

Merkblatt Mutterschutzgesetz (MuSchG) Informationen für Lehrende und Vorgesetzte

Mit der Novellierung des Mutterschutzgesetzes zum 01.01.2018 gilt dieses auch für schwangere und stillende Studentinnen. Wir bitten Sie, als Lehrende*r oder Vorgesetzte*r, folgendes zu beachten:

1. Mitteilung von Schwangerschaft und Stillzeit

Studentinnen und Mitarbeiterinnen/ Professorinnen sollten ihre Schwangerschaft oder Stillzeit der Hochschule explizit und schriftlich erklären, **eine Verpflichtung zur Meldung besteht jedoch nicht. (§15 Abs. 1 MuSchG).**

Meldestelle an der Hochschule Kaiserslautern für **Studentinnen** ist **das jeweils zuständige Prüfungsamt** und für **Mitarbeiterinnen/Professorinnen** **der*die zuständige Sachbearbeiter*in der Personalverwaltung.**

Meldet eine Studentin einer*einem Lehrenden/ Vorgesetzten ihre Schwangerschaft oder die Geburt ihres Kindes, ist sie unbedingt an das jeweils zuständige Prüfungsamt der Hochschule zu verweisen und im Falle von einer Mitarbeiterin oder Professorin an die Personalverwaltung.

Formular: [Meldung einer Schwangerschaft \(Studentin\)](#)

Formular: [Meldung einer Schwangerschaft \(Mitarbeiterin/ Professorin\)](#)

2. Informationen für Lehrende

Lehrende sind verpflichtet, schwangere und stillende Studentinnen von Lehrveranstaltungen, von denen potenzielle Gefahren für Schwangere und Stillende ausgehen (z.B. Labore), auszuschließen (§§11,12 MuSchG).

2.1. Schutzfristen

Die Schutzfrist beginnt 6 Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall 8 Wochen nach der Entbindung. Bei Früh-/Mehrlingsgeburten und Geburten von Kindern mit Behinderung verlängert sich die Nachfrist auf 12 Wochen. Bei einer Entbindung vor dem errechneten Geburtstermin verlängert sich die Mutterschutzfrist um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen wurde. Eine Fehlgeburt löst keine mutterschutzrechtlichen Folgen aus, insbesondere gilt die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Während dieser Schutzfristen sind Studentinnen von der Teilnahme an Prüfungen und verpflichtenden Veranstaltungen befreit.

Studentinnen können jedoch gegenüber dem jeweils zuständigen Prüfungsamt auf die Mutterschutzzeiten vor und nach der Entbindung schriftlich verzichten. Eine Verzichtserklärung kann durch die Studentin jederzeit schriftlich beim zuständigen Prüfungsamt widerrufen werden (§ 3 Abs. 1, 2 und 3 MuSchG).

2.2. Nachteilsausgleich und Freistellung

Schwangere und stillende Studentinnen haben einen Anspruch auf **Nachteilsausgleich**, falls Ihnen Nachteile im Studium bzw. bei den Prüfungen entstehen (§ 9 Abs. 1 MuSchG).

Betroffene Studentinnen haben die Möglichkeit, einen Nachteilsausgleich schriftlich beim **zuständigen Prüfungsamt** zu beantragen, wobei kein Anspruch auf eine bestimmte Nachteilsausgleichsmaßnahme besteht.

Können die im Rahmen von Schwanger- und Elternschaft notwendigen Untersuchungen nicht außerhalb der Studienzeit erfolgen, haben Lehrende die Fehlzeiten von Studentinnen zu entschuldigen.

Stillende Studentinnen haben das Recht während der ersten 12 Monate nach der Geburt mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde Stillzeit in Anspruch zu nehmen. Bei einer Studienzeit über acht Stunden am Tag können dementsprechend zweimal 45 oder einmal 90 Minuten in Anspruch genommen werden (§ 7 Abs. 1 und 2 MuSchG).

2.3. Lehrveranstaltungen und Exkursionen

An verpflichtenden Exkursionen und Lehrveranstaltungen, die mehrtägig, über einen Sonn- oder Feiertag, vor 6 Uhr oder nach 20 Uhr stattfinden, dürfen Schwangere oder Stillende nur mit ihrer expliziten Einwilligung teilnehmen.

