Leitfaden für Hochschulen zum

Mutterschutz im Studium

Stand Dezember 2019

Dieser Leitfaden entstand auf Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und wurde erarbeitet vom „Runden Tisch zum Mutterschutz im Studium“ unter Mitwirkung der zuständigen Landesbehörden.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT ... **4**

1. EINFÜHRUNG ... **7**

1.1. Aufgaben und Ziele des Mutterschutzes ... **7**

1.2. Mutterschutz im Studium ... **7**

1.3. Wer ist verantwortlich für den Mutterschutz an Hochschulen? ... **8**
1.3.1. Rechtsverantwortlichkeit ... 8
1.3.2. Kommunikationsstrukturen ... 9
1.3.3. Umsetzungsstrukturen ... 10
1.3.4. Kostenträgerschaft und Haftung ... 11

1.4. In welchem Umfang gilt das Mutterschutzgesetz für Studentinnen? ... **12**
1.4.1. Begriff der Studentin ... 12
1.4.2. Studentinnen in Ausbildungsverhältnissen ... 13
1.4.3. Vorgaben eines Ausbildungsplans ... 13
1.4.4. Pflichtpraktika ... 14
1.4.5. Nicht vom MuSchG erfasste Hochschulveranstaltungen ... 14

1.5. Wann beginnt der Mutterschutz und wie lange gilt er? ... **15**

1.6. Verhältnis des Mutterschutzgesetzes zu anderen Gesetzen ... **15**

1.7. Datenschutzrechtliche Bestimmungen ... **16**

2. GESUNDHEITSSCHUTZ IM STUDIUM ... **17**

2.1. Vor Mitteilung einer Schwangerschaft ... **17**
2.1.1. Anlasslose Gefährdungsbeurteilung ... 17
2.1.2. Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ... 18
2.1.3. Information und Sensibilisierung zum Mutterschutz ... 18

2.2. Während der Schwangerschaft ... **19**
2.2.1. Mitteilung der Studentin über ihre Schwangerschaft ... 19
2.2.2. Ablauf nach der Mitteilung der schwangeren Studentin ... 20
2.2.2.1. Benachrichtigung der Aufsichtsbehörde ... 21
2.2.2.2. Angebot eines persönlichen Gesprächs mit der schwangeren Studentin ... 21
2.2.2.3. Schwangerschaftsbezogene Gefährdungsbeurteilung ... 21
2.2.2.4. Information der schwangeren Studentin ... 21
2.2.2.5. Dokumentation, Überprüfung und Fortschreibung ... 22
2.2.3. Schwangerschaftsgerechte Ausbildungszeiten ... 22
2.2.3.1. Freistellung für Untersuchungen ... 22
2.2.3.2. Zulässige Ausbildungszeiten ... 22
2.2.4. Schwangerschaftsgerechte Ausbildungsbedingungen ... 24
2.2.5. Schwangerschaftsbedingte Ausbildungsunterbrechung ... 27
2.2.6. Schutzfristen vor und nach der Entbindung ... 28
2.2.7. Besondere Situationen (Fehlgeburt, Totgeburt, Schwangerschaftsabbruch) ... 31

2.3. Nach der Geburt und während der Stillzeit ... **31**
2.3.1. Mitteilung der Studentin über die freiwillige Schutzfristverkürzung ... 32
2.3.2. Mitteilung der Studentin über ihr Stillen ... 32
2.3.3. Ablauf nach der Mitteilung der vor kurzem entbundenen oder stillenden Studentin ... 33
2.3.3.1. Mitteilung an die Aufsichtsbehörde ... 33
2.3.3.2. Angebot eines persönlichen Gesprächs mit der stillenden Studentin ... 33
2.3.3.3. Stillbezogene Gefährdungsbeurteilung ... 33
2.3.3.4. Unterrichtung der stillenden Studentin ... 33
2.3.4. Stillgerechte Ausbildungszeiten ... 33
2.3.5. Stillgerechte Ausbildungsbedingungen ... 34
2.3.6. Stillbedingte Ausbildungsunterbrechung ... 35

Inhaltsverzeichnis

3. NACHTEILSAUSGLEICH ... 36

3.1. Begriff des Nachteilsausgleichs ... 36
3.1.1. Begriff des prüfungsrechtlichen Nachteilsausgleichs ... 36
3.1.2. Begriff des mutterschutzrechtlichen Nachteilsausgleichs ... 36
3.1.3. Abgrenzung zu gesetzlichen Verpflichtungen und Ansprüchen ... 37
3.1.3.1. Schutzmaßnahmen ... 37
3.1.3.2. Ausgleichsansprüche ... 38
3.1.4. Verwendung des Begriffs des Nachteilsausgleichs im Leitfaden ... 38

3.2. Nachteilsarten ... 38

3.3. Nachteilsausgleich ... 38
3.3.1. Regelungszuständigkeiten ... 38
3.3.2. Konkretisierung des Rechtsrahmens ... 39
3.3.2.1. Grundsatzprüfverfahren zur Vermeidung von Überkompensationen ... 39
3.3.2.2. Begründungsverfahren im Einzelfall ... 39
3.3.3. Umsetzungsstrukturen ... 39
3.3.4. Umsetzungsmaßgaben ... 40

3.4. Beispielhafte Darstellung möglicher Nachteilsausgleiche ... 41
3.4.1. Fehlzeiten in Ausbildungsveranstaltungen ... 41
3.4.2. Teilprüfungsleistungen ... 43
3.4.3. Erfolglose Praktika und Auslandsaufenthalte ... 43
3.4.4. Versäumte Prüfungen ... 44

4. STUDIENFINANZIERUNG ... 45

5. ZUSTÄNDIGKEITEN ... 46

5.1. Für was sind welche Behörden zuständig? ... 46

5.2. Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten? ... 46

5.3. Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz ... 47

6. ANHANG ... 48

6.1. Glossar ... 48

6.2. Abkürzungsverzeichnis ... 54

6.3. Beispiele für die gute praktische Umsetzung (Good-Practice-Beispiele) ... 55
6.3.1. Zuständigkeitsstrukturen innerhalb einer Hochschule (am Beispiel Hochschule Kempten) ... 55
6.3.2. Alternative Angebote zur Vermeidung oder zum Ausgleich von Nachteilen nach dem Mutterschutzgesetz ... 56
6.3.3. Nachteilsausgleichsbeschwerde über Verfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (am Beispiel PH Schwäbisch Gmünd) ... 58

6.4. Abdruck des MuSchG ... 59

Vorwort

Mit dem neuen Mutterschutzgesetz von 2018 wurden erstmals auch Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes aufgenommen und fallen daher unter den darin enthaltenen Gesundheits- und Diskriminierungsschutz. Diese Ausweitung des Anwendungsbereichs des Mutterschutzgesetzes rechtfertigt sich vor dem Hintergrund des aus dem Grundgesetz unmittelbar begründeten Auftrags, einen Gesundheitsschutz „auf gleichmäßig hohem Niveau“ (BVerfGE 114, 196 (222)) zu gewährleisten. Dieser Auftrag erfordert zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit eine bundesgesetzliche Regelung. Zudem ergibt sich aus Artikel 3 Absatz 2 GG, dass der Gesetzgeber gehalten ist, der Gefahr, dass sich die von ihm erlassenen Schutzvorschriften in der Wirklichkeit des Arbeitslebens diskriminierend auswirken können, so weit wie möglich durch geeignete Regelungsmechanismen zu begegnen (BVerfG 18.11.2003, Az. 1 BvR 302/96, Rdn. 213).

Dieser Leitfaden entstand auf Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und wurde erarbeitet vom **„Runden Tisch zum Mutterschutz im Studium“** unter Mitwirkung der zuständigen Landesbehörden. Der Runde Tisch zum Mutterschutz im Studium versteht sich als ein zivilgesellschaftlicher Zusammenschluss von Interessenvertretungen, Hochschulvertreterinnen und -vertretern und anderen Stellen, die an der Umsetzung des Mutterschutzes beteiligt sind. Im Sinne eines partizipativen Gesetzesvollzugs ist er grundsätzlich für alle offen, die an der Erörterung zur Umsetzung des beteiligt sind, u. a.:

- Landeswissenschaftsministerien
- Hochschulleitungen
- Fachbereichsvertretungen
- ProfessorInnenschaft
- Studierendenvertretungen
- Prüfungsämter
- Familienbüros
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Der Runde Tisch zum Mutterschutz im Studium sieht sich als Forum, um Fragen und Lösungen bei der Umsetzung des Mutterschutzes zu erörtern. Dazu gehört es unter anderem,

- Vorgehensweisen zur Umsetzung des Mutterschutzes zusammenzutragen,
- rechtliche Fragestellungen – nach Möglichkeit mit Beteiligung der zuständigen Aufsichtsbehörden – zu erörtern und
- Lösungsvorschläge für hochschulinterne Interessenskonflikte bei der Umsetzung des Mutterschutzes – ggf. unter Hinzuziehung fachwissenschaftlicher Stellungnahmen anderer Stellen, wie z. B. der Nationalen Stillkommission – zu erarbeiten.

Die Besprechungsergebnisse des Runden Tisches werden in dem Leitfaden zum „Mutterschutz im Studium“ dokumentiert, auf das alle Beteiligten und Interessierten Bezug nehmen können (**Referenzpapier**). Den in diesem Leitfaden zusammengetragenen Hinweisen zur Auslegung und Anwendung des MuSchG kommt **keine Rechtsverbindlichkeit** zu. Es wurde bei der Erstellung darauf geachtet, dass direkte gesetzliche Vorgaben (d. h. „Soll“-Formulierungen nach dem MuSchG) und Aussagen der Landesbehörden klar von Umsetzungsvorschlägen (z. B. Empfehlungen oder Good-Practice-Beispielen) unterschieden werden können, um Umsetzungsspielräume eindeutig zu markieren.

Vorwort

Diese Vorgehensweise des Runden Tisches hat folgende Vorteile:

- Der Runde Tisch ist **offen für alle**, die sich an der Erörterung zur Umsetzung des Mutterschutzes beteiligen wollen, da Verfahrensvorschriften zum Erlass von rechtsverbindlichen Vorgaben (wie etwa Zuständigkeit, Stimmberechtigung und Beschlussfähigkeit in regelungssetzenden Gremien) keine Anwendung finden.
- Da der Leitfaden von den Normadressaten und den zur Umsetzung des Mutterschutzes maßgeblichen Beteiligten erstellt wird, besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Hinweise für den Normadressaten **praktikabel sind und akzeptiert werden**. Der Runde Tisch ermöglicht insbesondere auch Lösungsansätze, die auf einem **tatsächlichen Ausgleich** zwischen allen an der Umsetzung des Mutterschutzes im Studium beteiligten Interessengruppen beruhen, und damit in bestimmten Bereichen nachhaltiger sein können als von der Verwaltung erstellte Umsetzungsvorgaben.
- Der Leitfaden behandelt **umfassend alle maßgeblichen Themenbereiche**. Konsensbildung ist nicht zwingend und muss daher auch nicht zu Auslassungen oder Formelkompromissen bei der Texterstellung führen. Vielmehr können ggf. unterschiedliche Vorgehensweisen dokumentiert werden. Der Leitfaden ist **jederzeit änderbar**.

Die **Umsetzung des Mutterschutzgesetzes erfolgt auf Länderebene** und in jeder einzelnen Hochschule. Ein landeseinheitlicher Gesundheits- und Diskriminierungsschutz der Studentinnen kann nur dadurch gewährt werden, dass die Länder entsprechende Umsetzungsvorgaben für ihre Landeshochschulen machen. Hier sind die Aufsichtsbehörden der Länder (Regierungspräsidien, Gewerbeaufsichtsämter etc.) von zentraler Bedeutung. Hier gilt es, die bereits vorhandenen Verfahren und Instrumente (z. B. Merkblätter, Formulare) für den Tätigkeitsbereich „Studium“ anzupassen. Zudem können die Wissenschaftsministerien in ihren Hochschulgesetzen entsprechende Ergänzungen vornehmen; z. B. könnten sie festlegen, dass Hochschulen ausdrückliche Regelungen zum Nachteilsausgleich in den Studien- und Prüfungsordnungen treffen.

Darüber hinaus können geeignete Regelungsmechanismen in vielen Fällen nur durch ein Zusammenwirken unterschiedlicher Einrichtungen (z. B. **staatlicher Prüfungsämter** und Hochschulen) erreicht werden. Auch hier ist es der Wunsch aller Beteiligten, dass im Sinne des bestmöglichen Schutzes der Studentinnen gehandelt wird.

Das hier vorliegende Dokument soll insbesondere den Hochschulen den **Umgang im komplexen Rechtsgebiet des Mutterschutzes in Bezug auf Studentinnen erleichtern** und möglichst – zumindest auf längere Sicht – zu einer bundeseinheitlichen Rechtsanwendung führen. Es stellt zum einen eine allgemeine Einführung in das Mutterschutzrecht mit besonderem Fokus auf die Gruppe der Studentinnen dar, zum anderen soll es eine sachgerechte Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Vorgaben sowie ggf. einen angemessenen Nachteilsausgleich erleichtern.

Der Runde Tisch und der von ihm erarbeitete Leitfaden sollen einen Beitrag hin zu einem partizipativen Gesetzesvollzugs leisten. Besonders freuen wir uns über Beiträgen, die in interessengruppenübergreifenden Erörterungen entstanden sind (z.B. in innerbetrieblichen Strukturen des Arbeitsschutzes), da die Berücksichtigung ggf. auch gegenläufiger Interessenlagen eine wirkungsvolle, praktikable und von allen Beteiligten akzeptierte Lösung wahrscheinlicher werden lässt. **Deshalb sind Änderungs- und Ergänzungswünsche herzlich willkommen.** Bei Interesse können Sie sich auf den Adressverteiler des Runden Tisches setzen lassen, um

Vorwort

über die inhaltliche Weiterentwicklung dieses Leitfadens und den Stand der Erörterung informieren zu lassen. Rückmeldungen bitte an referat214@bmfsfj.bund.de!

1. Einführung

1.1. Aufgaben und Ziele des Mutterschutzes

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts ist zum 1. Januar 2018 ein neues Mutterschutzgesetz in Kraft getreten (Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG)), das sich an den Zielen eines modernen Mutterschutzes orientiert. Mit der Reform des Mutterschutzrechts wurden auch Studentinnen in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes einbezogen.

Der gesundheitliche Mutterschutz vereinigt zwei Zielsetzungen: Er schützt die **Gesundheit** der schwangeren und stillenden Studentin und ihres Kindes und ermöglicht ihr die **Fortführung ihrer hochschulischen Ausbildung**, soweit dies verantwortbar ist (Teilhabeanspruch der Frau in Schwangerschaft und Stillzeit). Insgesamt soll durch die Umsetzung von mutterschutzrechtlichen Maßnahmen **Benachteiligungen** während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit, die sich im Rahmen der hochschulischen Ausbildung ergeben können, entgegengewirkt werden.

1.2. Mutterschutz im Studium

Der Mutterschutz im Studium (hochschulische Ausbildung, § 1 Absatz 2 S. 2 Nummer 8 MuSchG) ist aus mehreren Gründen ein sehr sensibles Thema. Die Situation schwangerer und stillender Studentinnen unterscheidet sich in einigen Punkten von der Situation schwangerer und stillender Beschäftigter. Daher besteht ein anders gelagerter Schutzbedarf, dem durch die wirksame Umsetzung des Mutterschutzgesetzes Rechnung getragen werden muss.

Studentinnen befinden sich zunächst in einem **flexibleren Verhältnis gegenüber der Hochschule** als Beschäftigte gegenüber ihrem Arbeitgeber. Während für Beschäftigte mutterschutzrechtliche Ansprüche und ein besonderer Kündigungsschutz für die Zeit der Schwangerschaft und die Stillzeit bestehen, stellt sich die **finanzielle Absicherung von Studentinnen in Schwangerschaft und Stillzeit** komplexer dar und löst Beratungsbedarf aus. Der Lebensunterhalt wird während des Studiums in den meisten Fällen durch den Bezug von Leistungen nach dem BAföG, die Inanspruchnahme von Studiendarlehen, Stipendien und die Ausübung von Nebentätigkeiten finanziert. Schwangerschaft und Stillzeit haben auf diese Einkommensquellen unmittelbare Auswirkungen.

Die **Förderung nach dem BAföG** wird grundsätzlich nur für die Regelstudienzeit gezahlt. Bei Verzögerungen, die kausal auf einer Schwangerschaft oder Stillzeit beruhen, kann die Förderung allerdings um ein Semester verlängert werden (§ 15 Absatz 3 Nummer 5 BAföG). In besonderen Ausnahmefällen, z. B. wenn nur im Jahresrhythmus angebotene Vorlesungen versäumt wurden, kann auch eine Verlängerung um mehr als ein Semester angemessen sein. Ein zusätzlicher Verlängerungstatbestand ist die Erziehung eines Kindes unter 14 Jahren. Für die ersten fünf Lebensjahre des Kindes beträgt die angemessene Verlängerung ein Semester pro Lebensjahr, für das sechste und siebte Lebensjahr insgesamt ein Semester und für das achte bis zehnte Lebensjahr sowie für das 11. bis 14. Lebensjahr jeweils nochmal insgesamt ein Semester. Wird die Ausbildung während der Mutterschutzfristen nicht fortgeführt, wird ab dem vierten Kalendermonat kein BAföG mehr gezahlt (§ 15 Absatz 2a BAföG), zur Berechnung siehe Abschnitt 4 (Studienfinanzierung).

Zu möglichen finanziellen Problemen treten die Sorgen um den **Fortgang des Studiums** hinzu. Kann das Studium während der Schwangerschaft und Stillzeit fortgesetzt werden? Bestehen gesundheitliche oder organisatorische Bedenken? Können die Prüfungen zum angestrebten Zeitpunkt absolviert werden? Gehen Prüfungsansprüche (faktisch) verloren, wenn die Prüfung insbesondere schwangerschaftsbedingt nicht zum vorgesehenen Prüfungstermin abgelegt werden kann?

