

Personalrat Förderschulen und Klinikschulen bei der Bezirksregierung Münster

Postanschrift:
Albrecht-Thaer-Str. 9
48147 Münster
Raum N 4030

Telefon:
0251/411-4030 o. -4043
FAX: 0251/41184030
PRfoerderschulen@brms.nrw.de

Vorsitzender:
Claus Funke
Tel. 02362/9997311 (priv.)
claus-funke@t-online.de

Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld

I a) Mutterschutzfrist

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor der Geburt und endet 8 Wochen nach der Entbindung (siehe auch unten).

B A D

Der B A D (das ist der für Lehrkräfte zuständige arbeitsmedizinische Dienst) berät Lehrkräfte und Schulleitungen zu arbeitsmedizinischen Fragestellungen. Der B A D ist erreichbar per Mail unter schulenrw@bad-gmbh.de

Bezahlung während der Mutterschutzfrist

Während des Mutterschutzes erhalten Beamtinnen ihr vorheriges Gehalt weiter. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, erhalten steuer- und beitragsfrei Mutterschaftsgeld. Es wird von der gesetzlichen Krankenkasse (beziehungsweise Bundesamt für Soziale Sicherung B A S) gezahlt, beträgt höchstens 13 € pro Anspruchstag und muss vor dem Beginn des Mutterschutzes beantragt werden. Das Landesamt für Besoldung und Versorgung (L B V) zahlt die Differenz zum Nettogehalt, das in den letzten 3 Monaten vor Beginn der Schutzfrist bezogen wurde. Es muss direkt beim Arbeitgeber beantragt werden und wird wie das Gehalt ausgezahlt.

Bezahlung während eines Beschäftigungsverbotes

Hat eine Lehrkraft schon vor Beginn der Mutterschutzfrist ein allgemeines oder individuelles Beschäftigungsverbot, erhält die **Beamtin** weiterhin ihr **vorheriges Gehalt**, die **Angestellte** vom Arbeitgeber **Mutterschutzlohn**. Dieser errechnet sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft und wird automatisch als Lohnfortzahlung gewährt.

Frühgeburt/vorzeitige Entbindung und Mutterschutzfrist

Um eine medizinische Frühgeburt handelt es sich, wenn das Kind bei der Geburt weniger als 2.500 Gramm wiegt oder wenn das Kind trotz höheren Geburtsgewichts wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf.

Bei einer medizinischen Frühgeburt dauert die Mutterschutzfrist nach der Geburt 12 Wochen, zusätzlich gibt es die Wochen, die an Mutterschutz vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnten.

Beispiel 1: (medizinische) Frühgeburt, 10 Wochen zu früh

=> 12 Wochen Mutterschutz, plus 6 Wochen nicht genommener Mutterschutz vor der Geburt = 18 Wochen Mutterschutz

Beispiel 2: (medizinische) Frühgeburt, 4 Wochen zu früh

=> 12 Wochen Mutterschutz, plus 4 Wochen nicht genommener Mutterschutz vor der Geburt = 16 Wochen Mutterschutz

Auch **bei sonstigen vorzeitigen Entbindungen** verlängern sich die Fristen zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist, der nicht in Anspruch genommen werden konnte. (§ 3 Mutterschutzgesetz)

Kurz: Die Tage, die das Kind eher als errechnet geboren wird, werden an die 8 Wochen Mutterschutzfrist nach der Geburt angehängt. Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht.

Mehrlingsgeburten und Mutterschutzfrist

Der Mutterschutz nach einer Mehrlingsgeburt beträgt nach § 3 Mutterschutzgesetz 12 Wochen nach der Entbindung.

Geburt eines Kindes mit Behinderung

Bei Geburt eines Kindes mit Behinderung (auch wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne des § 2 Absatz 1 Satz 1 des 9. Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird) wird die Schutzfrist nach der Entbindung auf Antrag der Mutter von 8 auf 12 Wochen verlängert.

Fehlgeburt und Mutterschutz

Ab dem 1. Juni 2025 gelten folgende Beschäftigungsverbote:

- (bis zu) zwei Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche oder
- (bis zu) sechs Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche oder
- (bis zu) acht Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche

Eine Frau darf nach einer Fehlgeburt innerhalb dieser Fristen beschäftigt werden, wenn sie sich ausdrücklich dazu bereit erklärt.

Mutterschutzfrist und Probezeit

Die Mutterschutzfrist ist im Grunde auch eine Art Beschäftigungsverbot, siehe § 3 Mutterschutzgesetz.

Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverbote führen grundsätzlich nicht zu einem Aussetzen oder zu einer Verlängerung der Probezeit (siehe dazu: § 5 Absatz 6 Laufbahnverordnung LVO: "Beurlaubungszeiten ohne Bezüge und Krankheitszeiten von mehr als 3 Monaten gelten nicht als Probezeit"). Da hier Mutterschutz und Beschäftigungsverbot nicht aufgeführt sind, zählen diese Zeiten bei der Anrechnung der Probezeit mit. Ansonsten führen krankheitsbedingte Ausfälle von mehr als 3 Monaten zu einer Verlängerung der Probezeit um die volle Zeit, nicht mehr wie vorher nur um den die 3 Monate überschreitenden Zeitraum.

Nach § 5, Absatz 1 der LVO beträgt die regelmäßige Probezeit 3 Jahre. Vordienstzeiten können (müssen aber nicht) gemäß § 5 Absatz 3 und 5 LVO auf die Probezeit angerechnet

werden, wenn **vor Ablauf** des entsprechenden gekürzten Zeitraumes die dienstliche Bewährung festgestellt werden kann.

Beispiel 1: Eine auf Grund von Vordienstzeiten anfänglich auf 1 Jahr verkürzte Probezeit, davon 10 Monate Beschäftigungsverbot -> Es verbleiben noch 2 Monate Beschäftigungszeit. Vordienstzeiten bleiben nicht angerechnet oder die Anrechnung wird gekürzt, weil die Bewährung nicht vor Ablauf der gekürzten Probezeit festgestellt werden kann. Die Verkürzung der Probezeit wird aufgehoben.

Beispiel 2: Probezeit 3 Jahre, davon 10 Monate Beschäftigungsverbot -> Die Bewährung kann trotzdem festgestellt werden, eine Beendigung der Probezeit nach 3 Jahren ist unproblematisch (siehe oben).

Regelungen für Lehramtsanwärterinnen:

Die Mutterschutzbestimmungen gelten gleichermaßen. Während der Schutzfristen braucht grundsätzlich keine Prüfung abgelegt zu werden. Diese kann zu einem späteren Termin nachgeholt werden.

In den 6 Wochen vor der Geburt kann die LAA sich freiwillig zur Prüfung melden. Sie ist dann am Prüfungstag daran gebunden.

I b) 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 Absatz (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.

https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/empfehlungen_zu_musch_und_corona.pdf

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).

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

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

II Elternzeit

Beide Elternteile können **jeweils** 36 Monate (= 3 Jahre) Elternzeit ohne Bezüge beantragen. Elternzeit kann bei jedem Elternteil in 3 Zeitabschnitte eingeteilt werden. Von den 36 Monaten sind 24 Monate pro Person übertragbar auf die Zeit zwischen dem 3. und dem 8. Lebensjahr des Kindes. Die Übertragung muss fristgerecht vor Inanspruchnahme beantragt werden.

Mit der Beantragung der Elternzeit muss festgelegt werden, wie man die ersten zwei Jahre der Elternzeit gestalten möchte (z. B. im ersten Jahr ganz zu Hause zu bleiben und im 2. Jahr Teilzeit zu arbeiten). Auf Antrag sind im Laufe der Elternzeit Änderungen und Anpassungen nach Absprache mit der Dienststelle möglich.

Bei 3 Elternzeitabschnitten, d.h. der vollen Elternzeit, mit vollständiger Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ist keine Zustimmung des Arbeitgebers nötig. Liegt der 3. Elternzeitabschnitt jedoch zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes, kann er aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden.

Wenn die Elternzeit vor dem 3. Geburtstag des Kindes liegen soll, muss sie 7 Wochen vor Antritt angemeldet werden.

Nach dem 3. Geburtstag muss die Anmeldung 13 Wochen vor Antritt erfolgen.

Für Tarifbeschäftigte besteht während der Elternzeit Kündigungsschutz. Er beginnt frühestens 1 Woche vor Beginn der Anmeldefrist für die Elternzeit, d.h. mit der Geburt.

Bei einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche darf die Beschäftigte bis zum Ablauf von 4 Monaten nicht entlassen werden. Das galt bisher nur für die Zeit der Schwangerschaft und direkt nach der Entbindung.

