatlich).

Da es sich beim Eltern- sowie Betreuungsgeld nicht um Fragen des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses handelt, sondern um allg. Sozialleistungen des Staates, gehören Informationen

und Beratung hierüber nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Personalvertretung. Beim Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) ist eine umfangreiche Broschüre erhältlich: „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“. Unter www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner bietet das BMFSFJ eine Online-Berechnung an. Für die finanzielle Abwicklung von Elterngeld- und Betreuungsgeld ist die L-Bank zuständig. www.l-bank.de, Hotline: 0800/6645471

Wiederaufnahme des Dienstes direkt nach der Mutterschutzfrist

Für die Zeit des Beschäftigungsverbotes im Mutterschutz ist **der Arbeitsplatz an der Stammschule** reserviert. Dies bedeutet, die Kollegin hat einen Anspruch darauf, an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren, wenn sie keine Elternzeit unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist in Anspruch nimmt.

Nach § 34 (2) AzUVO dürfen Beamtinnen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung **nach ärztlichem Zeugnis nicht voll dienstfähig** sind, nicht zu Diensten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Ferner dürfen Lehrerinnen, die stillen, nach § 36 AzUVO / § 6 (3) MuSchG nicht zu schweren körperlichen, anderen gesundheitsgefährdenden Arbeiten oder Tätigkeiten mit erhöhtem Unfallrisiko herangezogen werden. Es gelten also die gleichen Regelungen wie bei der Schwangerschaft.

Stillzeiten

Nach § 36 AzUVO / § 7 MuSchG ist stillenden Müttern auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich ein halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, freizugeben.

Damit eine ordnungsgemäße Stundenplangestaltung möglich ist, legt die Lehrerin die tägliche Stillzeit einheitlich und für einen längeren Zeitraum fest. Sachgerecht und dem Grundsatz von Schutz und Fürsorge entsprechend ist es demnach, den Stundenplan erst **nach** der Entscheidung der Lehrerin aufzustellen. Der Stundenplan wird um die gewünschte Stillzeit "herumgeplant":

Eine Lehrerin, die ihr Kind stillt, hat keinen Anspruch auf Verminderung ihrer Unterrichtsverpflichtung, wenn die benötigten Stillzeiten außerhalb der vorgesehenen Unterrichtsstunden liegen.

Der Schutz beschränkt sich auf das erste Lebensjahr des Kindes.

Stundenplanbeispiel

- 1.Std : Unterricht
- 2.Std : **Stillzeit**
- 3.Std.: Unterricht
- 4.Std.: Unterricht

Familie und Beruf

Nach § 13 Chancengleichheitsgesetz hat die Dienststelle „auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit“ einzuräumen, wenn **Kinder unter 18 Jahren** betreut werden müssen. Dies bedeutet, dass auf Antrag **ein familiengerecht gestalteter Stundenplan** erstellt werden muss, soweit keine dienstlichen Belange diesem Antrag entgegenstehen.

Teilzeit und unterhältige Teilzeit

Während der Elternzeit ist für Lehrkräfte eine Teilzeit in Höhe von mindestens 25% bis höchstens 75% möglich. Voraussetzung ist die Betreuung eines Kindes bis zum 3. Lebensjahr.

Eine unterhältige Teilzeitarbeit während der Elternzeit soll ca. 6 Wochen vorher beantragt werden. Die Anträge sind in diesem Fall nicht an die Antragsfrist im Januar gebunden! Falls Sie während der Elternzeit als Krankheitsvertretung (bis zu den Sommerferien) arbeiten, ist die Fortzahlung der Bezüge während der Sommerferien maßgeblich davon abhängig, wann sie ihre Elternzeit vorzeitig kündigen (bis spätestens 3 Wochen vor Schuljahresende).

Außerhalb der Elternzeit ist bei der Betreuung von minderjährigen Kindern (unter 18 Jahren) und pflegebedürftiger Angehöriger auch eine Teilzeitbeschäftigung ab 25% eines vollen Deputats möglich. Ein Teilzeitantrag sollte 6 Monate vor Beendigung der Elternzeit gestellt werden. Beantragung über [STEWI online](#).

Hier ist jedoch zu beachten, dass alle Jahre mit einer **unterhältigen** Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen und Urlaub aus familiären und anderen Gründen insgesamt eine Dauer von 15 Jahren nicht übersteigen darf.