Um diesen Bedenken zu begegnen und einen wirkungsvollen Schutz der schwangeren oder stillenden Studentinnen sowie des (ungeborenen) Kindes zu gewährleisten, sollten **klare Zuständigkeiten und Strukturen** an den Hochschulen zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes geschaffen werden (zur Verantwortlichkeit bei der Umsetzung des Mutterschutzes im Rahmen der hochschulischen Ausbildung vgl. auch unter 1.3.).

Insgesamt scheint es erforderlich, im hochschulischen Bereich besser für die Belange von Studentinnen in Schwangerschaft und Stillzeit zu **sensibilisieren**. Schwangere und stillende Studentinnen berichten, dass sie bei Bekanntwerden der Schwangerschaft oftmals Ablehnung erfahren und sie auch mit der Haltung von Lehrenden, aber auch Mitstudierenden konfrontiert werden, Studium und Familienplanung seien inkompatibel und es sei daher unvernünftig, während des Studiums Kinder zu bekommen. So entsteht auf der Seite der Studentin ein Rechtfertigungsdruck, der nicht selten dazu führt, dass Schwangerschaft und Stillzeit verheimlicht und Gefahren für sich und das (ungeborene) Kind in Kauf genommen werden. Um das Entstehen eines derartigen Rechtfertigungsdrucks zu verhindern, sollten Regelungen geschaffen werden, die das Studium und die Familienplanung vereinbar machen. Zudem müssen ggf. **Studienordnungen an den neuen Schutzstandard des Mutterschutzgesetzes angepasst** werden.

Ferner sollte durch eine **offene Kommunikation** zu Mutterschutz und Studieren mit Kind ein Bewusstsein für die Thematik an den Hochschulen und Akzeptanz für schwangere und stillende Studentinnen geschaffen werden.

1.3. Wer ist verantwortlich für den Mutterschutz an Hochschulen?

1.3.1. Rechtsverantwortlichkeit

Verantwortlich für die Sicherstellung des Mutterschutzes ist nach dem Mutterschutzgesetz der „**Arbeitgeber**“. Diesem stehen gemäß § 2 Absatz 1 Nummer 8 MuSchG die natürlichen oder juristischen Personen oder rechtsfähige Personengesellschaften gleich, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis (Ausbildungsstelle) besteht. Ausbildungsstelle ist bei Studentinnen und Studenten die Hochschule, bei der sie immatrikuliert sind. Die Hochschule ist daher Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes. Es liegt somit bei der **Hochschule bzw. Praktikumsstelle**, die gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzgesetzes zu beachten und umzusetzen. Daraus ergeben sich die folgenden Einteilungen:

- Bei **Studentinnen** besteht das Ausbildungsverhältnis mit der jeweiligen Hochschule, sodass die Hochschule selbst Arbeitgeber i.S. des MuSchG ist und die mutterschutzrechtlichen Pflichten zu erfüllen hat.

- Für Studentinnen, die im Rahmen ihrer hochschulischen Ausbildung ein **Praktikum** absolvieren, ist in aller Regel die Stelle Arbeitgeber im Sinne des MuSchG, bei der das Praktikum absolviert wird (Etwas anderes gilt im Fall von anderweitigen vertraglichen Regelungen zwischen der Hochschule und der Praktikumsstelle), vgl. auch unter 1.4.4.
- Bei einem **dualen Studium** besteht die Besonderheit, dass bestimmte Ausbildungsabschnitte an der Hochschule und andere in einem Ausbildungsbetrieb erfolgen. Hier wechselt die Arbeitgeberfunktion für die verschiedenen Ausbildungsabschnitte zwischen Hochschule und Ausbildungsbetrieb. Die Vorgaben des § 8 ArbSchG zur Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber sind zu beachten.
- Im Falle von **Auslandssemestern** bestimmt sich die Arbeitgeberpflicht danach, ob die Studentin noch an einer deutschen Hochschule immatrikuliert ist, also das Ausbildungsverhältnis fortbesteht.

  In der Regel findet eine **Immatrikulation bei der Hochschule im Ausland** statt und bei der Heimathochschule wird ein Urlaubssemester für den Zeitraum beantragt. In diesem Fall trägt die Heimathochschule für diese Zeit keine mutterschutzrechtliche Verantwortung.

  Findet ein Austausch **ohne Immatrikulation im Ausland** statt, z. B. im Rahmen eines besonderen Kooperationsmodells, bleibt die Heimathochschule Arbeitgeber im Sinne des MuSchG und hat die Pflichten aus dem MuSchG zu erfüllen. Gleiches gilt bei Praktika mit Auslandsbezug.

1.3.2. Kommunikationsstrukturen

Von wesentlicher Bedeutung ist es, dass die Hochschulen den Studentinnen **feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner** für mutterschutzrechtliche Belange benennen. Denn in den Hochschulen gibt es häufig mehrere Anlaufstellen, z. B. in Fakultäten, Instituten, Lehrstühlen, Dekanaten etc. Zwar gibt es fast an allen Hochschulen Familienbüros, doch diese sind oft nicht in die Verwaltung eingebunden und können nur beratend und unterstützend tätig werden. Daher sollten klare Strukturen geschaffen werden, an wen sich die schwangere oder stillende Studentin wenden kann. Ferner muss festgelegt werden, wie die Schwangerschaft bzw. die Stillzeit und die erforderlichen Schutzmaßnahmen **zwischen den Verwaltungseinheiten kommuniziert** werden.

Im Hinblick auf die Mitteilung der Studentin über ihre Schwangerschaft bzw. über ihre Stillzeit ist zu beachten, dass § 15 Absatz 1 MuSchG nur eine „Soll"-Regelung ist, sodass für die schwangere oder stillende Studentin **keine Verpflichtung zur Mitteilung der Schwangerschaft** und anderer Mitwirkung besteht (zur schutzauslösenden Wirkung der **Bekanntgabe der Schwangerschaft,** vgl. auch 1.5.). Um eine informierte Entscheidung der Studentin zu begünstigen, sollten Möglichkeiten für **vertrauliche Beratungs- und Informationsgespräche** vorgehalten werden, in denen sie insbesondere ihre verbundenen Befürchtungen zu Rechtsfolgen und Nachteilen, die aus ihrer Sicht mit der Mitteilung über ihre Schwangerschaft und Stillzeit verbunden sind, in einem geschützten Raum artikulieren kann. Dies könnte auch eine der Möglichkeiten sein, Studentinnen über ihre Rechte in Schwangerschaft und Stillzeit zu informieren und sie vor einer offiziellen Mitteilung über deren rechtlichen Folgen zu informieren (vgl. 2.2.1.).

Über die Prozesse, Pflichten und Rechte, die mit dem Mutterschutz für Studierende zusammenhängen, müssen verschiedene Gruppen in unterschiedlicher Weise **informiert und sensibilisiert** werden (Zur Information und Sensibilisierung zum Mutterschutz vgl. auch 2.1.3.). Zu unterscheiden sind v.a. folgende Zielgruppen:

- schwangere und stillende Studentinnen als geschützter Personenkreis (vgl. u.a. § 14 Absatz 3 MuSchG)
- die gesamte Studierendenschaft sowie die hochschulische Belegschaft (vgl. u.a. § 14 Absatz 2 MuSchG) (einschließlich aller männlichen Studenten und Mitarbeiter)
- die Lehrenden und
- die hochschulische Verwaltung.

1.3.3. Umsetzungsstrukturen

Für die organisatorischen Prozesse zur Umsetzung des Mutterschutzes für Studierende ergeben sich dementsprechend innerhalb der Hochschulen drei Ebenen der Verantwortlichkeit sowie eine Vielzahl von Beteiligten in beratender Funktion.

Ebene 1: Insgesamt ist zunächst der **Präsident/Rektor bzw. die Präsidentin/Rektorin** für die Umsetzung des Mutterschutzes an der Hochschule verantwortlich. Er bzw. sie kann (und sollte) die Wahrnehmung dieser Verantwortung im Rahmen der Pflichtendelegation nach § 13 Arbeitsschutzgesetz an fachkundige Stellen innerhalb der Hochschule delegieren.

Ebene 2: Es empfiehlt sich, eine **zentrale Koordinationsstelle** zur Umsetzung des Mutterschutzes einzurichten, die durch eine schriftliche Delegation des Präsidenten/der Präsidentin das Mandat erhält, die Prozesse in diesem Bereich zu steuern und auch Weisungen zu geben (z. B. an Fachverantwortliche). Zugleich lassen sich hier aus den individuellen Fällen heraus auch Verfahren zur Qualitätssicherung entwickeln und strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung des Mutterschutzes anstoßen.

Ebene 3: Zudem sollten die **Fachverantwortlichen durch schriftliche Delegation** beauftragt werden, die Verantwortung für ihren jeweiligen fachlichen Bereich wahrzunehmen und Entscheidungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen und/oder der Studierendenverwaltung zu treffen.

Bei der anlassbezogenen (individuellen) Gefährdungsbeurteilung dürften grundsätzlich die **Lehrenden** verantwortlich sein, da sie in der Regel die Gefährdungen, die aus ihrer Ausbildungsveranstaltung resultieren, am besten beurteilen und ggf. über Anpassungen oder Maßnahmen zum Nachteilsausgleich entscheiden können. Bei Ausbildungsveranstaltungen, die von mehreren Personen abgehalten werden, müssen diese bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zusammenwirken.

Bei Fragen zur Gefährdungsbeurteilung und den erforderlichen Schutzmaßnahmen sind die für den Arbeitsschutz Verantwortlichen sowie die betriebsmedizinische Dienststelle hinzuziehen. **Beratend** stehen bei der Umsetzung des Gesetzes folgende Einrichtungen und Personen zur Verfügung:

a) Innerhalb der Hochschule unter anderem

- die Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- die Sicherheitsbeauftragten,
- das Facility Management,
- die Fachärztin/der Facharzt für Arbeitsmedizin sowie die Betriebsärztin/der Betriebsarzt,
- das Prüfungsamt,
- die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,
- die Familienservice-Büros,
- die Studierendenvertretung und
- das Beschwerdemanagement.

Diese beratenden Instanzen können nicht in die Verantwortung für die Umsetzung des Mutterschutzgesetzes genommen werden.

b) Als externe Stellen beraten die für den Mutterschutz zuständigen Aufsichtsbehörden der Länder. Ergänzend geben die Unfallversicherungsträger Hinweise zur Umsetzung insbesondere für den arbeitsschutzrechtlichen Bereich.

1.3.4. Kostenträgerschaft und Haftung

Die Hochschule hat die aufgrund der Umsetzung des Mutterschutzes **anfallenden Mehrkosten grundsätzlich selbst zu tragen**:

- Ist es aufgrund der Gefährdungsbeurteilung erforderlich, der Studentin eine arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge anzubieten, um ihre **individuelle Infektionsgefährdung** festzustellen und die notwendigen Impfungen anzubieten (z. B. bei der beruflichen Betreuung von Kindern), so tragen die Hochschulen die anfallenden Kosten. Die Impfungen sind Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge.
- Hinsichtlich der Kostenträgereigenschaft gilt daher § 3 Absatz 3 ArbSchG. Mit § 9 Absatz 6 Satz 1 wird der im Arbeitsschutzrecht generell geltende Grundsatz, dass die Hochschule sämtliche Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen nicht den Beschäftigten auferlegen darf (§ 3 Absatz 3 ArbSchG), klarstellend in das MuSchG aufgenommen. Den Studentinnen dürfen für **Impfungen** im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach ArbMedVV) keine Kosten entstehen.
- Kosten für **Blutuntersuchungen** im Rahmen der allgemeinen Schwangerenvorsorge zahlt die jeweilige Krankenkasse der schwangeren Frau. Die Ergebnisse sämtlicher Untersuchungen werden im Mutterpass eingetragen.

Bezüglich der **Haftung** gelten die allgemeinen Regelungen. Eine Haftung des Landes oder der Hochschule kann nur in den Fällen in Betracht kommen, in denen schuldhaft mutterschutzrechtliche Regelungen verletzt werden. Sofern Beschäftigte in verantwortlichen Funktionen zum Schadenersatz herangezogen werden, ist dazu Voraussetzung, dass eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzung vorliegt, die für den entstandenen Schaden ursächlich ist (§ 48 Beamtenstatus-Gesetz; § 3 Absatz 7 TV-L). Ausschließlich in diesen Fällen ist Schadenersatz durch die Beschäftigten zu leisten. Sofern eine Gefährdungsbeurteilung nach bestem Wissen und Gewissen erstellt worden ist, ist ein vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verstoß gegen bestehende Pflichten nicht anzunehmen.

1.4. In welchem Umfang gilt das Mutterschutzgesetz für Studentinnen?

Das MuSchG gilt für **Studentinnen** (siehe dazu auch 1.4.1.; 1.4.2.und 1.4.5.), soweit die Hochschule **Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend** vorgibt (siehe dazu auch 1.4.3.) oder die Studentin ein im Rahmen der hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes **Praktikum** (Pflichtpraktikum) ableistet (siehe dazu auch 1.4.4.). Eine Frau im Sinne des MuSchG ist jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt – **unabhängig von dem in ihrem Geburtseintrag angegebenen Geschlecht**.

- Für Studentinnen gelten die §§ 1-16 und §§ 25-34 MuSchG zum mutterschutzrechtlichen **Gesundheitsschutz** und dem **Teilhabeanspruch** von Schwangeren und Stillenden. Dabei enthält das MuSchG besondere Regelungen für Studentinnen (fakultative nachgeburtliche Schutzfrist § 3 Absatz 3 MuSchG; Ausnahmeregelungen zur Nacht- und Sonn- und Feiertagsarbeit § 5 Absatz 2, § 6 Absatz 2 MuSchG), um den Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses Rechnung zu tragen.
- Der **Kündigungsschutz** ist dagegen auf sie nicht anwendbar. Insbesondere gibt es keinen – vergleichbar dem Kündigungsschutz geregelten – Exmatrikulationsschutz. Es gelten allerdings die allgemeinen Regelungen zur Vermeidung von Diskriminierung von Frauen.
- Auch das mutterschutzrechtliche **Leistungsrecht** findet für Studentinnen keine Anwendung.

1.4.1. Begriff der Studentin

Studentinnen gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 MuSchG sind zunächst an der Hochschule immatrikulierte Studentinnen. Durch die **Immatrikulation** wird das Ausbildungsverhältnis mit der Hochschule begründet.

Aufgrund der Vielfalt der Ausbildungsformen an den Hochschulen ist jedoch zu prüfen, ob ggf. auch außerhalb der Immatrikulation ein Ausbildungsverhältnis im Sinne des MuSchG begründet wurde. Hierbei ist wie folgt zu unterscheiden:

- Bei **Gasthörerinnen** wird in der Regel ein solches Ausbildungsverhältnis nicht bestehen, da Gasthörerinnen die Veranstaltungen wie z. B. Vorlesungen in der Regel aus eigenem Interesse verfolgen möchten.

  Gasthörerinnen können nicht vom spezifischen Schutz des MuSchG umfasst sein, weil in diesen Fällen die Hochschule keine verpflichtenden Vorgaben zu Ort, Zeit und Ablauf macht. Gasthörerinnen sind **mangels eines verbindlich vereinbarten Ausbildungsziels** in jeder Veranstaltung komplett aus freien Stücken. Die Begründung eines Ausbildungsverhältnisses reicht nicht, um vom Anwendungsbereich des § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 MuSchG erfasst zu werden.
- Bei **Frühstudierenden** (Schülerstudierenden) besteht ein Ausbildungsverhältnis zur Hochschule, im Rahmen dessen Leistungsnachweise erworben werden können, die in einem späteren regulären Studium angerechnet werden können. Sofern die Frühstudierenden in den Hochschulen immatrikuliert sind und bereits Kurse wahrnehmen, die zum Erreichen eines Abschlusses erforderlich und vorgegeben sind, sind auch diese Kurse curricular. Das MuSchG findet dann auch auf die Frühstudierenden Anwendung.

- Auch zur **Promotion** eingeschriebene Studierende sind vom Schutz des MuSchG erfasst. Promovierende, die lediglich registriert, nicht jedoch eingeschrieben sind, sind keine Mitglieder der Hochschule und fallen daher auch nicht in den Schutzbereich des MuSchG.
- **Stipendiatinnen** gehören zum Anwendungsbereich nach dem MuSchG, sofern sie an der Hochschule immatrikuliert oder beschäftigt sind. Soweit sie weisungsfrei an der Hochschule erwerbstätig sind, werden sie über das MuSchG ggf. als arbeitnehmerähnliche Personen erfasst, nicht jedoch als Person, die unter den Schutzbereich des § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 MuSchG fällt. Bei anderen Stipendiatinnen hat die Hochschule nicht die Funktion der Ausbildungsstelle bzw. des Arbeitgebers im Sinne des MuSchG.

1.4.2. Studentinnen in Ausbildungsverhältnissen

Bei **studentischen Hilfskräften**, aber z. B. auch bei **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** an den Lehrstühlen, die zugleich promovieren, muss vorrangig geprüft werden, ob die Studentin bereits als Beschäftigte dem MuSchG unterfällt. Wird die Tätigkeit im Rahmen des Studiums ausgeübt, ist sie als Studentin nach dem MuSchG zu behandeln. Übt sie eine Tätigkeit in ihrer Funktion als studentische Hilfskraft oder wissenschaftliche Mitarbeiterin aus, unterfällt sie als Beschäftigte dem MuSchG (vgl. dazu auch die Broschüren „Leitfaden zum Mutterschutz für schwangere und stillende Frauen“ und „Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz“).

1.4.3. Vorgaben eines Ausbildungsplans

Nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 MuSchG ist das MuSchG auf Studentinnen an Hochschulen anzuwenden, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung **verpflichtend** vorgibt.

