

## **Das neue Mutterschutzgesetz: Die wichtigsten Neuerungen und die Forderungen der Frauenvollversammlung der Universität Bremen zur Umsetzung der neuen Regelungen**

Am 1.1.2018 ist eine Reform des Mutterschutzgesetzes in Kraft getreten (Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium). In dieser Reform wurden die weitgehend aus dem Jahr 1952 bestehenden Regelungen umfangreich überarbeitet und dabei gesundheitswissenschaftliche Erkenntnisse und gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigt. Bestehende Arbeitszeit- und Arbeitsschutzbestimmungen werden einbezogen und die besondere Situation schwangerer und stillender Frauen ins Zentrum gerückt. Erklärtes Ziel des Gesetzes ist es, die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen und zugleich Hürden und Diskriminierungen zu beseitigen und somit insgesamt zu einem integrativ wirkenden, beruflichen Nachteile vermeidenden Schutz führen. Erstmals profitieren von dem gesetzlichen Mutterschutz nun auch Studentinnen, Schülerinnen, Auszubildende und Praktikantinnen.

Im Folgenden werden wir über die wichtigsten Neuregelungen in Bezug auf die Beschäftigten und Studentinnen der Universität Bremen informieren. In Anhang finden sich zudem die Forderungen der Frauen-Vollversammlung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen der Universität Bremen zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes.<sup>1</sup>

### **Die wichtigsten Neuerungen**

#### **Schutzfristen vor und nach der Entbindung**

Wie bisher darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung; § 3 Abs. 1 MuSchG), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Zudem darf der Arbeitgeber eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen.

Für *Schülerinnen und Studentinnen* gelten grundsätzlich die genannten gesetzlichen Schutzfristen. Allerdings darf die Ausbildungsstelle die Schülerin oder Studentin bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt; die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen (§ 3 Abs. 3 MuSchG).

#### **Gefährdungsbeurteilung und zu treffende Maßnahmen**

Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen (§ 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG). Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden

---

<sup>1</sup> Bitte beachten Sie beispielsweise, dass im Falle von Mehrlingsgeburten, Fehlgeburten oder Geburten von Kindern mit Behinderungen besondere Regelungen gelten auf die hier nicht eingegangen werden kann.

Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden.

Wesentliche Grundlage hierfür ist dabei die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die in Form einer anlassunabhängigen, generellen Gefährdungsbeurteilung sowie einer anlassbezogenen, konkretisierenden Gefährdungsbeurteilung vorgenommen wird. Neu ist dabei einerseits, dass Arbeitsplätze unabhängig von der Vorlage einer Schwangerschaft beurteilt werden und dass eine bestimmte Rangfolge von Maßnahmen, die ggfs. aus den Gefährdungsbeurteilungen resultieren, vorgenommen werden muss.

Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber gemäß für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und unter Berücksichtigung des Ergebnisses der (vorgenannten) Beurteilung der Gefährdung zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden, eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich sein wird oder eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Nach Mitteilung einer Schwangerschaft wird auf dieser Grundlage eine konkretisierende Gefährdungsbeurteilung vorgenommen. Hierbei müssen auch individuelle Eigenschaften und Bedürfnisse der schwangeren oder stillenden Frau in die Beurteilung einfließen. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber die Feststellungen aus der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung für den Einzelfall zu überprüfen und gegebenenfalls die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Der Arbeitgeber muss der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten (§ 10 Abs. 2 S. 2 MuSchG). Damit soll ein Austausch über weitere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen gefördert werden, die über die erforderlichen Schutzmaßnahmen hinausgehen. Angebot oder Zeitpunkt des Gesprächs sind zu dokumentieren. Sollten unverantwortbare Gefährdungen festgestellt werden, hat der Arbeitgeber entsprechend § 13 MuschG die Schutzmaßnahmen in folgender Reihenfolge zu treffen:

- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen durch entsprechende Schutzmaßnahmen.
- Für den Fall, dass eine unverantwortbare Gefährdung der Arbeitsbedingungen nicht ausgeschlossen werden kann oder diese wegen eines nachweislich unverhältnismäßigen Aufwands nicht zumutbar wäre, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.
- Kann der Arbeitgeber eine unverantwortbare Gefährdung weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen, darf er die Frau nicht weiter beschäftigen.

Der Arbeitgeber hat bezüglich der Gefährdungsbeurteilungen gesetzlich festgelegte Dokumentationspflichten sowie Informationspflichten, die zwingend zu beachten sind.

## **Forderungen der Frauenvollversammlung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen der Universität Bremen vom 16.1.2018**

Die Möglichkeit von Studentinnen, in der Schutzfrist nach der Geburt – einem Zeitraum, in dem für Beschäftigte ein unbedingtes Beschäftigungsverbot gilt! – an Veranstaltungen und Prüfungen teilzunehmen kritisch betrachtet: hier wird die Gefahr gesehen, dass diese vermeintliche „Freiheit“ Studentinnen unter erheblichen Druck setzt. Die Entscheidung der Studentin muss immer vor dem Hintergrund möglicher Alternativen getroffen werden!

Die VV sieht angesichts der umfangreichen Änderungen wie z. B. die Einführung von anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilungen, der Anpassung von Arbeitsbedingungen, sowie der Integration von Studentinnen in den Geltungsbereich des Gesetzes) einen erheblichen Anpassungsbedarf vieler Bereiche der Universität Bremen.

Angesichts des bestehenden Vorlaufs wird kritisiert, dass die Beschäftigten und Studierenden der Universität bisher nicht über die veränderten Regelungen informiert wurden. Weiterhin wird in dem eingerichteten hochschulübergreifenden Arbeitskreis die fehlende Beteiligung des ASTA sowie Studierenden verschiedener Hochschultypen und Studienrichtungen bemängelt. Es wird gefordert, dass sich der Arbeitskreis nicht nur mit den Neuerungen für Studierende befasst, sondern auch die Situation der Beschäftigten einbezieht. Angesichts der Tatsache, dass viele der Reformen auch für Beschäftigte von Bedeutung sind, sollte hier eine gemeinsame Betrachtung vorgenommen und Parallelstrukturen verhindert werden.

- Unverzügliche Information aller Mitglieder der Universität über die neue Gesetzgebung und die resultierenden Verfahrensfragen.
- Positive Grundhaltung den Schwangeren gegenüber: Schwangerschaft darf nicht als bürokratisches Problem gesehen werden.
- Grundsätzlich ist die Perspektive auf unterschiedliche Familienkonstellationen auszuweiten: Familie ist da, wo Kinder sind.
- Transparente Umsetzung von Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung und zum Nachteilsausgleich unter intensiver Beteiligung der Studentinnen verschiedener Studienfächer.
- Einrichtung einer Beratungsstelle mit entsprechender Qualifikation und ausreichender Ressourcenausstattung.
- Einhaltung der gesetzlichen Auflagen zur Dokumentation der Verfahrensschritte.
- Alle weitergehenden erforderlichen Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung transparent geregelt werden müssen. Eine transparente Umsetzung von Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung, zum Nachteilsausgleich unter Beteiligung der Studentinnen verschiedener Studienfächer.
- Eine positive Grundhaltung der Mitglieder der Universität den Frauen gegenüber, Schwangerschaft darf nicht als bürokratische Hürde wahrgenommen werden.

- Eine Handlungsorientierte und kontinuierliche Evaluation der Regelungen.

Bremen, 29.1.2018