Zuschuss zu den Krankenkassenbeiträgen während der Elternzeit

Während der Elternzeit werden bei **Beamt:innen** die Beiträge für die Krankenversicherung in Höhe von monatlich 31 € bezuschusst. Voraussetzung ist, dass die Bezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (in 2022: monatlich 5362,50 €, jährlich 64.350 €) nicht überschritten haben. Erforderlich dafür sind der Nachweis (Kopie des aktuellen Versicherungsscheins) der Mitgliedschaft in einer Krankenversicherung sowie die Höhe des monatlichen Beitrags. Der Zuschuss muss beim Landesamt für Besoldung und Versorgung beantragt werden.

Unterbrechungen der Elternzeit

Unterbrechungen der Elternzeit sind nicht zulässig, wenn sie überwiegend auf die Schulferien entfallen.

Frei gewählte Elternzeiten

Hier gilt für Tarifbeschäftigte das Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz (BEEG) und für Beamt:innen gilt zusätzlich die Freistellungs- und Urlaubsverordnung:

Folgende Regeln gelten für Beamt:innen:

Bei der Wahl von Beginn und Ende der Elternzeit dürfen Ferienzeiten nicht ohne sachgerechte Begründung ausgespart werden. In der Regel wird so verfahren, dass Beginn und Ende der Elternzeit so zu wählen sind, dass mindestens ein Zeitabstand vor den Ferien besteht, der der Dauer der Ferien entspricht (Sommerferien 6 Wochen und für alle anderen Schulferien 2 Wochen).

Beginn und Ende der Elternzeit innerhalb der Ferienzeit führen nicht zu einer missbräuchlichen Rechtsausübung, wenn

- sich der Beginn der Elternzeit unmittelbar an die Mutterschutzfristen anschließt,
- der gesetzliche Höchstanspruch auf Elterngeld (vgl. Thema: "Elterngeld") innerhalb der Ferien endet (das Elterngeld ist an den Geburtstermin des Kindes gekoppelt) und die Elternzeit nicht fortgeführt wird,
- der gesetzliche Höchstanspruch auf Elternzeit innerhalb der Ferien endet.

Darüber hinaus können Abweichungen in besonders gelagerten Fällen zugelassen werden, in denen erkennbar kein Rechtsmissbrauch vorliegt.

Neu:

Eine Rückkehr aus der Elternzeit ist neuerdings bis zu einer Woche vor dem Ende der Sommerferien möglich, da RückkehrerInnen in dieser Zeit an Konferenzen teilnehmen und sich auf das neue Schuljahr vorbereiten. Entweder wird unter Hinweis auf schulische Termine in der letzten Ferienwoche das Ende der Elternzeit bereits entsprechend früher festgelegt oder später eine vorzeitige Rückkehr beantragt.

Für Tarifbeschäftigte gilt:

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte und Sozialpädagog:innen gibt es dagegen keine Beschränkung bei der Wahl der Zeiträume für die Elternzeit, da das BEEG eine solche Beschränkung nicht vorsieht. Das Ende der Elternzeit ist zum Beispiel auf den letzten Schultag vor den Sommerferien zu legen, um das Schuljahr angemessen vorzubereiten.

Tätigkeit während der Elternzeit, auch in einem anderen Schulamt bzw. in einer anderen Bezirksregierung

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung möglich. Die maximale Arbeitszeit richtet sich nach dem Geburtsdatum des Kindes, für das die Elternzeit genommen wird:

- Bei Kindern, die **vor** dem 01. September 2021 geboren wurden, ist eine Teilzeitarbeit von bis zu 30 **Wochenstunden**, bei Beschäftigung an Förderschulen und Klinikschulen max. 20 **Unterrichtsstunden** möglich.
- Bei Kindern, die **nach** dem 01. September 2021 geboren wurden, ist eine Teilzeitarbeit von bis zu 32 **Wochenstunden**, bei Beschäftigung an Förderschulen und Klinikschulen max. 21 **Unterrichtsstunden** möglich.

Grundsätzlich kann die Tätigkeit auf Antrag auch in einem anderen Schulamt oder in einer anderen Bezirksregierung ausgeübt werden. Voraussetzung dafür ist, dass da, wo die Lehrkraft ihren Dienst in Elternzeit ausüben möchte, Stellenanteile zur Verfügung stehen und die abgebende Schule auf die Stellenanteile zur Ersatzeinstellung verzichtet.