Maßgeblich ist, dass die Veranstaltung **in der jeweiligen Studienordnung, durch eine Prüfungsordnung oder einen ähnlichen von der Hochschule vorgegebenen Ausbildungsplan (Curriculum) vorgeschrieben** ist. Unerheblich ist es, ob die Veranstaltung in einem bestimmten Zeitabschnitt absolviert werden muss oder lediglich eine Voraussetzung für die Abschlussprüfung darstellt. Voraussetzung für die Einbeziehung in den Schutzbereich des MuSchG ist, dass die Studentin in der Gestaltung ihrer Ausbildung nicht frei ist, sondern sie sich nach den Vorgaben der Hochschule richten muss.

Voraussetzung ist hingegen nicht, dass die Veranstaltung eine **Anwesenheitspflicht** vorsieht. Auch Veranstaltungen ohne Anwesenheitspflicht können grundsätzlich vom MuSchG erfasst sein. Denn es ist das Recht der Studentin, die für ihr Studium verpflichtend vorgegebenen Veranstaltungen zu besuchen und dabei den Schutz des MuSchG in Anspruch zu nehmen. Die Hochschule kann die Studentin nicht auf das Selbststudium verweisen. Dies würde in den meisten Fällen Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis verletzen.

Dabei ist § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 MuSchG mit dem Begriff „**Ausbildungsveranstaltung**“ auf den von der Studentin gewählten **Ausbildungsweg als Ganzes,** mit allen einzelnen Ausbildungsveranstaltungen (Fächerkanon und Prüfungen) anzuwenden, unabhängig davon, ob die Teilnahme an der einzelnen Ausbildungsveranstaltung durch die Hochschule vorgegeben wird oder durch die Studentin selbst ausgewählt werden kann. Um das Ausbildungsziel in der beabsichtigen Zeit und Form zu erreichen, muss die Studentin auch an den selbst gewählten Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen. Insofern gibt die Hochschule Ort, Zeit und Ablauf auch dieser selbst gewählten Ausbildungsveranstaltungen vor.

Die Hochschule ist damit für die Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen sowie deren laufenden Überprüfung **bei allen curricularen Veranstaltungen** verantwortlich. Der verpflichtende Ausbildungsweg als Ganzes umfasst damit nicht nur Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen, sondern insbesondere **auch den Bereich der Wahlfächer**.

Der weitere Ausbildungsweg der Studentin muss dann solange **mutterschutzkonform ausgestaltet** werden, solange das MuSchG auf die Studentin anzuwenden ist. Ist der Hochschule dies nicht möglich und kann die Hochschule der Studentin auch keinen anderen mutterschutzkonformen Ausbildungsweg (Alternativangebot) anbieten (siehe v.a. § 13 MuSchG), ist die Hochschule gehalten, für einen **Nachteilsausgleich** der schwangeren oder stillenden Studentin zu sorgen (§ 9 Absatz 1 Satz 4 MuSchG).

1.4.4. Pflichtpraktika

Für verpflichtende Praktika, also im Rahmen der Ausbildung verpflichtend vorgegebene Praktika, gelten die mutterschutzrechtlichen Vorgaben grundsätzlich entsprechend. Ein im Rahmen der Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum (Pflichtpraktikum) liegt dann vor, wenn die Prüfungsordnung oder eine andere Form des Ausbildungsplanes ein Praktikum während der Studienzeit verpflichtend vorgibt. Unerheblich ist es, ob die Hochschule eine Praktikumsstelle verpflichtend vorgibt oder die Studentin die Praktikumsstelle frei wählen kann.

- Sofern zwischen der Praktikantin und dem Unternehmen/der Institution eine **individuelle Praktikumsvereinbarung** (Praktikumsvertrag) besteht, unterfällt die Praktikantin bereits dem Beschäftigtenbegriff und ist als solche geschützt. Bei der Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber sind die Regelungen des § 8 ArbSchG entsprechend anzuwenden. Bei solchen Praktika, bei denen die Praktikumsstelle die mutterschutzrechtlichen Arbeitgeberpflichten erfüllen muss (siehe auch 1.3.1.), ist diese auch verpflichtet, die mutterschutzrechtliche **Gefährdungsbeurteilung** zu erstellen. Diese muss nicht der Hochschule vorliegen.
- Bei Praktika, die aufgrund von **Vereinbarungen zwischen der Hochschule und der Praktikumsstelle** absolviert werden, z. B. im Lehramtsstudium bei Praktika in Schulen, in praktischen Ausbildungsabschnitten im Medizinstudium in Universitätskliniken oder in externen Praxen, obliegt es der Hochschule auch in diesem Bereich, die Arbeitgeberpflichten zu erfüllen. Denn das Ausbildungsverhältnis besteht in diesen Fällen lediglich zwischen der Studentin und der Hochschule. Die Hochschule bedient sich durch den Vertragsschluss mit der Praktikumsstelle dieser zur Erbringung einer Ausbildungsleistung. Da die Praktikumsstelle jedoch bestehende Gefährdungen besser beurteilen kann als die Hochschule, müssen Praktikumsstelle und Hochschule für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zusammenwirken. Es empfiehlt sich die Aufnahme einer entsprechenden Regelung in den Kooperationsvertrag.

1.4.5. Nicht vom MuSchG erfasste Hochschulveranstaltungen

Nimmt eine schwangere Studierende an einer **Ausbildungsveranstaltung außerhalb des Curriculums** ihres Studienganges teil, findet das MuSchG keine unmittelbare Anwendung. Eine Verpflichtung der Hochschule etwa zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung oder zur Gewährung eines Nachteilsausgleiches besteht in einem solchen Fall nicht, da § 1 Absatz 2

Satz 2 Nummer 8 MuSchG Studierende nur dann in den Schutzbereich des MuSchG einbezieht, soweit die Hochschule Zeit, Ort und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung **verpflichtend** vorgibt.

Soweit Studentinnen im Wesentlichen frei darüber bestimmen können, ob und in welcher Weise sie bestimmte Tätigkeiten im Rahmen ihrer Ausbildung vornehmen (z. B. **Bibliotheksbesuche oder die Teilnahme an nicht curricularen Vorlesungs- oder Sportangeboten**), findet das MuSchG demnach keine Anwendung.

1.5. Wann beginnt der Mutterschutz und wie lange gilt er?

Das MuSchG schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz **während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit**. Der Schutz von vor kurzem entbundenen Frauen hat bei Studentinnen eine besondere Bedeutung, weil für sie keine obligatorische Schutzfrist nach der Entbindung gilt.

Der Mutterschutz gilt **ab Bekanntgabe der Schwangerschaft** bis nach der Entbindung und in der Stillzeit. Der wirkungsvolle Schutz der Gesundheit der schwangeren oder stillenden Studentin und ihres Kindes setzt jedoch voraus, dass die Ausbildungsstelle von der Schwangerschaft bzw. der Stillzeit Kenntnis hat. Daher soll die Studentin die Ausbildungsstelle im eigenen Interesse möglichst frühzeitig über ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag oder darüber, dass sie stillt, **informieren**. Eine Pflicht zur Offenlegung der Schwangerschaft besteht allerdings nicht. Vgl. 2.2.1.

Im Fall einer **Fehlgeburt** (bei einem Geburtsgewicht des Kindes unter 500 Gramm) endet der Mutterschutz für Studentinnen grundsätzlich mit dem Ende der Schwangerschaft. Bei einer **Totgeburt** (bei einem Geburtsgewicht des Kindes ab 500 Gramm) **oder dem Tod des Kindes** nach der Geburt gelten die mutterschutzrechtlichen Schutzbestimmungen grundsätzlich in vollem Umfang. Im Einzelnen vgl. unter 2.2.7.

1.6. Verhältnis des Mutterschutzgesetzes zu anderen Gesetzen

Neben dem MuSchG hat der Gesetzgeber **zahlreiche weitere bereichsspezifische Bestimmungen** erlassen, um den gesundheitlichen Schutz gebärfähiger, schwangerer und stillender Frauen sowie ihres Kindes vor Gefährdungen, Überforderung und vor der Einwirkung von Gefahrstoffen am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Im Verhältnis zu diesen Sonderregelungen gilt der Grundsatz der Spezialität: Das speziellere Gesetz geht dem allgemeineren vor.

Bestehende **Arbeitszeit- und Arbeitsschutzbestimmungen** werden berücksichtigt und die besondere Situation schwangerer und stillender Frauen ins Zentrum gerückt. Diese Regelungen finden im Bereich der hochschulischen Ausbildung entsprechende Anwendung. Regelungen in anderen Arbeitsschutzbestimmungen (wie z. B. in der Gefahrstoffverordnung, in der Biostoffverordnung, in der Betriebssicherheitsverordnung und in der Arbeitsstättenverordnung sowie in den strahlenschutzrechtlichen Regelungen) bleiben unberührt.

Soweit Hochschulgesetze der Länder in Bezug auf mutterschutzrechtliche Regelungen in Konflikt zum MuSchG stehen, ist das **MuSchG als Bundesgesetz vorrangig**. Der Bund hat mit dem Mutterschutz von seiner (konkurrierenden) Gesetzgebungszuständigkeit Gebrauch gemacht (Art. 72 Absatz 1 i. V. m. Art. 74 Absatz 2 Nummer 12 GG; Art. 31 GG).

Das **MuSchG legt Mindeststandards fest,** von denen die Ländergesetze zur Umsetzung des Mutterschutzes nicht negativ abweichen können. Dies gilt auch für die Einräumung einer fakultativen nachgeburtlichen Schutzfrist für Studentinnen, die der Bewahrung einer Entscheidungsfreiheit der Studentinnen dient. Die hochschulische Festlegung von obligatorischen Schutzfristen nach der Entbindung ist demnach unzulässig.

1.7. Datenschutzrechtliche Bestimmungen

Innerhalb der Hochschulen dürfen Daten entsprechend den jeweiligen Landeshochschulgesetzen sowie den Landesdatenschutzgesetzen **auch ohne Einwilligung verarbeitet** werden, soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben der Hochschule i. V. m. dem MuSchG vorgesehen ist (vgl. z. B. Artikel 4 Absatz 1 BayDSG).

Zu beachten bleibt in jedem Fall, dass es sich bei den Daten zu Schwangerschaft und Stillzeiten um Gesundheitsdaten handelt, die unter die **Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten** gemäß Artikel 9 DSGVO fallen und entsprechend besonders sensibel zu behandeln sind.

Auch enthebt die Erlaubnis, ohne Einwilligung personenbezogene Daten verarbeiten zu dürfen, nicht von der Pflicht zur **Information bei der Erhebung von personenbezogenen Daten** bei der betroffenen Person gemäß den Artikeln 13 und 14 DSGVO.

Für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Umsetzung des MuSchG müssen unter Berücksichtigung der jeweiligen Organisationsprozesse an der jeweiligen Hochschulen **Verzeichnisse von Verarbeitungstätigkeiten** gemäß Art. 30 DSGVO erstellt werden.

Vielfach können gesetzliche Legitimationsgrundlagen zur Datenverarbeitung aus der DSGVO, den **Landesdatenschutzgesetzen** und Spezialgesetzen herangezogen werden, die eine besondere Einwilligung der betroffenen Studierenden nicht erforderlich machen.

Zu finden sich **zusätzliche Datenschutzregelungen** im MuSchG. So stellt die Übermittlung personenbezogener Daten an die Aufsichtsbehörde nach § 27 MuSchG bereits eine rechtliche Verpflichtung im Sinne des Art. 6 Absatz 1 c) DSGVO (Rechtmäßigkeit der Verarbeitung) dar.

2. Gesundheitsschutz im Studium

2.1. Vor Mitteilung einer Schwangerschaft

Bereits vor der Mitteilung einer Schwangerschaft muss die Hochschule eine Gefährdungsbeurteilung erstellen. Ein Ablaufschema zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung könnte wie folgt aussehen:

1. anlasslose Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG (für die Beschäftigten) und Ermittlung der möglicherweise zu treffenden Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 MuSchG (vgl. 2.1.1.)
2. Dokumentation nach § 14 Absatz 1 MuSchG (vgl. 2.1.2.)
3. Information der Studierendenschaft und Belegschaft nach § 14 Absatz 2 MuSchG (vgl. 2.1.3.)

2.1.1. Anlasslose Gefährdungsbeurteilung

Nach § 10 MuSchG muss die Hochschule im Rahmen der (ohnehin für Beschäftigte durchzuführenden) Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Die Hochschule muss also **unabhängig davon, ob gerade eine schwangere oder stillende Studentin an der Hochschule studiert,** ermitteln, welche Tätigkeiten nach Art, Ausmaß und Dauer mutterschutzsensibel sind und deshalb besondere Maßnahmen zum Schutz von schwangeren und stillenden Studentinnen und ihres Kindes erfordern.

Die Erstellung dieser Gefährdungsbeurteilungen ist eine grundlegende Arbeitgeberpflicht, d. h. die Hochschule selbst ist für das ordnungsgemäße Erstellen der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich (vgl. 1.3.). Die Gefährdungsbeurteilung **muss fachkundig** erstellt werden. Verfügt die Hochschule bzw. die in der Hochschule für den Mutterschutz verantwortlichen Personen nicht selbst über die erforderliche Fachkunde und die entsprechenden Kenntnisse zur Beurteilung der Gefährdung durch Gefahrstoffe, Biostoffe usw., ist sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung nur von **zuverlässigen und fachkundigen Personen** durchgeführt wird (§ 9 Absatz 5 MuSchG). Die Hochschule kann die Gefährdungsbeurteilung auch durch die verantwortlichen Personen für den Arbeitsschutz erstellen lassen (gemäß der intern festgelegten Arbeitsschutzorganisation). Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt können zur Unterstützung und Beratung hinzugezogen werden (gemäß des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG)).

Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt **tätigkeitsbezogen**. Das bedeutet, dass für jede Tätigkeit im Studium die Gefährdungen beurteilt und Schutzmaßnahmen festgelegt werden müssen. Die Einteilung der Tätigkeiten kann hochschulintern festgelegt werden (z. B. nach Modulen, Art der Ausbildungsveranstaltungen, Praktika und Exkursionen). Um den Bearbeitungsaufwand zu minimieren können gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Für die Tätigkeiten, die auch von Beschäftigten in der gleichen Weise ausgeübt werden, kann auf die entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen zurückgegriffen werden.

2. Gesundheitsschutz im Studium
2.1. Vor Mitteilung einer Schwangerschaft

Bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen im hochschulischen Bereich ist insbesondere Folgendes zu beachten:

- Neben physischen sind auch alle **psychischen Gesundheitsgefährdungen** in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Beispiele für psychische Belastungsfaktoren können sein: Arbeitsintensität/Leistungsdruck, Lage und Verteilung der Ausbildungsveranstaltungen, Lärm-Beleuchtung-Klima, Organisation von Terminen (Vielzahl von Gefährdungen, mangelnde soziale Unterstützung). Grundlage für die Beurteilung der psychischen Belastungen ist die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) mit dem Arbeitsprogramm Psyche.
- Teil der Gefährdungsbeurteilung ist auch die **Beurteilung der biologischen Gefährdungen** durch Biostoffe. Bei erhöhter Gefährdung durch bestimmte Biostoffe kann eine verpflichtende arbeitsmedizinische Vorsorge nach der **ArbMedVV** notwendig sein. Wenn die Frau einen ausreichenden Immunschutz hat, gilt sie als nicht gefährdet. Die Bestimmung des Immunschutzes kann im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge erfolgen.

2.1.2. Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Nach der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung ist die Hochschule gesetzlich verpflichtet, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf den Mutterschutz und den Bedarf an erforderlichen Schutzmaßnahmen zu **dokumentieren**.

2.1.3. Information und Sensibilisierung zum Mutterschutz

Im Anschluss muss die Hochschule alle Studierenden und Lehrenden sowie sonstige Verantwortliche, v. a. auch männliche Mitarbeiter und Studierende, über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen und den Bedarf an erforderlichen Schutzmaßnahmen **informieren**. Damit soll sichergestellt werden, dass auch männliche Lehrende und Mitstudenten ein Verständnis dafür bekommen, ob im Fall einer Schwangerschaft oder des Stillens Gefährdungen für die Studentin oder ihr Kind bestehen und sie entsprechend reagieren können.

Die Unterrichtung soll in **angemessener und zielgerichteter Form** erfolgen. Ziel sollte es sein, in allgemeiner Form über den Mutterschutz an der Hochschule zu informieren und Detailinformationen an geeigneter Stelle vorzuhalten. Eine Abstufung der Informationsübermittlung für den jeweiligen Adressatenkreis ist sinnvoll. So können alle Beteiligten aktiv bei der Umsetzung der Schutzmaßnahmen unterstützen und auf die Belange schwangerer und stillender Studentinnen besser Rücksicht nehmen.

Zusätzlich kann auf die **behördlichen Informationsangebote** hingewiesen werden, z. B. die BMFSFJ-Homepage, den Leitfaden zum Mutterschutz des BMFSFJ, den Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz und Informationen zum Mutterschutz der Länder.

Der **offene Umgang mit dem Thema Mutterschutz** stärkt das Verständnis an der Hochschule für die Bedürfnisse der schwangeren und stillenden Mitarbeiterinnen und Studentinnen und das Vertrauen darin, dass die Vereinbarkeit von Familie und Studium an der Hochschule einen hohen Stellenwert besitzt. Ein nachhaltiger und effektiver Mutterschutz kann die Studiengesamtdauer und die Zahl erfolgreicher Studienabschlüsse an der Hochschule günstig beeinflussen. Darüber hinaus macht ein guter Mutterschutz die Hochschule attraktiv für die Studierendenschaft, aber auch für das Lehrpersonal und steigert damit die Konkurrenzfähigkeit durch

eine stärkere Bindung der Studierendenschaft und Belegschaft an die Hochschule. Der Mutterschutz bietet eine gute Gelegenheit, das Selbstverständnis als familienfreundliche Hochschule mit Leben zu füllen.

Die Hochschule muss das **MuSchG in geeigneter Form** (Aushang, Intranet) jederzeit verfügbar machen § 26 Absatz 1 MuSchG.

