

Informationen für schwangere Kolleginnen

erstellt vom Deutscher Gerichtsvollzieher-Bund
Landesverband Hessen e.V.
Stand März 2019



Dieses Informationsblatt soll als kleine Handlungshilfe dienen, bei den Fragen:

- was sind meine **Rechte in der Schwangerschaft** gem. den mutterschutzrechtl. Bestimmungen
- welche **Aufgaben** hat meine **Dienstaufsicht**
- was muss ich beachten, wenn ich in Mutterschutz gehe
- wie erfolgt die **Abwicklung meines Büros** für die Dauer meines Mutterschutz und Elternzeit
- welchen **finanziellen Ausgleich** erhalte ich während meines Mutterschutz

Gem. dem Mutterschutzgesetz sollte bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft, durch die Dienstaufsicht gem. § 10 MuSchG eine Gefährdungsbeurteilung erfolgen.

Es sollen Aufträge, die ein erhöhtes Risiko darstellen, nicht mehr ausgeführt werden, z.B. Kindeswegnahmen, Verhaftungen, Räumungen, der TÜV Nord spricht auch von Einstw. Verfügungen.

Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, sowie zur Nachtzeit ist verboten.
Ebenso kommt eine Befreiung vom Bereitschaftsdienst in Betracht (§ 6 MuSchG).

Auf die Einhaltung der Arbeitszeit von 8,5 Stunden ist zu achten und ggfls. entsprechend eine nötige Unterstützung bei der Dienstaufsicht anzufordern.

Die GVin kann nach Auswertung der Gefährdungsbeurteilung mit der Dienstaufsicht entscheiden, welche Maßnahmen in welcher Art und Weise getroffen werden müssen.

Dies alles sind gesetzl. Rechte der schwangeren Kollegin, die sie in Anspruch nehmen kann.

Gem. den Vorschriften der § 6 und 54, 55 GVO (Rundvfg. d. OLG v. 24.2.14, 140/3-IR-19/13 Allg) werden nun Punkte die **Abwicklung im Mutterschutz** betreffend dargelegt:

- jede Dienstbehörde entscheidet im eigenen Ermessen über die Abwicklung, entsprechend der (geplanten) Abwesenheit (§ 6 (2) GVO)
- ist die Abwesenheit nur für die Dauer des gesetzl. Mutterschutzes (6 Wochen vor dem Geburtstermin und 8 Wochen nach dem Geburtstermin) geplant, bedarf es keiner Abwicklung
- Die Verantwortung in dieser Zeit trägt die Dienstbehörde

- Schließt sich an den Mutterschutz eine Elternzeit, wenn auch nur sehr kurz an, bedarf es einer Abwicklung, da eine Abwesenheit vorliegt, die über einen Vierteljahresabschluss hinausgeht (§ 55 (10) GVO).

- **während des Mutterschutz** sind keinerlei Tätigkeiten zulässig (auch keine Beantwortung von Sachstandsanfragen, Auskünfte der STA, InsOGerichte, etc)
- Ausnahme: im vorgeburtlichen Mutterschutz darf die GVin auf das Beschäftigungsverbot verzichten. Der Verzicht kann jederzeit widerrufen werden
- Monatsabschluss durchführen
- Quartalsabschluss durchführen, wenn bis zum Ablauf des Quartals keine Rückkehr in den Dienst erfolgt
- Schließung KB I und Überweisung der Beträge an den Vertreter
- Kassenbestand ist bei Übergabe festzustellen (GV13) und an das OLG Innenrevision zur Kenntnis zu übermitteln (dient als Grundlage für spätere Geschäftsprüfungen)
- Dienstsiegel, Dienstausweis, Quittungsblöcke, Pfandsiegel, Register und alle Akten (auch die erledigten) sind an die Dienstbehörde zu übergeben – möglichst durch Abholung durch die Wachtmeisterei
- Datensicherung an das Gericht
- das Dienstkonto muss nicht gelöscht, aber für Eingänge gesperrt werden
- für Ratenzahlungen ist der Vertreter als Zahlungsempfänger anzugeben
- ein Postnachsendsantrag an das Amtsgericht ist zu empfehlen

- wickelt ein Vertreter das Büro ab, so stehen die Kosten (Gebühren und Auslagen) dem ausgeschiedenen Kollegen zu – in Ausnahmen kann die Dienstaufsicht anderes regeln (§55 (7) GVO)

- ➔ - Die Buchungen sind beim Vertreter besonders im KB zu kennzeichnen oder er führt für die Vertretungssachen ein 2. Kassenbuch
- ➔ für die steuerl. Abrechnung ist der Abrechnungsstelle beim OLG eine Mitteilung zu machen, dass die Gebühren an den ausgeschiedenen Kollegen abgeführt wurden

Die GVin erhält während ihrer Tätigkeit ein Grundgehalt und Gebührenanteile für die Unterhaltung des Büros und Auslagen.