Bei einer Tätigkeit in einer anderen Bezirksregierung müssen sich die beteiligten Bezirksregierungen verständigen und klären, ob freie und besetzbare Stellenanteile zur Verfügung stehen. Es erfolgt in der Regel keine Abordnung, sondern lediglich ein entsprechender Eintrag in den STD-Bogen, der dem Landesamt für Besoldung und Versorgung gegenüber die Höhe der Bezahlung ausweist.

Familienzuschlag bei einer Tätigkeit während der Elternzeit:

Bei einer Teilzeitbeschäftigung werden gem. § 8 LBesG NRW grundsätzlich alle Bezügebestandteile entsprechend des Beschäftigungsumfanges gekürzt also auch der Familienzuschlag.

Eine Ausnahme wird in § 43 Abs. 4/5 LBesG NRW formuliert. Liegt der Beschäftigungsumfang bei beiden Elternteilen **zusammen** addiert bei mindestens **100%**, wird der volle Familienzuschlag gezahlt.

Vorzeitige Beendigung der Elternzeit:

1. Bei Vorliegen einer neuen Schwangerschaft

Wird eine Kollegin während der Elternzeit erneut schwanger, so sollte sie die vorzeitige Beendigung der Elternzeit zu Beginn des Mutterschutzes beantragen. Während des Mutterschutzes erhält sie das Gehalt, das dem vor der Elternzeit entspricht. Somit wird nicht nur die Elternzeit beendet, sondern gegebenenfalls auch die unterhälftige Teilzeit.

Die noch nicht genutzten Elternzeitmonate verfallen nicht, sondern werden automatisch übertragen auf einen späteren Zeitpunkt. Die Inanspruchnahme der Übertragungszeiträume (max. 24 Monate) muss rechtzeitig (13 Wochen vorher) beantragt und kann auf 2 Phasen aufgeteilt werden; z.B. vom 3. bis zum 4. Lebensjahr des Kindes während des Einstiegs in den Kindergarten und in der Zeit vom 6. bis zum 7. Lebensjahr während der Einschulung.

Bei Kindern, die vor dem 1.7.2015 geboren wurden, musste ein Antrag auf Übertragung des 3. Elternzeitjahres gestellt werden. Ansonsten verfielen diese Zeiten. Wurde also schon eine Übertragung von 1 Jahr beantragt, verfielen bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit wegen erneuter Schwangerschaft die Zeiten, die im ersten Elternzeitabschnitt wegen der erneuten Schwangerschaft nicht genutzt werden konnten.

2. Auf eigenen Wunsch

Man kann die Elternzeit auch vorzeitig auf eigenen Wunsch beenden. Allerdings gibt es keinen Rechtsanspruch darauf. Die Bezirksregierung Münster prüft jeden Einzelfall gesondert. Sie ist jedoch meist verständnisvoll und großzügig bei ihren Genehmigungen.

Elternzeit und Beihilfe

Der eigene Beihilfeanspruch bleibt bestehen:

- während der Mutterschutzfrist
- während der Elternzeit, sofern Ehe- oder Lebenspartner:in **keine** Beihilfe-Berechtigung hat.
- wenn verbeamtete Lehrkräfte während der Elternzeit eine Tätigkeit mit mindestens der Hälfte der Arbeitszeit ausüben.

Der eigene Beihilfe Anspruch entfällt:

- während der Elternzeit, sofern Ehe- oder Lebenspartner:in **eine** Beihilfe-Berechtigung hat. In diesem Fall übernimmt die Beihilfe der Ehe- oder Lebenspartner:in.

Die genauen Regelungen für Alleinerziehende, bei beihilfeberechtigten oder gesetzlich versicherten Partner:innen sollten bei der Beihilfestelle der Bezirksregierung erfragt werden.

Die Kostendämpfungspauschale (soll rückwirkend zum 01.01.2022 abgeschafft werden) vermindert sich um 60 € für jedes berücksichtigungsfähige Kind, sie entfällt, wenn man während der Elternzeit keine Bezüge erhält.

Die Beihilfe beträgt für jedes Kind 80%.

Beihilfeberechtigte erhalten nach Vorlage einer Kopie der Geburtsurkunde einen Zuschuss zur Säuglings- und Kleinkindausstattung in Höhe von 170 € für jedes Kind. Das muss auf dem Beihilfeantrag angekreuzt werden.