2.2. Während der Schwangerschaft

2.2.1. Mitteilung der Studentin über ihre Schwangerschaft

Die Studentin soll die Hochschule **möglichst frühzeitig** über ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstag informieren (vgl. 1.5.). Verpflichtet ist die Studentin dazu allerdings nicht. Auch über den Zeitpunkt der Mitteilung kann sie selbst entscheiden. Je früher die Studentin die Hochschule **offiziell** von ihrer Schwangerschaft unterrichtet, desto besser kann die Hochschule einen wirkungsvollen Mutterschutz sicherstellen. Denn von Beginn der Schwangerschaft an können Gefährdungen für das ungeborene Kind oder die schwangere Studentin bestehen.

Bei Bekanntwerden der Schwangerschaft durch die Mitteilung der Studentin (bei minderjährigen Studentinnen deren Eltern) muss die Hochschule die Studentin **auf ihre Rechte (und Pflichten) nach dem MuSchG hinweisen**.

Um zu vermeiden, dass Studentinnen aus Angst vor Nachteilen in ihrer Ausbildung auf den Schutz des MuSchG verzichten, sollten die geeignete Strukturen vorgehalten werden, die **vertrauliche Beratungs- und Informationsgespräche** für schwangere Studentinnen ermöglichen (vgl. auch 1.3.2.). Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Hochschule, die in einem vertraulichen Gespräch von der Schwangerschaft erfahren, z. B. Mitarbeitende des Familienbüros, sind nicht verpflichtet, die Schwangerschaft innerhalb der Hochschule an die zuständige Stelle zu melden. Dies entspräche nicht dem Willen der schwangeren Studentin, die sich vertraulich an die Mitarbeitenden gewandt hat. Da auf die Hochschule ohne eine Schwangerschaftsmitteilung seitens der Studentin kein Haftungsrisiko zukommt, besteht auch keine Kollision mit den Pflichten der Mitarbeitenden gegenüber der Hochschule.

Auf die Schutzrechte des MuSchG kann sich eine Studentin nur berufen, wenn sie ihre Schwangerschaft **gegenüber der Hochschule offiziell mitteilt**:

- **Nur die ausdrückliche Mitteilung** der Studentin über die Schwangerschaft außerhalb von vertraulichen Beratungs- und Informationsgesprächen ist eine „Mitteilung“ i. S. d. § 15 MuSchG.
- **Verschweigt** die Studentin die Schwangerschaft, greifen die Schutzrechte des MuSchG grundsätzlich nicht. In ihrem eigenen Interesse ist daher eine Mitteilung so früh wie möglich zu empfehlen.
- Die **Beantragung eines Urlaubssemesters** wegen Schwangerschaft gilt grundsätzlich als Mitteilung der Schwangerschaft. Die Hochschule muss in diesen Fällen automatisch auch die Daten der Studentin aufnehmen, die über die Angaben für einen Urlaubssemesterantrag hinausgehen, aber nach den Vorgaben des MuSchG für die Mitteilung einer schwangeren Studentin erforderlich sind. Anschließend muss sie alle nach dem MuSchG notwendigen weiteren Maßnahmen einleiten. Wenn die Hochschule nicht zwischen einem

Urlaubssemester wegen Schwangerschaft und einem Urlaubssemester wegen Elternzeit unterscheidet und daher bei Eingehen eines Antrags nicht eindeutig feststellen kann, ob eine Schwangerschaft vorliegt, kann der Antrag nicht als Mitteilung der Schwangerschaft der Studentin gewertet werden.

Es wird empfohlen, im **Formular zur Beantragung eines Urlaubssemesters** ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass ein Antrag auf Beurlaubung vom Studium („Urlaubssemester“) aufgrund einer Schwangerschaft als Anzeige derselben gilt und die entsprechenden Daten zur Erstellung der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung sowie zur **Mitteilung der Schwangerschaft an die Aufsichtsbehörden** weitergeleitet werden.

Jede Hochschule ist berechtigt, den hochschulinternen Ablauf nach der Schwangerschaftsmitteilung durch die Studentin **in eigener Verantwortung organisatorisch zu regeln**. § 15 Absatz 2 MuSchG berechtigt die Hochschule, ein ärztliches Attest (oder ein Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers) mit Angabe des voraussichtlichen Geburtstermins zu verlangen. Das Prüfungsamt ist regelmäßig berechtigt, diesen Nachweis zu fordern. Dies erleichtert die Sicherstellung des Mutterschutzes. Die Kosten dieses ärztlichen Attests trägt gemäß § 9 Absatz 6 MuSchG die Hochschule. Eine solche Mitteilung kann auch digital erfolgen.

Eine einmalige Mitteilung bei der Hochschule genügt. An welche Stelle die Studentin die Schwangerschaft mitteilt, ist grundsätzlich unerheblich. Es obliegt nicht der Studentin, ihre Schwangerschaft allen Verantwortlichen zu melden. Die **interne Weitergabe der offiziellen Schwangerschaftsmitteilung** ist Aufgabe und Pflicht der Hochschulverwaltung. Bei der Pflicht der Hochschulverwaltung, alle Beteiligten über die offizielle Schwangerschaftsmitteilung zu informieren, handelt es sich um eine wesentliche Neuerung des MuSchG (zu den Kommunikationsstrukturen vgl. 1.3.2.).

Wichtiger Hinweis
Die Hochschule darf die Informationen über Schwangerschaft oder Stillzeit der Studentin nicht unbefugt (d. h. ohne rechtliche Grundlage) an Dritte weitergeben. Tut sie es fahrlässig oder vorsätzlich doch, kann dies mit einem Bußgeld bis zu 5.000 Euro geahndet werden. Zulässig und geboten ist hingegen die Weitergabe dieser Informationen an die Personen in der Hochschule, welche mit der Ausführung und Umsetzung der Schutzmaßnahmen betraut sind, wie z. B. Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitsschutz sowie Lehrende der schwangeren oder stillenden Frau sowie der zuständigen Prüfungsämter. Die Weitergabe der Informationen an diese Personen ist für die Hochschule verpflichtend.

2.2.2. Ablauf nach der Mitteilung der schwangeren Studentin

Das Ablaufschema nach der Mitteilung der Schwangerschaft durch die Studentin könnte wie folgt aussehen:

1. **Benachrichtigung der Aufsichtsbehörde** über die Ausbildung einer schwangeren Studentin nach § 29 Absatz 1 MuSchG (vgl. 2.2.2.1)
2. Erstellung der **anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung**: Unverzügliche Festsetzung erforderlicher Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 MuSchG und Ausschluss unverantwortbarer Gefährdungen (schwangerschaftsbezogene Gefährdungsbeurteilung, vgl. 2.2.2.2.)
3. **Angebot zu einem persönlichen Gespräch** nach § 10 Absatz 2 Satz 2 MuSchG: Da es sich bei einer Schwangerschaft um einen dynamischen Vorgang handelt, der durch

ständige Veränderung und Entwicklung gekennzeichnet ist, können die gleichen Ausbildungsbedingungen in den verschiedenen Stadien der Schwangerschaft sowie nach der Entbindung bzw. wenn die Mutter noch stillt, jeweils unterschiedliche Probleme für die Gesundheit und Sicherheit mit sich bringen. Ein Gespräch kann dies berücksichtigen und in die zu erstellende anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung einfließen (vgl. 2.2.2.3.).

4. **Information** der schwangeren Frau nach § 14 Absatz 3 MuSchG (vgl. 2.2.2.4.).
5. **Dokumentation** nach § 14 Absatz 1 MuSchG; **Überprüfung der Durchführung** und der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen und **Fortschreiben** der Gefährdungsbeurteilung (vgl. 2.2.2.5.).

2.2.2.1. Benachrichtigung der Aufsichtsbehörde

Die Hochschule ist gemäß § 27 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG verpflichtet, die Aufsichtsbehörde über die Schwangerschaft zu benachrichtigen. Von den Arbeitsschutzbehörden der Länder wird hierzu im Internet ein Formular „Mitteilung über die Ausbildung einer schwangeren oder stillenden Studentin gemäß § 27 Mutterschutzgesetz“ zur Verfügung gestellt. Wer genau diese Aufgabe intern übernimmt, müssen die Hochschulen selbst entscheiden.

2.2.2.2. Angebot eines persönlichen Gesprächs mit der schwangeren Studentin

Zudem muss die Hochschule der Studentin ein persönliches Gespräch über weitere Anpassungen der Ausbildungsbedingungen anbieten, die den Bedürfnissen der Studentin während der Schwangerschaft entsprechen. Sollte die Studentin kein Interesse an einem solchen Gespräch haben, hat die Hochschule das Angebot für das Gespräch schriftlich festzuhalten.

2.2.2.3. Schwangerschaftsbezogene Gefährdungsbeurteilung

Nach Mitteilung der Schwangerschaft ist durch die Hochschule oder die verantwortlichen Personen (vgl. zu den Umsetzungsstrukturen 1.3.3. und zur anlasslosen Gefährdungsbeurteilung 2.1.1) eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Grundlage für diese bildet die anlasslose Gefährdungsbeurteilung. Es wird empfohlen, diese durch die persönlichen Angaben der Studentin zu konkretisieren und Anpassungen hinsichtlich des aktuellen Ausbildungsverlaufs der Studentin zu beachten und entsprechend den ggf. festzusetzenden Schutzmaßnahmen zu aktualisieren. Es wird empfohlen, die Studentin aktiv bei der Erstellung der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung mitwirken zu lassen. Wer gemeinsam mit der Studentin die Beurteilung vornimmt (z. B. die Lehr-, Praktikums- und Exkursionsverantwortlichen) ist hochschulintern zu regeln und eindeutig festzulegen (vgl. dazu 1.3.3.). Die Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte haben eine beratende und unterstützende Funktion.

2.2.2.4. Unterrichtung der schwangeren Studentin

Hat die Studentin die Hochschule über ihre Schwangerschaft informiert, muss die Hochschule sie unaufgefordert und in angemessener Weise über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und über die damit gegebenenfalls verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen **unterrichten**, § 10 Absatz 2 MuSchG i. V. m. § 14 Absatz 3 MuSchG. Dies umfasst insbesondere die für sie nach § 10 Absatz 2 MuSchG festgelegten und nach § 13 MuSchG getroffenen

Schutzmaßnahmen. Diese Unterrichtung kann es auch erforderlich machen, dass die Hochschule der betreffenden Studentin Einsicht in die Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung gewährt.

2.2.2.5. Dokumentation, Überprüfung und Fortschreibung

Schließlich ist die Hochschule nach § 14 Absatz 1 MuSchG verpflichtet, die Gefährdungsbeurteilung und ihre Ergebnisse zu dokumentieren. Die Durchführung und der Wirksamkeit der auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Schutzmaßnahmen ist in regelmäßigen Abständen unter Berücksichtigung des Fortgangs der Schwangerschaft und sich daraus ergebener besonderer Befindlichkeiten der Schwangeren zu überprüfen. Ggf. ist die Gefährdungsbeurteilung entsprechend fortzuschreiben.

Die Hochschule hat zudem die in § 27 Absatz 3 MuSchG genannten Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

2.2.3. Schwangerschaftsgerechte Ausbildungszeiten

Der Mutterschutz soll es der schwangeren Studentin erleichtern, ihre Ausbildung mit den besonderen Anforderungen und ihrer besonderen Situation in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit vereinbaren zu können. Ein wichtiger Bestandteil sind dabei die **ausbildungszeitlichen Regelungen.**

2.2.3.1. Freistellung für Untersuchungen

Zudem stellt der Mutterschutz sicher, dass die Studentin auch in ihrem Studium (**Vorsorge-) Untersuchungen** nach der Mutterschaftsrichtlinie in Anspruch nehmen kann. Die Studentin ist gehalten, Termine dafür außerhalb der von der Hochschule vorgesehenen Zeiten für Lehrveranstaltungen zu vereinbaren. Ist dies jedoch nicht möglich, kann sie von der Hochschule verlangen, dass sie für Untersuchungen freigestellt wird, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, § 7 Absatz 1 MuSchG.

Das heißt auch, dass etwaige durch Untersuchungen begründete Fehlzeiten **nicht auf die Maximalfehlzeiten angerechnet werden dürfen**, bei deren Überschreitung ein Kurs als nicht bestanden gilt.

Dabei ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass der Studentin ein **Anspruch auf Ausbildung** zusteht. Ist eine rechtzeitige Nachholung der Veranstaltung nicht möglich und ist auch kein Ersatz denkbar und würde eine Nichtanerkennung der Ausbildungszeiten/-veranstaltungen zur Verzögerung des Ausbildungsziels führen, ist ein Nachteilsausgleich zu prüfen (vgl. im Einzelnen unter 3.).

2.2.3.2. Zulässige Ausbildungszeiten

Das MuSchG beinhaltet zudem eine Reihe von Bestimmungen, die die **zulässige Ausbildungszeit schwangerer Studentinnen** regulieren, §§ 4-6 MuSchG. Bei der Ermittlung der Ausbildungszeiten sind alle im Ausbildungsplan vorgesehenen Zeiten (z. B. auch curricular vorgesehene Selbststudiumszeiten) zu berücksichtigen. Diese Regelungen sollen die

2. Gesundheitsschutz im Studium

2.2. Während der Schwangerschaft

Schwangere vor körperlicher Überforderung, Erschöpfungserscheinungen und psychischen Belastungen schützen. Dies geschieht insbesondere:

- durch die Begrenzung der zulässigen Mehrarbeit,
- durch die Festlegung einer zwingend geltenden Mindestruhezeit und
- durch Vorgaben zur Lage der Ausbildungszeiten insbesondere nach 20 Uhr sowie sonn- und feiertags.
- Die Hochschule darf die schwangere Studentin nicht mehr als **maximal achteinhalb Stunden täglich** oder 90 Stunden pro Doppelwoche beschäftigen. Ist sie **jünger als 18 Jahre,** darf sie **höchstens acht Stunden täglich** oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten bzw. an Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Gesetzliche Ruhepausen sowie die Fahrzeit (Wohnung – Hochschule) sind keine Arbeitszeit.

Die Hochschule muss ferner ihrer schwangeren Studentin nach Beendigung der täglichen Ausbildungszeit eine ununterbrochene **Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.** Schließlich gibt es im MuSchG verschiedene Vorschriften, die die **Lage der Ausbildungszeiten** regulieren und den schwangeren Frauen zum Teil **gesetzliche Mitspracherechte** einräumen.

Soweit Hochschulische Veranstaltungen auch nach 20 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen vorgesehen sind, ist Folgendes zu beachten:

- **Zwischen 20 und 22 Uhr** darf die Hochschule die schwangere Studentin tätig werden lassen, wenn
  - sie sich dazu ausdrücklich bereit erklärt,
  - die Teilnahme zu Ausbildungszwecken in dieser Zeit erforderlich ist und
  - insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

  Es ist **kein behördliches Genehmigungsverfahren** erforderlich. Die Hochschule hat die Teilnahme der Studentin an Ausbildungsveranstaltungen zwischen 20 und 22 Uhr jedoch der zuständigen Aufsichtsbehörde mitzuteilen. Die Studentin kann ihre Bereitschaft zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.
- Es ist der Hochschule grundsätzlich verboten, schwangere Studentinnen **nach 22 Uhr** (bis 6 Uhr) an Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen zu lassen. Nur in besonders begründeten Einzelfällen kann die zuständige Aufsichtsbehörde dies bei Vorliegen der o.g. Voraussetzungen bewilligen. Bibliotheksbesuche oder Ähnliches werden nicht von der Regelung erfasst (zu nicht vom MuSchG erfasste Universitätsveranstaltungen siehe 1.4.5.).
- **An Sonn- und Feiertagen** darf die schwangere Studentin nur dann tätig werden, wenn
  - sie sich dazu ausdrücklich bereit erklärt,
  - die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
  - ihr in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und

- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Studentin oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

  Hierbei ist zu beachten, dass nicht jegliche Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Es muss im Falle der Alleinarbeit insbesondere geprüft werden, ob hierdurch eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Studentin oder ihr Kind bestehen kann.

Bezüglich der Feiertage ist auf den Ort der Ausbildungstätigkeit abzustellen.

Die ausdrückliche Anmeldung zu Wochenendseminaren ist als **Bereiterklärung** zu deuten. Die Hochschule hat diese Erklärungen gemäß § 27 Absatz 5 MuSchG zwei Jahre aufzubewahren. Die Studentin kann ihre Bereitschaft zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen jederzeit mit Wirkung für die Zukunft **widerrufen**.

Für die Einhaltung des Verbots der Ausbildung nach 20 Uhr und des Sonn- und Feiertagsverbots sowie die Einhaltung anderer Schutzvorschriften ist die **Hochschule verantwortlich** (vgl. 1.3.1.). Entsprechend Art und Umfang des Ausbildungsverbotes hat die Hochschule die Teilnahme von schwangeren Studentinnen zu unterbinden. Außerhalb des hochschulischen Kontextes werden der Studentin keine Vorgaben zum Ort und des Ablaufs gemacht, etwa bei dem Studium zuhause.

Zusammenfassend lässt sich hierzu festhalten, dass grundsätzlich die Hochschule die im MuSchG verlangten zulässigen Ausbildungszeiten einhalten muss. Das bedeutet, dass die Ausbildungsveranstaltungen entsprechend so gelegt werden, dass es nicht zu einer Verletzung der zulässigen Ausbildungshöchstzeiten mit den entsprechenden Ausnahmen kommt. Die Studentin kann aber ausdrücklich (vorzugsweise schriftlich) erklären, dass sie an einer eigentlich ausbildungszeitrechtlich unzulässigen Veranstaltung teilnehmen möchte, zu der sie mutterschutzrechtlich nicht verpflichtet werden kann.

Wie die jeweilige Studentin die vorgesehene Nachtruhe umsetzt, liegt in ihrem persönlichen Ermessen.