Während des mutterschutzrechtl. Beschäftigungsverbotes steht der GVin ein **finanzieller Ausgleich** zu, § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Hess. Mutterschutzgesetz, § 2 HMuSchEltzVO.

Sie erhält eine Ausgleichszahlung in Höhe von 16 % des Vergütungsdurchschnitts (Doku-Pauschale + Gebührenanteil) der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Der Beginn der Schwangerschaft errechnet sich aus dem mutmaßlichen Entbindungstermin abzüglich 280 Tage.

Sollte während des vorgeburtlichen Beschäftigungsverbotes auf den Schutz verzichtet werden und es erfolgen noch Buchungen im Kassenbuch mit Monatsabschluss, werden diese vereinnahmten Gebührenanteile mit der Ausgleichszahlung verrechnet.

Fall A: GVin befindet sich im Mutterschutz, bucht noch Kontoauszüge und erstellt eine Abrechnung zur Entnahme der Gebührenanteile:

Diese lt. Abrechnungsschein einbehaltenen Gelder (Doku-Pauschale + Gebührenanteil) werden dem mögl. Ausgleichsanspruch für den jeweiligen Monat gegenübergestellt. Es wird nur der Differenzbetrag zwischen Ausgleichsanspruch und Gebührenanteil ausgeglichen.

Fall B: GVin befindet sich im Mutterschutz, es gehen noch Kostenrechnungen auf dem Dienstkonto ein, es wird jedoch erst nach Beendigung des Beschäftigungsverbotes gebucht:

Der erstellte Abrechnungsschein findet bei der Berechnung der Ausgleichszahlung keine Berücksichtigung. Die GVin erhält ihre Gebührenanteile aus der Tätigkeit vor der Geburt des Kindes zzgl. die volle Ausgleichszahlung (16% Vergütungsdurchschnitt) für die Dauer des Beschäftigungsverbotes.



Das Hessische Ministerium d. Justiz hat verfügt, dass die Gerichtsvollzieherin während des Beschäftigungsverbotes nicht angehalten werden kann, Abrechnungen zu erstellen.

Die Berechnung des Ausgleichsanspruchs erfolgt ohne gesonderten Antrag durch die Zentrale Abrechnungsstelle beim OLG nach Beendigung des Mutterschutzes. Die Auszahlung erfolgt durch die HBS mit der nächsten Bezügezahlung.

Eine frühe Absprache zur Abwicklung mit der Dienstbehörde sollte auf jeden Fall erfolgen. Es muss bedacht werden, dass es jeder Zeit zu Komplikationen kommen kann und ein sofortiges Ausscheiden aus dem aktiven Dienst erfolgen muss.



Die Problematik einer „spontanen Erkrankung“ besteht bei jedem Kollegen, der sich im Dienst befindet. Der Zwang der Abwicklung ist jedoch bei einer Schwangerschaft nicht abwendbar (bei ein Abwesenheit, die über den Quartalsabschluss hinausgeht), und sollte so früh wie möglich gemeinsam mit der Dienstaufsicht vorbereitet werden.

Quellen / Ansprechpartner bei der Erstellung:
Herr Kraske,
(Zentrale Abrechnungsstelle OLG Frankfurt)
Frau Felker,
(Gefährdungsbeurteilung AG Bad Homburg)
Schr. d. OLG Frankfurt
v. 24.2.14; 140/3 – IR – 1/13 Allg.

Bei Interesse werden die Gefährdungsbeurteilungen zur Verfügung gestellt. Anfragen richten Sie bitte an: dgvb-hessen@t-online.de bzw. stehen die Unterlagen auf der Homepage des DGVB Landesverband Hessen zum download bereit.

Die Angaben sind nicht rechtsverbindlich.