Regelstundenmaß /Woche (Deputat) (Schulart / Lehramt)	unterhältige Teilzeit (UTZ) in der Elternzeit		unterhältige Teilzeit (UTZ) aus familiären Gründen mind. 25%
	mind. 25%	max. 75%	
25 (Berufl. Schulen, Gym. höherer Dienst)	6,5 WStd	18 WStd	6,5 WStd
26 (Sonderschulen)	6,5 WStd	19 WStd	6,5 WStd
27 (Haupt-, Werkreal-, Realschulen, Berufl. Schulen und Gym. gehobener Dienst)	7 WStd	19,5 WStd	7 WStd
28 Grundschulen	7 WStd	20 WStd	7 WStd
31 Fachlehrer(innen) an Schulen für Geistig- und für Körperbehinderte	8 WStd	22,5 WStd	8 WStd
	Für Arbeitnehmer/innen gelten die gleichen Höchstgrenzen aber keine Mindeststundenzahl.		

Krankes Kind

Grundvoraussetzungen:

- Kind ist unter 12 Jahren
- alleinerziehendes Elternteil oder beide Eltern sind berufstätig
- eine andere Person steht zur Pflege und Betreuung des erkrankten Kindes nicht zur Verfügung
- ärztliches Attest

Beamtinnen und Beamte, deren **Kind krank** ist, haben einen Anspruch auf Freistellung von bis zu **10 Arbeitstagen im Kalenderjahr**. Pro Kalenderjahr jedoch nicht mehr als 25 Tage bei mehreren Kindern. Der Freistellungsanspruch besteht für jedes Elternteil, wenn beide verbeamtet sind. Alleinerziehende Beamte/innen erhalten das Doppelte (§ 29 AzUVO).

Für neun Zehntel der genannten Tage, wird der Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge bewilligt. Die Beaufsichtigungs-, Betreuungs- oder Pflegebedürftigkeit des Kindes ist immer durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen.

Für kranke Angehörige, soweit sie im selben Haushalt leben, kann pro Jahr noch **1 weiterer Tag Urlaub** mit Bezügen genommen werden.

Außerdem kann ein Elternteil bis zu **4 Tagen zusätzlich** freigestellt werden (§ 29 Abs.1 Tarifvertrag der Länder), solange diese nicht schon in Anspruch genommen wurden.

Wenn ein schwer erkranktes Kind unter 12 Jahren oder wenn die sonst betreuende Person selbst wegen schwerer Erkrankung ein Kind (unter 8 Jahren) nicht versorgen kann, stehen dem Elternteil nochmals 4 Tage zur Verfügung.

Da insgesamt aber nicht mehr als 5 Tage pro Jahr zusammenkommen dürfen, bleiben insgesamt 4 + 1 Tage= 5 Tage übrig.

Gesetzlich versicherte **Lehrer/innen im Angestelltenverhältnis** erhalten für jedes Kind **zehn Arbeitstage pro Jahr**, höchstens jedoch für alle Kinder zusammen 25 Tage (Alleinerziehende 50 Tage).

Die Kollegin / der Kollege bezieht Krankengeld von der gesetzlichen Krankenkasse (ca. 90% des Gehalts). Voraussetzung für den Erhalt des Krankengeldes ist, dass das Kind gesetzlich versichert ist.

Bei der Berechnung des Sonderurlaubs zur Betreuung erkrankter Angehöriger muss jeder Einzelfall betrachtet werden, da sich verschiedene Konstellationen ergeben können.

Urlaub in dringenden Fällen

Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge/des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn das betreuungsbedürftige Kind wegen unerwartet aufgetretener besonderer Umstände (Schließung der Kindertagesstätte aufgrund einer Marn-ern-Epidemie oder eines Streiks der Erzieherinnen) nicht versorgt werden kann.

Quellen:

- GEW Jahrbuch 2016
- GEW Jahrbuch Update Service 03/2016
- Landesbank Baden-Württemberg
www.l-bank.de
- Landesamt für Besoldung und Versorgung
www.lbv.bwl.de
- Regierungspräsidium Karlsruhe „Merkblatt - Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit“

Haftung für Inhalte

Das Merkblatt „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit“ dient nur der allgemeinen Information und nicht der Beratung in konkreten Fällen.

Wir sind bemüht, für die Richtigkeit und Aktualität der enthaltenen Informationen und Daten zu sorgen. Für die Korrektheit, Vollständigkeit, Aktualität oder Qualität der bereitgestellten Informationen und Daten wird jedoch keine Gewähr übernommen.