2.2.4. Schwangerschaftsgerechte Ausbildungsbedingungen

Es ist Aufgabe der Hochschule, den Ausbildungsplatz der Studentin so einzurichten, dass sie und ihr ungeborenes Kind vor Gesundheitsgefährdungen ausreichend geschützt sind. Unverantwortbare Gefährdungen müssen ausgeschlossen werden. Dies geschieht durch Festlegung und Durchführung von Schutzmaßnahmen. Es gibt eine Priorisierung bezüglich der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen nach § 13 Absatz 1 MuSchG:

1. Zuerst ist zu prüfen ob eine mutterschutzgerechte Umgestaltung der Ausbildungsbedingungen (einschließlich der Ausbildungszeiten) möglich ist. Wenn dies nicht möglich ist, folgt die nächste Stufe:
2. Angebot einer anderen (schwangerschaftsgerechten) Ausbildungsveranstaltung. Sollte dies weder möglich noch zumutbar sein, mündet dies in ein
3. Ausbildungsverbot für das Studium oder – in der Regel – Teile des Studiums, verbunden mit der
4. Prüfung eines Nachteilsausgleichs (z. B. alternativer Prüfungstermin)

Unabhängig von der konkreten Tätigkeit muss die Hochschule dafür Sorge tragen, dass die schwangere Studentin ihre **Tätigkeit** am Ausbildungsplatz, soweit es für sie erforderlich ist,

jederzeit **kurz unterbrechen kann**, ohne dass dadurch gefährliche Situationen für sie oder Dritte entstehen oder die damit verbundene Unterbrechung von Arbeitsprozessen sie unangemessen in Stress versetzen kann, § 9 Absatz 3 MuSchG.

Darüber hinaus muss die Hochschule es der schwangeren Studentin ermöglichen, sich während der Pausen und kurzen Ausbildungsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und **ausruhen** zu können.

Die Hochschule muss bei der Gestaltung der Ausbildungsbedingungen alle aufgrund der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Maßnahmen für den Schutz der **physischen und psychischen Gesundheit** der Studentin sowie der ihres Kindes treffen. Sie muss die mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anpassen. Soweit es nach den Vorschriften des MuSchG verantwortbar ist, muss die Hochschule es der Studentin auch während der Schwangerschaft ermöglichen, **ihr Studium** fortzusetzen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft sollen vermieden oder ausgeglichen werden.

Allgemein ist die Hochschule gesetzlich verpflichtet, für die schwangere Studentin und deren Kind **unverantwortbare Gefährdungen auszuschließen**, § 9 Absatz 2 MuSchG. Wie im Arbeitsschutz versteht man unter Gefährdung die Möglichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit. Eine unverantwortbare Gefährdung besteht, wenn

1. eine Gefährdung im arbeitsschutzrechtlichen Sinne vorliegt,
2. diese einen hinreichenden Bezug zur Schwangerschaft aufweist und
3. unverantwortbar ist.

- Diese Gefährdung muss **einen hinreichenden Bezug zur Tätigkeit in der Ausbildung** aufweisen. Dies setzt voraus, dass bei Studentinnen, die unter bestimmten Ausbildungsbedingungen arbeiten, im Vergleich zu Frauen, die den betreffenden Ausbildungsbedingungen nicht ausgesetzt sind, eine signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit des Eintritts einer gesundheitlichen Beeinträchtigung besteht. Gefährdungen, die außerhalb des Arbeitsumfeldes und unabhängig von den Tätigkeiten in gleicher Weise bestehen (allgegenwärtige Gefährdungen), werden nicht erfasst.

  Dementsprechend löst beispielsweise die Möglichkeit, dass die Studentin an einer Infektion erkrankt, keine mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen aus, soweit die Erkrankungswahrscheinlichkeit am Ausbildungsplatz gegenüber der Erkrankungswahrscheinlichkeit außerhalb diesen (z. B. beim Einkaufen) nicht erhöht ist. In diesen Fällen stellt sich die Gefährdung als **allgemeines Lebensrisiko** dar, deren Vermeidung grundsätzlich außerhalb Ihrer Verantwortlichkeit liegt.

- Des Weiteren muss die Gefährdung einen hinreichenden **Bezug zur Schwangerschaft** aufweisen. Dieser Bezug ist dann gegeben, wenn die Gesundheit der Frau **mutterschutzspezifisch** oder die Gesundheit des Kindes beeinträchtigt werden könnte. Eine wissenschaftlich nachgewiesene Kausalität zwischen den Arbeitsbedingungen und der jeweiligen gesundheitlichen Beeinträchtigung ist dazu nicht erforderlich. Ausreichend ist eine signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit des Eintritts einer gesundheitlichen Beeinträchtigung bei schwangeren Frauen (z. B. erhöhte Thrombosewahrscheinlichkeit bei langem Stehen infolge der schwangerschaftsbedingt veränderten Blutgerinnung) oder dass die

etwaige Erkrankung nach Art, Ausmaß und Dauer während der Schwangerschaft besonders schwerwiegende Auswirkungen hätte (z. B. besonders schwerer Verlauf einer Leberentzündung vom Typ Hepatitis E infolge des veränderten Immunstatus der Frau in der Schwangerschaft).

- Die Gefährdung muss schließlich **unverantwortbar** sein. Der Begriff der Unverantwortbarkeit umschreibt die Gefährdungsschwelle, ab deren Überschreitung die Tätigkeit nicht mehr mutterschutzgerecht ist. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere der möglichen Gesundheitsbeeinträchtigung nicht hinnehmbar ist.

  Bei der Bewertung der Unverantwortbarkeit gilt: Je schwerwiegender die möglicherweise eintretende Gesundheitsbeeinträchtigung ist, desto geringer darf deren Eintrittswahrscheinlichkeit sein. D. h. für die Hochschule, dass je schwerwiegender eine möglicherweise eintretende Gesundheitsbeeinträchtigung für die schwangere Studentin ist, desto gewissenhafter muss die Hochschule Schutzmaßnahmen prüfen und durchsetzen und gegebenenfalls sogar ein Ausbildungsverbot aussprechen.

Im Mutterschutzgesetz finden sich eine Reihe von **Beispielen** für Tätigkeiten und Ausbildungsbedingungen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können. So darf die Hochschule die schwangere Studentin keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Ausbildungsbedingungen aussetzen, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung ihrer **physischen oder psychischen Gesundheit** oder der ihres Kindes besteht, etwa durch

- Gefahrstoffe (chemische Stoffe, z. B. fruchtbarkeitsschädigende Stoffe),
- Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze…),
- physikalische Einwirkungen (ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen, Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie Hitze, Kälte und Nässe),
- eine belastende Arbeitsumgebung (in Räumen mit Überdruck oder mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre),
- körperliche Belastung oder durch mechanische Einwirkung oder
- Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

Während der Schwangerschaft sind **insbesondere** Tätigkeiten **unzulässig**, bei denen sie:

- ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss oder sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei Ihre körperliche Beanspruchung der von solchen Arbeiten entspricht,
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig steht und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
- sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
- auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,

- der Gefahr von Unfällen, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, ausgesetzt ist oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für die Studierende oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
- eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
- einer Erhöhung des Drucks im Bauchraum ausgesetzt ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung,
- in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung, in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder im Bergbau unter Tage eingesetzt wird und
- Akkordarbeit, Fließarbeit oder getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ausführen muss, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Stellt die Hochschule eine unverantwortbare Gefährdung für die Studentin oder ihr (ungeborenes) Kind fest, muss sie zunächst versuchen, die **Ausbildungsbedingungen** so **umzugestalten**, dass diese Gefährdungen ausgeschlossen sind. Kann dies nicht durch die Umgestaltung der Ausbildungsbedingungen erreicht werden oder ist eine solche Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, muss der Studentin eine **andere Ausbildungsveranstaltung** angeboten werden, wenn dies mit angemessenem Aufwand möglich ist und für die Studentin zumutbar ist. Wenn es aufgrund der besonderen Situation des Einzelfalles erforderlich ist, kann z. B. die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt für die Dauer der Schwangerschaft eine andere Ausbildungsveranstaltung vorschlagen. Ist dies nicht möglich, besteht für die Hochschule ein **Ausbildungsverbot** (in Entsprechung zum Beschäftigungsverbot des Arbeitgebers im betrieblichen Zusammenhang, vgl. Glossar). In diesem Fall soll die Hochschule **Nachteile** aufgrund der Schwangerschaft **vermeiden** oder ausgleichen (Nachteilsausgleich).

Die mutterschutzrechtlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz gelten auch für Studentinnen. Die Festlegung und Umsetzung der Schutzmaßnahmen sowie die Überprüfung der Wirksamkeit ist Pflicht der Hochschule. Die Überwachung der Hochschule erfolgt durch die für den Mutterschutz zuständigen Landesaufsichtsbehörden.

2.2.5. Schwangerschaftsbedingte Ausbildungsunterbrechung

Schwangerschaftsbedingte Ausbildungsunterbrechungen ergeben sich zunächst bei hochschulischen, ärztlichen und ggf. auch behördlichen **Ausbildungsverboten**. In diesen Fällen ist es der Hochschule verboten, die Studentin an den entsprechenden Hochschulveranstaltungen teilnehmen zu lassen. Die Studentin kann bei Vorliegen eines Ausbildungsverbots auch nicht in die Fortführung der unzulässigen Tätigkeiten einwilligen.

Davon zu unterscheiden sind **Freistellungen** (z. B. Freistellungen zu Untersuchungen nach § 7 MuSchG). In diesen Fällen hat die Studentin das Recht von hochschulischen Veranstaltungen freigestellt zu werden. Die Hochschule darf die Studentin jedoch an Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen lassen, wenn die Studentin die Freistellung nicht nutzt.

Zu einem **hochschulischen Ausbildungsverbot** kommt es nach dem Mutterschutzgesetz nur, wenn unverantwortbare Gefährdungen für die Studentin oder ihr ungeborenes Kind weder durch eine Umgestaltung des Ausbildungsplatzes noch durch einen Ausbildungsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann. Insofern spricht die Hochschule auch erforderlichenfalls ein

Verbot an der Teilnahme der Vorlesung (einschl. Klausuren, mündlichen Prüfungen) oder der Teilnahme an anderen hochschulischen Veranstaltungen (z. B. Kursfahrten/Exkursionen) aus.

Es müssen zunächst **alle Schutzmaßnahmen nach § 13 MuSchG ausgeschöpft** werden, um die Studentin weiter zu beschäftigen. Das Ausbildungsverbot besteht nur in dem Umfang, wie es zur Vermeidung von Gefährdungen für die Studentin oder ihr Kind erforderlich ist. In Zweifelsfällen hilft die zuständige Aufsichtsbehörde weiter.

Hat die Hochschule gegebenenfalls erforderliche Schutzmaßnahmen nicht ergriffen – etwa weil zunächst noch die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf mutterschutzrechtliche Vorgaben für die Tätigkeit der schwangeren Studentin aktualisiert werden muss – darf die schwangere Studentin **vorläufig** nicht an den entsprechenden Hochschulveranstaltungen teilnehmen, bis die gegebenenfalls erforderlichen Schutzmaßnahmen umgesetzt sind.

Zu einem **ärztlichen Ausbildungsverbot** kommt es, wenn die Ärztin bzw. der Arzt der Studentin die Gesundheit oder die ihres Kindes aufgrund ihres individuellen Gesundheitszustandes bei einer Fortführung der Ausbildung/des Studiums als gefährdet einstuft. Die Ärztin oder der Arzt kann die Ausbildung ganz oder teilweise untersagen. Grundlage für ein solches Verbot muss stets ein ärztliches Zeugnis sein.

Das entsprechende Zeugnis kann **jede behandelnde Ärztin bzw. jeder behandelnde Arzt** ausstellen, also nicht nur Gynäkologen, sondern beispielsweise auch Orthopäden oder Neurologen und Psychiater sind hierzu berechtigt. Nicht berechtigt zur Ausstellung eines solchen Zeugnisses sind hingegen – aufgrund der besonderen Approbationsordnung – Zahnärztinnen und -ärzte. Die Kosten des ärztlichen Zeugnisses trägt grundsätzlich die Krankenkasse der Studentin.

Das ärztliche Attest sollte **möglichst genaue und allgemein verständliche Angaben** enthalten, insbesondere auch darüber, ob leichtere Arbeiten oder verkürzte Ausbildungszeiten zulässig bleiben. Es sollte so formuliert werden, dass die Art und Weise und der Umfang der Gefährdung für die Studentin und ihr Kind bei der Fortdauer der Ausbildung für die Hochschule erkennbar sind. Gründe und medizinische Diagnosen gehören nicht in dieses Attest.

Ist die Fortführung des Studiums für die Studentin aufgrund von schwangerschaftsbedingten Ausbildungsverboten oder Freistellungen nicht oder nur teilweise möglich, ist die Hochschule gehalten, ggf. auftretende Nachteile zu vermeiden oder auszugleichen (**Nachteilsausgleich** § 9 Absatz 1 S. 4 MuSchG).

Wichtiger Hinweis
Hat die Hochschule begründete Zweifel an der Richtigkeit des ärztlichen Zeugnisses, darf sie eine **Nachuntersuchung** verlangen. Die Studentin hat dabei allerdings das Recht auf freie Arztwahl. Die Hochschule darf daher nicht verlangen, dass eine bestimmte Ärztin bzw. ein bestimmter Arzt die Nachuntersuchung vornimmt. Verlangt die Hochschule eine Nachuntersuchung, so muss sie die entsprechenden Kosten tragen.

2.2.6. Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Das Mutterschutzgesetz schützt die Studentin insbesondere während der Zeit unmittelbar vor und nach der Entbindung.

- Die **Schutzfrist vor der Entbindung** beginnt **sechs Wochen** vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung. Dieser ergibt sich aus einer Bescheinigung, die die Frauenärztin oder

der Frauenarzt bzw. die Hebamme oder der Entbindungspfleger der Studentin ausstellt (sog. errechneter Entbindungstermin). Kommt das Kind nicht am errechneten Entbindungstermin zur Welt, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

- Gemäß § 15 Absatz 2 MuSchG soll die schwangere Studentin auf Verlangen der Hochschule als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis soll den voraussichtlichen Termin der Entbindung enthalten. Der Anspruch ist allerdings nicht zwangsweise durchsetzbar, da es innerhalb des Hochschulsystems dafür keine Ordnungsmaßnahmen gibt. Verlangt die Hochschule ein Zeugnis über das Bestehen der Schwangerschaft, so hat die Hochschule die Kosten dafür zu tragen.
- Die Schutzfrist nach der Entbindung endet **im Normalfall acht Wochen** nach der Geburt des Kindes. Die Schutzfrist nach der Entbindung kann sich **auf zwölf Wochen verlängern**:
  - bei medizinischen Frühgeburten (Für die Feststellung, dass eine Frühgeburt im medizinischen Sinne vorliegt, ist ein ärztliches Zeugnis maßgebend. Eine Frühgeburt liegt vor, wenn
    - das Gewicht des Kindes weniger als 2.500 Gramm beträgt,
    - das Gewicht des Kindes 2.500 Gramm oder mehr beträgt, jedoch ein wesentlich erweiterter Pflegebedarf wegen nicht voll ausgebildeter Reifezeichen oder verfrühter Beendigung der Schwangerschaft besteht, oder
    - bei einer Totgeburt ab 500 Gramm oder ab der 24. Schwangerschaftswoche jeweils mit Anzeichen nach a) oder b).
  - bei Mehrlingsgeburten oder
  - wenn beim Kind vor dem Ablauf von acht Wochen nach der Geburt eine Behinderung festgestellt und eine Verlängerung der Schutzfrist beantragt wurde. (Bei Geburt eines behinderten Kindes verlängert sich die nachgeburtliche Schutzfrist, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind: (1) ärztliche Feststellung der Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX innerhalb von acht Wochen nach der Geburt und (2) Antrag der Frau auf Verlängerung der Schutzfrist. Um die Rechtsfolge der verlängerten Schutzfrist und die damit verbundenen finanziellen Leistungen auszulösen, bedarf es keines Verfahrens zur Feststellung der Behinderung nach § 69 SGB IX.

Die Schutzfrist nach der Entbindung **verlängert** sich bei einer vorzeitigen Entbindung um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte. Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so **verkürzt** sich die Schutzfrist nach der Entbindung **nicht**. Sie beträgt ebenfalls acht bzw. zwölf Wochen.

Während der Schutzfristen darf die Hochschule grundsätzlich nicht die Teilnahme der Studentin an den betreffenden Hochschulveranstaltungen einfordern. Die Schutzfristen sind für die Studentin allerdings nicht verbindlich, d. h. sie kann selbst entscheiden, ob sie ihr Studium weiterbetreiben will oder die vor- und nachgeburtlichen Schutzfristen in Anspruch nehmen will. Zum Verzicht auf die Schutzfristen sollte der Studentin eine Beratung angeboten werden. Die Umsetzung dieser Vorgaben regeln die Hochschulen in eigener Zuständigkeit.

- Nimmt die Studentin, **ohne die Schwangerschaft gemeldet zu haben**, während der Schutzfristen an Ausbildungsveranstaltungen teil, hat dies keine Konsequenzen für die Hochschule.
- Die Entscheidung der Inanspruchnahme der vollen Schutzfrist ist das Recht jeder Studentin. Studentinnen können die Schutzfrist nach der Entbindung im Unterschied zu Beschäftigten **vorzeitig beenden**. Die Hochschule darf die hochschulische Ausbildung fortsetzen lassen, wenn dies ihr gegenüber **ausdrücklich verlangt** wurde. Dieses Verlangen kann nicht bereits in der Mitteilung der Schwangerschaft gesehen werden, sondern muss gesondert erklärt werden (z. B. ausdrücklich oder durch Anmeldung zu der entsprechenden Prüfung). Das MuSchG fordert **keine schriftliche Erklärung** der Studentin, es genügt das ausdrückliche Verlangen. Die Hochschule darf die Studentin daher nicht an der Fortführung ihres Studiums hindern oder von der Veranstaltung ausschließen, wenn eine schriftliche Erklärung nicht vorliegt. Da das Gesetz nur von einer **ausdrücklichen Verzichtserklärung** spricht, kann die Anmeldung zur Prüfung nur dann ausreichen, wenn dabei der Verzicht ausdrücklich erwähnt wird. Aus Dokumentationsgründen wird eine schriftliche Erklärung für notwendig gehalten.
- Die Studentin kann die Erklärung zur Teilnahme an der Ausbildungsveranstaltung **jederzeit widerrufen** (also z. B. auch unmittelbar vor Prüfungsbeginn). Dann sollte die Prüfung als nicht unternommen gelten und muss zu einem anderen Zeitpunkt nachgeholt werden.