Elternzeit und Probezeit

Nach § 5, Absatz 6 der Laufbahnverordnung (LVO, letzte Änderung vom 21.6. 2016) gelten Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge von mehr als 3 Monaten nicht als Probezeit.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ist der Stundenumfang relevant für die Anrechnung der Zeiten auf die Probezeit. Eine Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wird in vollem Umfang angerechnet. Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit zählt entsprechend ihrem Verhältnis zur hälftigen Beschäftigung. (siehe § 5 Absatz 7 LVO)

Beispiel:

- Teilzeit von 7 Wochenstunden: 13,75 (halbe Stelle) = 50%
In diesem Fall wird die Hälfte der Dauer der Teilzeitbeschäftigung angerechnet.
- Teilzeit von 10 Wochenstunden: 13,75 = 72%. Hier werden 72% der gearbeiteten Zeit angerechnet.

Die Probezeit wird allerdings nur dann verlängert, wenn die Auswirkungen mehr als 3 Monate betragen, d.h. wenn die geringe Teilzeit oder auch Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge sowie Krankheitszeiten länger als 3 Monate dauerte.

Erneute Schwangerschaft während einer Elternzeit

Wenn während der laufenden Elternzeit eine erneute Schwangerschaft eintritt, sollte mit Beginn des Mutterschutzes die Beendigung der Elternzeit beantragt werden (s. vorzeitige Beendigung der Elternzeit).

Rückkehr in den Dienst nach Elternzeit

A) Die Rückkehr an die bisherige Schule

Rückkehrer:innen die **weniger als ein Jahr beurlaubt oder freigestellt waren**, kehren grundsätzlich an die bisherige Schule zurück. Das Stellen eines Rückkehrantrages ist dann nicht erforderlich, es sei denn, eine Rückkehr an die bisherige Schule ist nicht gewünscht.

Auf Wunsch der Lehrkraft kann die Mutterschutzfrist neuerdings ausgenommen werden. Dazu reicht ein formloser Antrag an die Dienststelle (siehe Änderungen im Versetzungserlass zum 1.8.2017). Die Jahresfrist beginnt dann erst ab dem ersten Tag der Elternzeit zu zählen, sodass das Stellen eines Rückkehrantrages auch dann nicht nötig ist, wenn eine Rückkehr an die bisherige Schule gewünscht ist.

Personen, die Elternzeit und Elterngeld/Elterngeld-Plus in Anspruch nehmen, können auf Wunsch auch nach Ausschöpfung des Bezugszeitraumes gemäß § 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz an die bisherige Schule zurückkehren.

Bei einer Beurlaubung von einem Jahr oder länger, ist trotz Wunsch der Rückkehr an die bisherige Schule, ein Rückkehrantrag zu stellen.

B) Rückkehr mit Versetzungswunsch

Rückkehrer:innen aus einer Beurlaubung oder Freistellung von **grundsätzlich acht Monaten und mehr**, die **nicht** an die bisherige Schule zurückkehren möchten, sind **auch innerhalb der laufbahnrechtlichen oder tarifrechtlichen Probezeit** wohnortnah, d.h. im Umkreis von 50 km und dort an einer Schule mit entsprechendem Bedarf einzusetzen.

Für die Berechnung der Achtmonatsfrist und der Jahresfrist zählen die Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt eines Kindes mit.

Ein Versetzungsantrag – hier Rückkehrantrag –, für den es jährlich zwei Termine gibt, ist unter www.oliver.nrw.de zu stellen.

5 Jahre nach einem erstmals gestellten Versetzungsantrag erfolgt eine automatische Freigabe. Das gilt unabhängig davon, ob regelmäßig in der Zwischenzeit Versetzungsanträge gestellt wurden oder die Lehrkraft in der Zwischenzeit in Elternzeit war.

Rückkehrdatum		Antragsfristen
1.12. bis 31.5.	Verfahren zum 1.2.	bis zum 30.06. des Vorjahres
1.6. bis 30.11.	Verfahren zum 1.8.	bis zum 30.11. des Vorjahres

III. Elterngeld

Basiselterngeld

Konkrete Informationen zum Elterngeld sind bei Ihrer zuständigen Elterngeldstelle zu finden:
www.mfkjks.nrw/elterngeldstellen.

Hinweis: Gehaltszahlungen während des Mutterschutzes, Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss werden immer auf den Elterngeld-Bezugszeitraum der Mutter angerechnet.

Weiterführende Links

Mutterschutz Bezirksregierung Münster	Broschüre Elternzeit & Elterngeld	Teilzeitarbeit in Elternzeit	Gesetz Elterngeld und Elternzeit
			
Link	Link	Link	Link

Stand: Juni 2025