Die*Der Lehrende als Exkursionsleitung muss sich von der Studentin das Formular zur Einwilligung der Teilnahme an einer Lehrveranstaltung (Exkursion) vor Beginn der Lehrveranstaltung vorlegen lassen.

Formular: [Teilnahme an Exkursionen](#)

3. Informationen für Vorgesetzte

Vorgesetzte haben den Arbeitsplatz Schwangerer so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit der Schwangeren und des Kindes nicht gefährdet werden. Insbesondere gelten für Beschäftigte folgende Einschränkungen der Tätigkeit:

- **Beschränkung der täglichen Arbeitszeit auf 8,5 Stunden**
- **Verbot schwerer körperlicher Arbeit**
- **Verbot von Akkord-, Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie**
- **Verbot jeder Tätigkeit, soweit sie nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit der Mutter und des Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet**

Darf bzw. kann der*die Arbeitgeber*in die schwangere Person wegen der vorgenannten Beschränkungen nicht mehr auf dem bisherigen Arbeitsplatz einsetzen, kann die schwangere Person auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz umgesetzt werden.

3.1. Schutzfristen

Die Schutzfrist beginnt 6 Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall 8 Wochen nach der Entbindung. Bei Früh-/Mehrlingsgeburten und Geburten von Kindern mit Behinderung verlängert sich die Nachfrist auf 12 Wochen. Bei einer Entbindung vor dem errechneten Geburtstermin verlängert sich die Mutterschutzfrist um den Zeitraum, der vor der

Entbindung nicht in Anspruch genommen wurde. Eine Fehlgeburt löst keine mutterschutzrechtlichen Folgen aus, insbesondere gilt die Schutzfrist nach der Entbindung nicht.

Mit der Mutterschutzzeit (sechs Wochen vor der Entbindung) darf die schwangere Person nur noch dann beschäftigt werden, wenn sie selbst ausdrücklich erklärt hat, dass sie weiterarbeiten möchte. Es steht der schwangeren Person frei, diese Entscheidung jederzeit zu widerrufen.

Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht für Mitarbeiterinnen ein absolutes Beschäftigungsverbot.

3.2. Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und in den vier Monaten nach der Geburt des Kindes genießen Gebärende in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis Kündigungsschutz. Dabei ist allerdings Voraussetzung, dass dem*der Arbeitgeber*in die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach dem Eingang der Kündigung mitgeteilt wird. Wird die Elternzeit in Anspruch genommen, so verlängert sich der Kündigungsschutz um diese Zeit.

3.3. Freistellung für Untersuchungen

Können die im Rahmen von Schwanger- und Elternschaft notwendigen Untersuchungen nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen, ist der*die Arbeitgeber*in verpflichtet, entsprechende Freizeit zu gewähren. Lehrende haben die Fehlzeiten von Studentinnen zudem zu entschuldigen.

3.4. Arbeits-/ Dienstbefreiung anlässlich der Niederkunft

Für den Tag der Geburt kann der*die Ehe- bzw. Lebenspartner*in (nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz) einen Tag bezahlten Sonderurlaub erhalten. Dieser Tag Sonderurlaub ist nicht gesetzlich festgeschrieben, sondern in Tarifverträgen bzw. im Beamtenrecht verankert und wird seitens der Hochschule allen Beamteten und Beschäftigten gewährt.

3.5. Stillzeit

Stillende Beschäftigte können nach Wiederaufnahme der Arbeit **Stillpausen** während der Arbeitszeit beanspruchen, die durch das Mutterschutzgesetz gesichert sind. Die Stillzeit muss nicht nachgearbeitet werden und wird mit dem vollen Stundenlohn vergütet. Der stillenden Person ist auf Verlangen in den ersten 12 Monaten nach der Entbindung, die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben, mindestens jedoch zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde (§ 7 Abs.1 MuSchG). Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden kann die stillende Person zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten. Welche Zeit (Dauer, Häufigkeit und Lage) zum Stillen erforderlich ist, kann nur aufgrund der Umstände des Einzelfalles beurteilt werden.