  Der Widerruf muss schriftlich dokumentiert werden. Zur Sicherstellung des Grundsatzes der Chancengleichheit ist es notwendig, dass der **Widerruf vor dem Antritt zur Prüfung** erfolgt, danach ist (nur) ein Rücktritt nach den allgemeinen Regelungen der Prüfungsordnung möglich. Von einzelnen Prüfungsteilen kann man zurücktreten. Dies dürfte auch bei mehrteiligen bzw. mehrtägigen Prüfungen so zu beurteilen sein. Dies wäre dann eine Unterbrechung der Prüfung. Auch sie ist aus wichtigem Grund möglich. Ob die verpassten Prüfungsteile separat nachgeholt werden können, richtet sich nach der betroffenen Prüfungsordnung und kann im letzten Schritt, im Rahmen des Nachteilsausgleichs nach dem MuSchG geregelt werden.

  Bei **gesundheitlichen Problemen**, auch aufgrund der Schwangerschaft, die tatsächlich während der Prüfung auftreten, kann die Prüfung unterbrochen und ein Attest nach § 16 MuSchG vorgelegt werden.

Klarstellend wird hier zudem auf Folgendes hingewiesen: „**Nicht teilgenommen**“ bedeutet, dass die Studentin zur Prüfung nicht angetreten ist und somit nicht bestanden hat, aber auch keinen Fehlversuch hatte. Dies bedeutet jedoch nicht, dass eine schwangere Studentin einfach nicht zur Prüfung erscheinen darf und ihr daraus keine Konsequenzen entstehen. Denn auch eine schwangere Studentin sollte sich von einer Prüfung „entschuldigen“ und dies – die Begründung ist hier die Schwangerschaft – bei ihrem Prüfungsausschuss entsprechend melden. Andernfalls entstünde eine nichtgerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber nichtschwangeren Studentinnen und Studenten.

Die **Anmeldung zu einer Prüfung** ist als mutterschutzrechtliche Verzichtserklärung zu werten. Dies bedeutet nicht, dass damit ein prüfungsrechtlicher Nachteilsausgleich (z. B. Schreibzeitverlängerung) ausgeschlossen ist (zum Nachteilsausgleich vgl. 3.).

Bei **minderjährigen Studentinnen** muss das Teilnahmeverlangen an Ausbildungsveranstaltungen grundsätzlich von den gesetzlichen Vertretern abgegeben werden. Es ist möglich, der

Studentin aufzugeben, die Erklärung ihrer Eltern einzuholen. Diese haben nach den familienrechtlichen Grundsätzen die Interessen ihres Kindes in der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Sollten die Eltern gegen den Willen der Studentin eine Teilnahme durchsetzen wollen, kann die Hochschule, soweit sie das Kindswohl (hier: der Studentin) als gefährdet ansieht, ein Verfahren vor dem Familiengericht anstrengen. Auch die minderjährige Studentin kann ggfs. ein Verfahren nach § 1666 BGB einleiten.

Zu beachten ist jedoch auch **das jeweils gültige Landeshochschulgesetz**. So können je nach Ausgestaltung dieses Gesetzes auch Minderjährige ohne Hinzuziehung ihres gesetzlichen Vertreters wirksame Erklärungen abgeben. Als Beispiel sei hier § 63 Absatz 3 LHG BW genannt: „Minderjährige, die eine Hochschulzugangsberechtigung besitzen, sind für Verfahrenshandlungen zur Aufnahme, Durchführung und Beendigung eines Studiums handlungsfähig im Sinne von § 12 Absatz 1 Nummer 2 LVwVfG."

Alle Schritte im Zusammenhang mit Mutterschutz sollten aus Gründen der Nachvollziehbarkeit und Beweisführung verschriftlicht werden.

2.2.7. Besondere Situationen (Fehlgeburt, Totgeburt, Schwangerschaftsabbruch)

Wird ein Kind nicht lebend zur Welt gebracht, ist dies für die Betroffenen stets sehr belastend. Es stellt sich in diesen Fällen die Problematik der rechtlich erforderlichen Grenzziehung zwischen einer Totgeburt und einer Fehlgeburt.

Im rechtlichen Sinne ist eine **Fehlgeburt (Abort)** keine Entbindung. Eine Fehlgeburt (ggf. auch im Rahmen eines Schwangerschaftsabbruchs) liegt vor, wenn sich außerhalb des Mutterleibs keine Lebensmerkmale (entweder das Herz geschlagen oder die Nabelschnur pulsiert oder die natürliche Lungenatmung eingesetzt hat, § 31 Absatz 1 Personenstandsverordnung (PStV)) gezeigt haben und das Geburtsgewicht weniger als 500 Gramm beträgt. Eine Fehlgeburt löst grundsätzlich keine mutterschutzrechtlichen Folgen aus, insbesondere gilt die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Ein körperlicher Regenerationsbedarf, wie er bei einer Entbindung regelmäßig vorliegt, ist bei einer Fehlgeburt typischerweise nicht gegeben. Frauen, die eine Fehlgeburt erlitten haben, sind allerdings nicht ungeschützt, sondern haben nach den allgemeinen Regelungen einen Anspruch auf ärztliche Betreuung und Behandlung.

Bei **Totgeburten (Geburtsgewicht ab 500 Gramm)** bzw. beim **Tod des Kindes** nach der Geburt gilt in der Regel die allgemeine Schutzfrist nach der Entbindung.

Ob es sich um eine Fehl- oder um eine Totgeburt handelt, hängt von dem **ärztlichen Zeugnis** ab.

2.3. Nach der Geburt und während der Stillzeit

Auch **vor kurzem entbundene** und **stillende Studentinnen** sind durch das MuSchG geschützt.

Nach der Geburt ihres Kindes steht der Studentin die acht- bzw. zwölfwöchigen Schutzfrist zur körperlichen Regeneration nach der Entbindung zu. Im Anschluss daran kann sie:

- ihre Ausbildung wieder aufnehmen oder
- Urlaubssemester in Anspruch nehmen.

Die Studentin kann auf ihren ausdrücklichen Wunsch hin auch auf die Inanspruchnahme der Schutzfrist verzichten.

2.3.1. Mitteilung der Studentin über die freiwillige Schutzfristverkürzung

Bei Studentinnen ist die Schutzfrist nach der Entbindung – anders als bei Frauen in Ausbildungsverhältnissen – nicht verpflichtend (obligatorisch). Nach § 3 Absatz 3 MuSchG darf die Hochschule es demnach zulassen, dass eine Studentin ihre hochschulische Ausbildung (z. B. auch für die Teilnahme an einem Prüfungstermin) noch in der Schutzfrist nach der Entbindung (Zeit des sog. Wochenbetts) wiederaufnimmt, wenn die Studentin dies ausdrücklich gegenüber der Hochschule verlangt. Die Studentin kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

In diesen Fällen muss seitens der Hochschule sichergestellt sein, dass die beteiligten Stellen in der Hochschule unverzüglich über den Umstand der Wiederaufnahme des Studiums in der verkürzten Schutzfrist informiert werden. Nur dann kann die Studentin seitens der Hochschule entsprechend der mutterschutzrechtlichen Vorgaben vor wochenbett- oder stillbezogenen Gefährdungen am Studienplatz wirkungsvoll geschützt werden.

2.3.2. Mitteilung der Studentin über ihr Stillen

Nimmt die Studentin nach der Geburt ihres Kindes (nach dem Ende der Schutzfristen oder nach dem Ende der Elternzeit) ihr Studium wieder auf, während sie noch stillt, darf die Hochschule die Studentin nur Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen ihre Gesundheit und die ihres Stillkindes ausreichend geschützt ist. Damit die Hochschule für die Studentin das Studium stillgerecht gestalten kann, ist die Studentin also gehalten, die Hochschule bei der Wiederaufnahme ihres Studiums darüber zu unterrichten, dass sie ihr Kind stillt.

Wichtiger Hinweis

Muttermilch ist aufgrund der Zusammensetzung und Verdaulichkeit der Inhaltsstoffe besonders vorteilhaft für die Ernährung des Kindes, zudem enthält sie Wirkstoffe, die gegen Bakterien wirken, Entzündungen hemmen und das Immunsystem des Säuglings stärken. Hilfreiche Hinweise zur Ernährung des Säuglings und der stillenden Mutter finden Sie auf den Seiten des Netzwerks Gesund ins Leben (https://gesund-ins-leben.de/) sowie der Nationalen Stillkommission (http://www.bfr.bund.de/de/nationale_stillkommission-2404.html).

Einer aktuellen Studie der Nationalen Stillkommission (NSK) im Auftrag des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) zufolge steht jeder Vierte dem Stillen im öffentlichen Raum zwiespältig oder ablehnend gegenüber, sechs Prozent der Bevölkerung lehnen es komplett ab, wenn eine Frau ihr Baby im öffentlichen Raum stillt. Gleichzeitig wird deutlich: Mit dem Wissen über die Vorteile des Stillens steigt auch die Akzeptanz.

Die NSK hat daher folgende positive Botschaften zum Stillen in der Öffentlichkeit erarbeitet:

- Stillen ist gesund.
- Stillen wird überall akzeptiert.
- Stillen kann nicht warten.

Diese drei Botschaften sollen nun zur Verbesserung der Akzeptanz des Stillens möglichst breit kommuniziert werden, um die Vorteile und die Normalität des Stillens im öffentlichen Bewusstsein zu platzieren. Mehr Mut zum Stillen außer Haus könnte durch zusätzliche Stillräume erreicht werden, die einheitlich gekennzeichnet sind oder z. B. über eine Smartphone-App zu finden sind.

Informieren Sie sich ggf. auch über Möglichkeiten des Stillens im öffentlichen Raum.
Link BMEL:

http://www.bmel.de/DE/Ernaehrung/GesundeErnaehrung/SchwangerschaftBaby/_Texte/Dossier-SchwangerschaftUndBaby.html?docId=9662544
Link zur Studie:
http://www.bfr.bund.de/cm/343/positive-botschaften-fuer-ein-ungestoertes-stillen-in-der-oeffentlichkeit.pdf
Link NSK:
http://www.bfr.bund.de/de/nationale_stillkommission-2404.html
Link Netzwerk Gesund ins Leben:
www.gesund-ins-leben.de/meldung-stillen-in-der-oeffentlichkeit

2.3.3. Ablauf nach der Mitteilung der vor kurzem entbundenen oder stillenden Studentin

2.3.3.1. Mitteilung an die Aufsichtsbehörde

Zunächst muss die Hochschule bei Rückkehr der Studentin an ihren Ausbildungsplatz die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich darüber informieren, dass die Studentin **stillt**. Eine Mitteilung kann jedoch dann unterbleiben, wenn die Hochschule die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft derselben Studentin benachrichtigt hat. Eine erneute Mitteilung über die Stillphase ist dann gesetzlich nicht verpflichtend.

2.3.3.2. Angebot eines persönlichen Gesprächs mit der stillenden Studentin

Zudem muss die Hochschule der stillenden Studentin **ein persönliches Gespräch über weitere Anpassungen der Ausbildungsbedingungen anbieten**. Dies erleichtert es, die Ausbildungsbedingungen an die individuellen Bedürfnisse der stillenden Studentin anzupassen. Dieses Gespräch muss angeboten werden, sobald die Mitteilung erfolgt, dass gestillt wird, vgl. § 10 Absatz 2 Satz 2 MuSchG. Die §§ 11 und 12 MuSchG sehen z. T. unterschiedliche unzulässige Tätigkeiten und Ausbildungsbedingungen für schwangere und stillende Frauen vor.

2.3.3.3. Stillbezogene Gefährdungsbeurteilung

Nach der Mitteilung über das Stillen hat die Hochschule eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung (stillbezogene Gefährdungsbeurteilung) zu erstellen.

2.3.3.4. Unterrichtung der stillenden Studentin

Wie bei Vorliegen einer Schwangerschaft muss die Hochschule die stillende Studentin über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und über die damit gegebenenfalls verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen in der Stillzeit unterrichten (§ 14 Absatz 3 MuSchG).

2.3.4. Stillgerechte Ausbildungszeiten

Das Mutterschutzgesetz schützt nicht nur die Gesundheit der schwangeren Frau und die ihres Kindes, sondern auch die Gesundheit der stillenden Frau. Daher gelten grundsätzlich die gleichen Vorschriften zum **hochschulischen Gesundheitsschutz** wie für schwangere Frauen (zu den zulässigen Ausbildungszeiten für schwangere Studentinnen siehe 2.2.3.).

Auch nach der Geburt muss die Hochschule die stillende Studentin für **Untersuchungen freistellen**, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei der Mutterschaft erforderlich sind.

Zudem ist die **Zeit zum Stillen** während der ersten zwölf Monate nach der Geburt gesetzlich geregelt. Auf Verlangen der stillenden Studentin ist sie für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen: **mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag eine Stunde**. Bei einer zusammenhängenden Ausbildungszeit von mehr als acht Stunden soll auf ihr Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Ausbildungsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Ausbildungszeit gilt dann als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

Je nach den räumlichen Gegebenheiten und der Anzahl stillender Frauen ist eine angemessene Anzahl von zum Stillen geeigneten Räumlichkeiten einzurichten. Die zuständige Aufsichtsbehörde kann gemäß § 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 3 MuSchG die Einrichtung von geeigneten Räumlichkeiten zum Stillen anordnen.

In Prüfungen, die über mehrere Stunden hinweg andauern, z. B. Staatsexamina, ist zunächst die Dauer der zusammenhängenden Examenszeit zu prüfen.

Gemäß § 7 Absatz 2 MuSchG ist der stillenden Frau (während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung) auf Verlangen die zum Stillen erforderlich Zeit, mindestens zweimal täglich eine Stillzeit für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde zu gewähren. Damit ihr kein Nachteil entsteht, müsste die Examenszeit gegebenenfalls entsprechend der Stillpausen verlängert werden. Alternativ können jedoch im Einzelfall auch andere praktische Regelungen getroffen werden, beispielsweise könnte die stillende Frau auf ihren Wunsch vorher ihre Milch abpumpen und das Kind zur Examenszeit durch eine andere Person betreut werden.

Die Regelungen zur **Lage der Ausbildungszeiten** und den dazu eingeräumten gesetzlichen Mitspracherechten ist für stillende Frauen abweichend geregelt. Hierfür gelten die entsprechenden Regelungen der §§ 4-6 MuSchG.

Stillzeiten während der Vorlesung werden in der Regel durch die Studentin in Absprachen mit den Dozierenden selbstständig und individuell gelöst (wie auch im Falle von Krankheit). Der stillenden Studentin kann die Pflicht übertragen werden, sich Informationen bei Mitstudierenden zu besorgen. Die Hochschule kann Unterlagen zur Verfügung stellen und sich durch die Mitteilung über eine vollständige Literaturangabe absichern.

2.3.5. Stillgerechte Ausbildungsbedingungen

Die im Hinblick auf die Schwangerschaft dargestellten Regelungen zum **hochschulischen Gesundheitsschutz** gelten grundsätzlich auch während der gesamten Stillzeit nach der Geburt des Kindes.

Wichtiger Hinweis
Die Hochschule muss **über die gesamte Stillzeit** sicherstellen, dass Gesundheitsgefährdungen für die Studentin und ihr Kind ausgeschlossen sind. Nur der Anspruch auf Freistellung während der Stillzeit ist auf zwölf Monate nach der Geburt des Kindes begrenzt.

Weitere Informationen finden Sie dazu unter den Ausführungen bei Abschnitt 2.2.4. und Abschnitt 2.2.5. Die dort genannten Regelungen gelten für die stillende Studentin entsprechend.

Die Hochschule darf die stillende Studentin folglich keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Ausbildungsbedingungen aussetzen, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung Ihrer **physischen oder psychischen Gesundheit** besteht, etwa durch

- Gefahrstoffe (chemische Stoffe, z. B. fruchtbarkeitsschädigende Stoffe),
- Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze),
- physikalische Einwirkungen (insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen),
- eine belastende Ausbildungsumgebung (z. B. in Räumen mit Überdruck) oder
- Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo (u.a. Akkord- und Fließbandarbeit sowie u.U. andere getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo).

Allerdings ist die Regelung zur unzulässigen Ausübung von Tätigkeiten mit **körperlicher Belastung oder mechanischer Einwirkung** aufgrund des fehlenden Schutzbedürfnisses für das ungeborene Kind nicht auf die stillende anwendbar.

Die Ärztin bzw. der Arzt kann der Studentin ein (teilweises) Ausbildungsverbot bescheinigen, wenn sie in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist. Die verminderte Leistungsfähigkeit muss im Zusammenhang mit der Mutterschaft stehen. Auch in diesem Fall ist die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses erforderlich, das den Grad der geminderten Leistungsfähigkeit und die Art der zulässigen Arbeiten ebenso wie die Dauer des Ausbildungsverbotes möglichst genau und verständlich angibt. Entsprechende **ärztliche Ausbildungsverbote** sind in der Regel bis zu einem Zeitraum von sechs Monaten nach der Geburt möglich.

2.3.6. Stillbedingte Ausbildungsunterbrechung

Stillbedingte **Ausbildungsunterbrechungen** ergeben sich bei hochschulischen, ärztlichen und ggf. auch behördlichen **Ausbildungsverboten** (siehe dazu die Ausführungen unter 2.2.5. zu den schwangerschaftsbedingten Ausbildungsverboten, die insoweit entsprechend gelten). Zu beachten ist allerdings, dass es zu einem ärztlichen Ausbildungsverbot nur dann kommt, wenn die Studentin nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist und sie infolgedessen durch ihr Studium in einer Weise gefordert wird, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigt.

Wie bei schwangerschaftsbedingten Ausbildungsverboten ist es der Hochschule auch in diesen Fällen verboten, die stillende Studentin an den entsprechenden Hochschulveranstaltungen teilnehmen zu lassen. Die Studentin kann bei Vorliegen eines Ausbildungsverbots auch nicht in die Fortführung der unzulässigen Tätigkeiten einwilligen.

Davon zu unterscheiden sind **Freistellungen** (z. B. Freistellungen zu Untersuchungen oder zum Stillen nach § 7 MuSchG). In diesen Fällen hat die Studentin das Recht von hochschulischen Veranstaltungen freigestellt zu werden, die Hochschule darf die Studentin jedoch an Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen lassen, wenn die Studentin die Freistellung nicht nutzt.

3. Nachteilsausgleich

Der in § 9 Absatz 1 Satz 4 MuSchG genannte Nachteilsausgleich folgt dem Programmansatz aus § 1 Absatz 1 Satz 2 MuSchG. Damit wird klargestellt, dass das MuSchG Frauen vor Diskriminierung am Arbeits- und Ausbildungsplatz schützen soll und es der Studentin ermöglicht werden soll, ihr Studium während der Schwangerschaft, nach der Entbindung oder während der Stillzeit fortzusetzen. Grundsätzlich ist die Hochschule damit durch die Formulierung im MuSchG gehalten, Nachteile auszugleichen und vor dem Hintergrund **des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes** eine sichere Basis dafür zu schaffen, dass eine Benachteiligung von schwangeren, vor kurzem entbundenen und stillenden Frauen durch einen angemessenen Ausgleich derselben aufgehoben werden.

3.1. Begriff des Nachteilsausgleichs

Der Begriff des Nachteilsausgleichs hat je nach rechtlicher Einbettung unterschiedliche Bedeutungen (vgl. dazu auch Glossar, Stichwort „Nachteilsausgleich“):

3.1.1. Begriff des prüfungsrechtlichen Nachteilsausgleichs

Der prüfungsrechtliche Nachteilsausgleich betrifft nach bisherigem Begriffsgebrauch überwiegend den **Ausgleich von behinderungsbedingten oder durch eine chronische Erkrankung bedingten Nachteilen oder Mehraufwendungen**. Der Begriff begründet in diesem Sinne den Ausgleich von Nachteilen durch Alternativen, Ersatzleistungen oder anderer Kompensationsformen.

Wie für krankheits- oder behinderungsbedingte Nachteile ist nach dem MuSchG aber auch ein **Ausgleich für schwangerschafts-, mutterschafts- oder stillbedingte Nachteile** geboten. Es wird daher empfohlen, den Begriff des Nachteilsausgleichs im Rahmen der Auslegung prüfungsrechtlicher Vorschriften in Übereinstimmung mit dem Vorrang bundesgesetzlicher Regelungen **auf die Gruppe der Studentinnen nach dem MuSchG auszuweiten.**

Allerdings unterscheiden sich die Zielgruppen der Menschen mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung und der schwangeren, vor kurzem entbundenen und stillenden Frauen ggf. im Hinblick auf die jeweiligen Nachteile (Art und Weise, Dauer, Umfang). Aus diesen Unterschieden heraus können sich verschiedene Konsequenzen für die Gewährung eines Nachteilsausgleichs ergeben. Daher sollte in den prüfungsrechtlichen Regelwerken dort, wo verschiedene Regelungen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sowie schwangere Studentinnen oder Studentinnen in der Stillzeit notwendig oder angemessen sind, entsprechend **differenziert** formuliert werden.

3.1.2. Begriff des mutterschutzrechtlichen Nachteilsausgleichs

Im Hinblick auf den mutterschutzrechtlichen Nachteilsausgleich lassen sich folgende Fallgruppen unterscheiden:

- Zunächst geht es um den Ausgleich von **Nachteilen, die sich unmittelbar aus schwangerschafts-, mutterschafts- und stillbedingten Einschränkungen und Beeinträchtigungen ergeben**, z. B. eine Verzögerung des Studiums oder eine Qualitätseinbuße in der Studienleistung.

3. Nachteilsausgleich

3.1. Begriff des Nachteilsausgleichs

- Der mutterschutzrechtliche Nachteilsausgleich betrifft zudem aber auch den **Ausgleich von Nachteilen aufgrund der Festsetzung mutterschutzrechtlicher Schutzmaßnahmen**. Er kommt dann zum Tragen, wenn es der Hochschule durch mutterschutzrechtliche Schutzmaßnahmen bzw. Alternativangebote (z. B. Umgestaltung der Ausbildungstätigkeiten – zeitliche Umgestaltung durch Ersatz- oder Nachholtermine oder räumliche/sachliche Umgestaltung) nicht gelungen ist, eine Fortsetzung der Ausbildung zu gewährleisten. Der mutterschutzrechtliche Nachteilsausgleich folgt somit erst nach der Prüfung von mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen (zur Abgrenzung zu gesetzlichen Verpflichtungen und Ansprüchen vgl. 3.1.3.).

3.1.3. Abgrenzung zu gesetzlichen Verpflichtungen und Ansprüchen

Der als Programmsatz ausgestaltete Nachteilsausgleich des § 9 Absatz 1 Satz 4 MuSchG ist abzugrenzen von **gesetzlichen Verpflichtungen und Ansprüchen im MuSchG**, die zwar auch Benachteiligungen von schwangeren, vor kurzem entbundenen und stillenden Frauen entgegenwirken sollen, jedoch gesetzlich verbindlich ausgestaltet sind.

3.1.3.1. Schutzmaßnahmen

Der Nachteilsausgleich ist aus Gründen der Begriffsklarheit zunächst von mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen abzugrenzen (vgl. 2.2.2.4) – insbesondere der Anpassung von Ausbildungsbedingungen und der Unterbreitung eines alternativen Studienangebots zur Fortsetzung des Studiums.

Beispielsweise soll einer Studentin ein **alternatives Ausbildungsangebot** (in Parallelität zum Anspruch einer Beschäftigten auf einen anderen geeigneten Arbeitsplatz) unterbreitet werden, um eine unverantwortbare Gefährdung zu vermeiden. Ein alternatives Ausbildungsangebot ist damit Teil der Schutzmaßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 13 Absatz 2 Satz 1 MuSchG. Ist die Unterbreitung eines solchen Alternativangebots seitens der Hochschule nicht möglich, besteht ein – ggf. teilweises – Ausbildungsverbot, sodass die Hochschule die Studentin nicht an den betreffenden Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen lassen darf. Die Verpflichtung der Hochschule, der Studentin vorrangig und soweit möglich eine andere Ausbildungsveranstaltung anzubieten, erfüllt neben dem Gesundheitsschutz auch den präventiven Gesetzesauftrag, eine Benachteiligung der Studentin zu vermeiden, die durch ein – in dem Fall verfrühtes – Ausbildungsverbot ggf. auftreten können.

Beispiel zur Abgrenzung von alternativem Ausbildungsangebot und Nachteilsausgleich:

> Eine Studentin kann aufgrund ihrer Schwangerschaft eine schriftliche Prüfung nicht so absolvieren, wie sie vorgesehen wäre, weil sie entsprechend der Gefährdungsbeurteilung bzw. aufgrund eines ärztlichen Bescheids nicht ununterbrochen vier Stunden sitzen kann. In diesem Fall bietet es sich z. B. an, der Studentin nach etwa der Hälfte der Bearbeitungszeit eine 30-minütige beaufsichtigte Liegepause in einem anderen Raum oder einen begleiteten Spaziergang zu gewähren. Dieser variierte Prüfungsablauf ermöglicht ihr einen verzögerungsfreien Studienverlauf (Schutzmaßnahme Schritt 1). Wenn eine Schutzmaßnahme bspw. ein anderer Stuhl oder die Möglichkeit, während des Schreibens die Füße hochlegen zu können, unzureichend sind, wird zunächst eine Alternative gesucht (Schutzmaßnahme Schritt 2), statt die Studentin gleich ganz von der Prüfung freizustellen (Schutzmaßnahme Schritt 3) und damit ihr Studium ggf. zu verlängern. Bei einer solchen Freistellung, durch die Nachteile für schwangere Studentinnen entstehen würden, wäre dann ein Nachteilsausgleich zu gewähren.

3.1.3.2. Ausgleichsansprüche

Der Nachteilsausgleich ist zudem auch von mutterschutzrechtlichen Ausgleichansprüchen abzugrenzen, die als (einklagbare) gesetzliche Ansprüche ausgestaltet sind (z. B. § 7 – Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen).

3.1.4. Verwendung des Begriffs des Nachteilsausgleichs im Leitfaden

In diesem Leitfaden wird der Begriff „Nachteilsausgleich“ im mutterschutzrechtlichen Sinne verwendet. Aus Gründen der begrifflichen Klarheit soll der Begriff des Nachteilsausgleichs verbindlich geregelte Ansprüche und Verpflichtungen im MuSchG nicht erfassen.

3.2. Nachteilsarten

Es ist nicht vollumfassend aufzuzählen, welche **Formen die Benachteiligung** einer Studentin annehmen kann, die schwanger ist, vor kurzem entbunden hat oder stillt. Mit großer Wahrscheinlichkeit hat eine Studentin aber einen zu vermeidenden oder auszugleichenden Nachteil im Sinne des MuSchG, wenn

- sich ihr Studium über das rein aus den gesetzlichen Schutzmaßnahmen ableitbare Maß hinaus **signifikant verlängert** (z. B. wenn sich durch die bloße Wahrnehmung der Mutterschutzfrist von 3,5 Monaten das Studium um zwölf Monate verlängert, weil bspw. ein Prüfungstermin nur einmal jährlich angeboten wird);
- sie bereits abgelegte (Teil-)Studienleistungen **vollständig wiederholen** muss, weil die Leistungserbringung schwangerschaftsbedingt unterbrochen wurde (z. B. Praktikum); oder
- sie ihr Studium **nicht mit der gewünschten inhaltlichen Ausrichtung** durchführen kann, sie also in signifikantem Ausmaß nicht entsprechend ihrer inhaltlichen Schwerpunktsetzung bzw. Neigung aus dem Ausbildungsangebot wählen kann.

3.3. Ermittlung und Umsetzung des Nachteilsausgleichs

Bei der Ermittlung des Nachteilsausgleichs ist insbesondere Folgendes zu berücksichtigen:

3.3.1. Regelungszuständigkeiten

Die konkrete Ausgestaltung des Nachteilsausgleichs wird durch die einzelnen Bundesländer in den Schul- und Hochschulvorschriften vorgenommen, da das Hochschulrecht im Wesentlichen auf den **Landeshochschulgesetzen** beruht.

In vielen Bereichen können die Hochschulen in eigener Zuständigkeit ihre Angelegenheiten aufgrund ihrer **Satzungsautonomie** oder entsprechender Ermächtigungen durch den Erlass von Satzungen allerdings auch selbst regeln. Beispiele hierfür sind

- die Grundordnungen der Hochschulen,
- die Studien- und Prüfungsordnungen,
- die Promotionsordnungen etc.

Diese können für Studierende hinsichtlich eines Nachteilsausgleichs zu berücksichtigende Regelungen enthalten. Hierunter fallen prüfungsrechtliche Regelungen wie z. B.

- die Ermöglichung von Äquivalenzleistungen,
- die Ermöglichung der Studienverfolgung (Lernspirale im Medizinstudium),
- die Ermöglichung der Beendigung des Studiums nach derselben Prüfungsordnung, etc.

3.3.2. Konkretisierung des Rechtsrahmens

Da im Hochschullalltag trotzdem im Einzelfall manchmal Fragen auftauchen, empfiehlt sich eine hochschuleigene Konkretisierung des Rechtsrahmens.

3.3.2.1. Grundsatzprüfverfahren zur Vermeidung von Überkompensationen

Bei der Umsetzung des Nachteilsausgleichs besteht in der Praxis eventuell Unsicherheit darüber, inwiefern dadurch das Gleichbehandlungsgebot bzw. das Benachteiligungsverbot für Studierende, die nicht vom Anwendungsbereich des MuSchG erfasst werden, verletzt wird. Dementsprechend sollten **Prüfverfahren zur Vermeidung von Überkompensationen** entwickelt werden, anhand derer man vorausschauend für einen angedachten Nachteilsausgleich ausschließen kann, dass eine Überkompensation stattfindet (z. B.: Wird die Studentin voraussichtlich schneller oder besser mit dem Studium fertig, als andere Studierende, die den Nachteilsausgleich nicht bekommen haben?).

3.3.2.2. Begründungsverfahren im Einzelfall

Zudem kann die Hochschule **einzelfallbezogene Begründungsverfahren** einführen, in denen für den Einzelfall über die Umsetzung eines Nachteilsausgleichs entschieden wird. So kann die Hochschule sich für Einzelfälle schriftlich begründen lassen, warum der angedachte Nachteilsausgleich entweder

- eine Überkompensation darstellt (Beweislast bei derjenigen Stelle, die den Nachteilsausgleich für nicht angemessen hält, und mit Widerspruchsmöglichkeit derjenigen Stelle/Person möglich, die den angedachten Nachteilsausgleich empfohlen oder eingefordert hat.) oder
- keine Überkompensation darstellt (Beweislast bei derjenigen Stelle, die den Nachteilsausgleich zur Umsetzung empfiehlt, und mit Widerspruchsmöglichkeit derjenigen Stelle/Person möglich, die den angedachten Nachteilsausgleich nicht umsetzen will).

In beiden Situationen entscheidet eine übergeordnete Stelle, ggf. die Hochschulleitung.

3.3.3. Umsetzungsstrukturen

In den unter 3.2.. genannten Fällen ist **seitens der Hochschule zu eruieren**, ob für die Studentin Nachteile entstehen können und falls ja, welcher Nachteilsausgleich jeweils gewährt werden kann. Dies kann direkt zwischen der Studentin und der betreffenden Lehrperson oder in Zusammenarbeit mit den Ansprechpersonen in den Familien- oder Gleichstellungsbüros erfolgen. Dabei gelten folgende Maßgaben:

- Den **Hochschulleitungen** obliegt dabei die grundsätzliche Verantwortung dafür, die Einhaltung des Nachteilsausgleichsgebots nach dem MuSchG zu überwachen, zu unterstützen und ggf. auch einzufordern.

- Als zuständig für die Umsetzung des Nachteilsausgleichs dürfte – aufgrund größter Kenntnis der Einzelfallumstände – grundsätzlich diejenige Stelle oder Person angesehen werden, die ihn gewähren und umsetzen kann, also bspw. die **Lehrperson** einer Ausbildungsveranstaltung, der Prüfungsausschuss oder das Prüfungsamt.
- In vielen Hochschulen stehen ergänzend **hochschulinterne Stellen, die unterstützend und beratend eingebunden werden können,** zur Verfügung, z. B.:
  - die Frauen- und **Gleichstellungsbeauftragten oder**
  - **Familienservice-Mitarbeitenden** oder
  - andere Expertinnen und Experten mit beratender Stimme in den Prüfungsausschüssen etc.

  Deren Einbindung stellt eine Möglichkeit dar, wie das Nachteilsausgleichsgebot und das Gleichbehandlungsgebot sachgerecht abgewogen werden können.

3.3.4. Umsetzungsmaßgaben

Für die Umsetzung des mutterschutzrechtlichen Nachteilsausgleichs lassen sich allgemein folgende Vorgaben formulieren:

- Der mutterschutzrechtliche Nachteilsausgleich (zum prüfungsrechtlichen Nachteilsausgleich vgl. 3.1.1., auch im Glossar unter Stichwort „Nachteilsausgleich“) greift **nachrangig** ein, nämlich dann, wenn es der Hochschule durch andere Schutzmaßnahmen, z. B. durch Umgestaltung der Ausbildungstätigkeiten, durch zeitliche Umgestaltung, durch Ersatz- oder Nachholtermine oder räumliche/sachliche Umgestaltung, nicht gelungen ist, eine Fortsetzung der Ausbildung ohne unangemessene Nachteile zu gewährleisten.
- Die Vermeidung von Diskriminierung muss ggf. in Planung und Organisation des Studiums berücksichtigt werden. Die Hochschule ist dabei gehalten, die Vorverlegung von Prüfungen und andere Maßnahmen **möglichst frühzeitig** bereits im Rahmen der Umsetzung des hochschulischen und ausbildungszeitlichen Gesundheitsschutzes zu prüfen.
- Auch die **Praktikabilität und Akzeptanz aller Beteiligten** (Lehrende, Studierende) für Alternativangebote hat die Hochschule in eigener Zuständigkeit sicher zu stellen. Grundsätzlich ist die Hochschule im Sinne der Selbstbestimmung der schwangeren bzw. stillenden Studentin gehalten, **partizipativ** den individuell besten Ausgleich zu finden. Da die Bedürfnisse der einzelnen Studentinnen divers sein können, sind pauschale Nachteilsausgleiche nicht sachgerecht.
- Auch können Hochschulen **formale Ansprechpersonen für Nachteilsausgleichsbelange** bestellen und transparent machen oder sogar formale Beschwerdeverfahren einrichten.
- Darüber hinaus ermöglichen **für alle Studierenden vorgesehene Flexibilisierungen von Studienprogrammen** bzw. Modulen (z. B. Praktika in Teilzeit oder Teilbarkeit von Praktika), dass die Gewährung von Rechten zur Sicherstellung einer besseren Vereinbarkeit kein Privileg für Schwangere und Stillende darstellt. Es würde einfach der normative Rahmen der jeweiligen Studien-, Prüfungs- oder Praktikumsordnung ausgeschöpft werden und damit Unklarheiten zur Ungleichbehandlung oder Überkompensation ggf. gar nicht erst aufkommen.

- Insgesamt erscheint die **Vermeidung von pauschalen Vorgehensweisen** als empfehlenswert. So stellt die pauschale Empfehlung für die Inanspruchnahme von **Urlaubssemestern** keinen ausreichenden Nachteilsausgleich dar. Sollte sich die Möglichkeit bieten, im konkreten Fall z. B. durch Terminverschiebungen oder durch Lockerung der vorgeschriebenen Reihenfolge von Modulen, Abhilfe leisten zu können, wäre dies vorzuziehen. Dies entspricht auch der gesetzlichen Vorgabe nach der Reihenfolge der Schutzmaßnahmen bei der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung (vgl. 3.1.3.1).
- Schließlich ist es auch möglich, dass Hochschulen, bspw. um ihr Commitment in diesem Bereich zu signalisieren, **Sanktionen dafür festlegen**, falls ein Nachteilsausgleich nicht in ausreichendem Maß Beachtung gefunden hat.
- Jede Hochschule kann dabei selbst festlegen, welche **Nachweise** sie bzgl. der Nachteile verlangt.

3.4. Beispielhafte Darstellung möglicher Nachteilsausgleiche

Damit sich einerseits einzelne Lehrpersonen, Prüfungsausschussmitglieder, Fakultätsleitungen etc. über die Vielfalt an Möglichkeiten für einen Nachteilsausgleich **informieren** und sich davon **inspirieren** lassen können und sie andererseits in der gesamten Hochschule der Umsetzung des Nachteilsausgleichsgebots **bestmöglich nachkommen** können, bieten sich diverse Strategien an:

- Beispielsweise können **Good-Practice-Beispiele** der eigenen Hochschule oder anderer (ähnlicher) Hochschulen gesammelt und aktiv kommuniziert werden (z. B. durch die Familien- oder Gleichstellungsbüros, Abteilungs-/Fakultätsleitungen, Prüfungsämter, vgl. dazu auch Anhang 6.3.3.)
- Darüber hinaus können auch **noch nicht erprobte Ideen** für einen möglichen Nachteilsausgleich in Form von Vorschlägen für Ersatzleistungen, Studienalternativen oder Schutzmaßnahmen generiert und öffentlich zugänglich gemacht werden.

Ergänzend zu den folgenden Hinweisen siehe dazu Anhang 6.3.: Beispiele für die gute praktische Umsetzung (Good-Practice-Beispiele).

3.4.1. Fehlzeiten in Ausbildungsveranstaltungen

Viele Studentinnen, die schwanger sind, vor kurzem entbunden haben oder stillen, versäumen Sitzungen von Ausbildungsveranstaltungen oder Praktika in einem Umfang, der ggf. das zulässige Maß an Fehlzeiten überschreitet. Ein Nachteilsausgleich ist in erster Linie für folgende Anwendungsaspekte des MuSchG indiziert:

- **mittel- bis langfristige** Fehlzeiten aufgrund von **Ausbildungsverboten**, weil
    - die Studentin die **Mutterschutzfristen** vor und nach der Entbindung (ganz oder teilweise) wahrnimmt,
    - für sie ein **ärztliches Ausbildungsverbot** (in Entsprechung zum ärztlichen Ausbildungsverbot in Ausbildungsverhältnissen) besteht oder

  - für sie (ganz oder teilweise) ein **hochschulisches Ausbildungsverbot** besteht, da im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgestellt wird, dass weder eine Umgestaltung der Ausbildungsbedingungen noch ein alternatives Ausbildungsangebot möglich sind.

- Eine **punktuelle oder auf einzelne Ausbildungsveranstaltungen bezogene Freistellung**, weil
  - eine Ausbildungsveranstaltung nach 20 bzw. 22 Uhr oder an einem Sonn- oder Feiertag stattfindet,
  - eine ununterbrochene Ruhezeit von mind. elf Stunden nicht gewährt werden kann,
  - die Maximaltätigkeit (8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche) überschritten würde,
  - eine ärztliche Vorsorgeuntersuchung parallel liegt oder Stillpausen wahrgenommen werden.
- Darüber hinaus kann ein Nachteilsausgleich im Sinne des MuSchG für andere Aspekte schwangerschaftsbedingter Ausfälle gewährt werden, z. B. wenn die Studentin **erhöhte Fehlzeiten in Ausbildungsveranstaltungen** aufweist,
  - aufgrund von Unwohlsein, aber die Studentin kein spezifisch dafür ausgeschriebenes ärztliches Attest vorweisen kann oder
  - wenn eine Studentin schwangerschafts-, mutterschafts- oder stillbedingt die höchstzulässigen attestierten Krankheitsmeldungen in einer Ausbildungsveranstaltung oder in einem Praktikum überschreitet.

  Insbesondere bei **Veranstaltungen mit Anwesenheitspflicht**, welche von der Studentin aufgrund ihrer Schwangerschaft/Mutterschaft/Stillzeit nicht (ausreichend) besucht werden können, sollten zeitliche Nachteile, z. B. wenn Alternativangebote oder Nachholtermine nicht möglich sein sollten, durch entsprechende Regelungen in den Prüfungsordnungen ausgeglichen werden.

Die Fehlzeiten wirken sich in zweierlei Hinsicht aus:

- Studentinnen verpassen einerseits **Ausbildungsinhalte**, die ihnen dann ggf. für Prüfungen, darauf aufbauende Ausbildungsveranstaltungen oder die spätere berufliche Praxis fehlen.
- Andererseits leisten sie – **formal prüfungsordnungsrechtlich** – allein durch die Abwesenheit in den Sitzungen quantitativ-zeitlich weniger als andere Studierende, die dieses Maß an Fehlzeiten nicht überschreiten; damit erfüllen diese Studentinnen formal das für die Anwesenheit berechnete Workload nicht und es kann argumentiert werden, dass in diesen Fällen die aus dem Workload resultierenden ECTS für die Studienveranstaltung nicht bescheinigt bzw. nicht als bestanden gewertet werden kann. (ECTS = European Credit Transfer and Accumulation System – ist ein Instrument, das der Gliederung des Hochschulstudiums dient und die Gewichtung seiner Bestandteile transparent macht)

Für die Studentinnen ergeben sich daraus eventuell **erhebliche Verzögerungen** im Studienverlauf. Auch gehen bereits absolvierte Leistungen mitunter ganz oder teilweise verloren (Lernleistungen, Anwesenheitszeiten, Präsentationen, Teilprüfungen etc., siehe dazu auch

3.4.2.), selbst wenn das höchstzulässige Maß an Fehlzeiten eventuell nur knapp überschritten wurde. Dies ist als ein schwangerschafts-, mutterschafts- bzw. stillbedingter Nachteil für die Studentinnen zu werten und entsprechend sollten seitens der Hochschule für die Überschreitung von erlaubten Fehlzeiten Rahmenbedingungen geschaffen werden, um diese Nachteile zu vermeiden oder auszugleichen.

Unterstützt werden kann das Ausgleichen von Fehlzeiten grundsätzlich durch den Ausbau **der digitalen Dokumentation der Ausbildungsveranstaltungsinhalte** und -ergebnisse (z. B. auf online Lehrplattformen, mit E-Learning- oder Blended Learning-Angeboten), da hierdurch die Studentinnen entweder in größerem Umfang auf die Bearbeitung des Stoffes von zu Hause aus ausweichen können oder Material für zusätzliche Ersatzleistungen leichter für sie zugänglich ist.

Grundsätzlich kann und sollte jede Hochschule die für sie richtige **Balance finden zwischen konkreten Vorgaben und Freiraum für Einzelfallentscheidungen**.

3.4.2. Teilprüfungsleistungen

Stark empfohlen wird die Ermöglichung der **Anerkennung von Teilprüfungsleistungen**. Ebenfalls kann hochschul- oder fakultätsweit die Festlegung eines Mindestmaßes an Anwesenheitszeiten (bspw. ca. 50 Prozent) hilfreich sein, um die Frage nach der Angemessenheit des Aufwandes für die Anwendung eines Nachteilsausgleichs bereits vorab zu klären.

Die Hochschulen sollten außerdem möglichst eine **Reihe an zulässigen Ersatzleistungen** vorhalten (die über das gesetzlich vorgesehene Maß der Schutzmaßnahmen, d.h. der Alternativangebote, hinausgehen), aus der die Lehrpersonen und die Studentinnen die situativ passendste Variante wählen können. Diese Liste kann z. B. zusätzliche schriftliche Aufgaben beinhalten, wie das Exzerpieren von Texten/oder Aufgaben zu Texten, die die anderen Studierenden vorgestellt bekommen oder diskutiert haben, oder auch ein Gespräch zwischen Lehrperson und Studentin, in dem sich beide durch Nachfragen zum Ausbildungsinhalt versichern können, dass die Studentin den verpassten Stoff rezipiert hat. Eine **beispielhafte Auswahl an Ersatzleistungen** findet sich im Anhang dieses Leitfadens (vgl. 6.3.2.).

3.4.3. Erfolglose Praktika und Auslandsaufenthalte

Viele Studiengänge beinhalten ein Pflichtpraktikum, ein verpflichtendes Auslandssemester bzw. Auslandspraktikum oder bieten einen Doppelabschluss mit einer anderen (ausländischen) Hochschule an. Dadurch kann Unklarheit dazu herrschen, welche Hochschule bzw. ob Hochschule oder Praktikumsstelle für die Umsetzung eines konkreten Nachteilsausgleichs zuständig ist.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die ins Ausland und/oder ins Praktikum entsendende Hochschule für einen Nachteilsausgleich, die im Rahmen eines Praktikums im In- und Ausland umgesetzt werden müssen**, nicht zuständig ist**. D. h. wenn eine Studentin bspw. während ihres Praktikums aufgrund einer Freistellung im Rahmen des MuSchG etwas verpasst oder das Praktikum nicht vollständig absolvieren kann, ist die Praktikumsstelle entsprechend der nationalen Gesetzgebung dafür zuständig, hier einen entsprechenden Nachteilsausgleich zu gewähren, sofern die in dem Land geltenden Mutterschutzbestimmungen dies vorschreiben.

Die entsendenden Hochschulen können aber dann als **mitverantwortlich** gesehen werden, wenn die Umsetzung des Nachteilsausgleichs im Rahmen des Praktikums oder des Auslandssemesters die Weiterführung des Studiums an der entsendenden Hochschule betrifft.

Beispiel zum Nachteilsausgleich im Praktikum:

> Ein solcher Fall kann z. B. eintreten, wenn eine Studentin aufgrund der Wahrnehmung der **Mutterschutzfrist** ein Praktikum nicht mit der vorgesehenen Stundenzahl absolviert hat. In diesem Fall ist seitens der Hochschule (z. B. Prüfungsausschuss, Studiengangsleitung) zu prüfen, ob die Lernziele des Praktikums trotzdem erreicht wurden, und falls dem so ist, von der Nachleistung der fehlenden Stunden abgesehen werden kann (dieses Vorgehen ist optimaler Weise durch eine entsprechende Festlegung in der Studien- und Prüfungsordnung abgesichert). Kommt die Hochschule zu dem Ergebnis, dass das **Lernziel nicht erreicht wurde**, ist festzulegen, in welchem **Umfang die Stunden nachzuleisten** sind, um das Lernziel zu erreichen, und wie dies mit dem weiteren Studienverlauf der Studentin in Einklang gebracht werden kann. Der Nachteilsausgleich wäre in diesem Fall, ausnahmsweise die Teilung des **Praktikums zu erlauben**, statt der Studentin das gesamte Praktikum zum Nachholen aufzugeben. Dies wäre z. B. sonst in der Studien- und Prüfungsordnung nicht vorgesehen. Ggf. sollte hier auch ein Nachteilsausgleich bzgl. des Prüfungszeitpunktes gewährt werden, um z. B. die Absolvierung der Modulprüfung vor der Nachholung der fehlenden Stunden zu erlauben, da sich sonst die Studiendauer der Studentin signifikant verlängern würde.

Darüber hinaus kann eine Hochschule diesbezüglich unterstützend für eine Studentin tätig werden, bspw. falls die Studentin Schwierigkeiten hat, sich mit der Praktikumsstelle zu einigen, (ob und) wie das **Nachholen der Stunden organisiert** werden kann.

3.4.4. Versäumte Prüfungen

Falls ein alternatives Ausbildungsangebot nicht umsetzbar ist, kann die Studentin nicht an der Prüfung teilnehmen und **wird von ihr freigestellt**. Ist der nächste für sie mögliche, reguläre Prüfungstermin nun aber bspw. erst zwei Semester später, verzögert sich ihr Studium dadurch ggf. erheblich. Es kann aber als Nachteilsausgleich ein früherer Prüfungstermin gewährt werden, so dass die Studentin nur wenige Monate später als die anderen Studierenden ihrer Prüfungsgruppe die Prüfung absolvieren kann.

4. Studienfinanzierung

Die Leistungsansprüche nach BAföG sind durch die Novellierung des MuSchG nicht erweitert worden. Der besonderen Ausbildungssituation schwangerer und stillender Studentinnen tragen in finanzieller Hinsicht nach wie vor § 15 Absatz 2a sowie § 15 Absatz 3 Nummer 5 BAföG Rechnung:

- Wird das Studium während der Mutterschutzzeiten zumindest **teilweise oder eingeschränkt** fortgeführt, werden die Leistungen nach BAföG im Bewilligungszeitraum weiter erbracht.
- Lässt sich die Studentin unter Berufung auf den Mutterschutz **beurlauben** oder gilt die Studentin bei Anzeige der Schwangerschaft nach den jeweiligen Regelungen der Hochschule grundsätzlich als formal beurlaubt, verliert sie den Anspruch auf BAföG-Leistungen. Dies gilt auch dann, wenn die Studentin nach den hochschulrechtlichen Bestimmungen die Möglichkeit hat, während der Beurlaubung ihr Studium flexibel weiter zu betreiben. Sie ist dann dem Grunde nach **nicht BAföG-berechtigt**.
- Ist die Studentin auf Grund der Beurlaubung nicht mehr dem Grunde nach BAföG-berechtigt, kann bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen (insbesondere Hilfebedürftigkeit) ein **Anspruch auf Arbeitslosengeld II** bestehen. Zuständig sind die örtlichen Jobcenter.
- Ohne förmliche Beurlaubung kann die Studentin bei schwangerschaftsbedingter Hinderung an der Fortsetzung ihres Studiums für **drei Monate lang weiter BAföG** beziehen (§ 15 Absatz 2a BAföG). Der Monat, in den der Beginn des Unterbrechungsgrundes „Mutterschutz“ fällt, wird bei der Berechnung nicht mitgezählt, und setzt die Studentin ihre Ausbildung spätestens am letzten Tag des Monats, der auf den Dreimonatszeitraum des § 15 Absatz 2a BAföG folgt, fort, so erhält sie insgesamt ohne Unterbrechung Ausbildungsförderung, § 15 Absatz 1 BAföG.
- Der Mutterschutz als solcher ist zwar kein zusätzlich zu dem von § 15 Absatz 3 Nummer 5 BAföG ohnehin bereits erfassten Ausnahmetatbestand gesondert berücksichtigungsfähiger Grund für die Verlängerung der Förderungshöchstdauer beim BAföG-Bezug. Allerdings steht eben jeder schwangeren Studentin **ein volles Semester Förderungsverlängerung** wegen ihrer Schwangerschaft nach § 15 Absatz 3 sowie den einschlägigen BAföG-Verwaltungsvorschriften zu. Weitere Verlängerungsmöglichkeiten bestehen wegen der **Erziehung eines Kindes unter vierzehn Jahren**, decken also auch die nachgeburtlichen mutterschutzbedingten Verzögerungen ab. Während dieser verlängerten Förderungszeit wird die Förderung abweichend von der Normalförderung als Vollzuschuss gewährt.

Kommt es zu einer mutterschutzbedingten Studienunterbrechung wegen eines ärztlichen oder hochschulischen Ausbildungsverbots (siehe Abschnitt 2.2.5.) gelten die allgemeinen Regeln des § 15 Absatz 2a BAföG, d. h. für drei volle Monate ab dem nächsten Monat nach demjenigen, in dem das Ausbildungsverbot beginnt, kann die Studentin auch ohne aktives Weiterbetreiben des Studiums weiter BAföG beziehen (sofern sie nicht formal beurlaubt ist, s.o.).

5. Zuständigkeiten

5.1. Für was sind welche Behörden zuständig?

Die Aufsicht über die Ausführung des MuSchG obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (**Aufsichtsbehörden**). In einigen Bundesländern sind für die Mutterschutzaufsicht die Gewerbeaufsichtsämter, in anderen Ländern staatliche Arbeitsschutzämter zuständig. Diese Aufsicht ist von der **Rechtsaufsicht** der zuständigen Landesministerien zu trennen. Das jeweilige für den Mutterschutz zuständige Landesministerium teilt Ihnen gerne mit, welche staatlichen Stellen dafür zuständig sind. Die Anschriften sind auch auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht (www.bmfsfj.de). Die für Sie zuständige Behörde finden Sie unter:

> https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/mutterschaftsleistungen/aufsichtsbehoerden-fuer-den-mutterschutz-und-kuendigungsschutz/

Die jeweilige Aufsichtsbehörde berät Sie bei der Frage, ob der konkrete Studienplatz und die konkreten Studienplatzbedingungen zu einer Gefährdung führen können und welche Maßnahmen zu ergreifen sind.

Wichtiger Hinweis
Die Nichtbeachtung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes bedeutet – je nach Tatbestand und Schwere der pflichtwidrigen Handlung – eine Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro oder eine Straftat mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr.

Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die die Hochschule zur Erfüllung derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus Abschnitt 2 dieses Gesetzes und aus den aufgrund des § 31 Nummer 1 bis 5 MuSchG erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde:

- in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit und der Nachtarbeit auch zwischen 22 und 6 Uhr bewilligen.
- Die Ausbildung der Studentin zwischen 20 und 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen verbieten.
- Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind, anordnen.
- Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge, zu den Schutzmaßnahmen sowie Art und Umfang der Beurteilung der Ausbildungsbedingungen anordnen.
- Bestimmte Tätigkeiten oder Ausbildungsbedingungen verbieten.
- Ausnahmen vom Verbot der Akkord- und Fließarbeit für schwangere und stillende Frauen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Studentin oder für ihr Kind darstellen und
- Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information anordnen.

5.2. Wer berät Sie bei Fragen und Unklarheiten?

Gemäß § 29 Absatz 4 MuSchG berät die Aufsichtsbehörde (Arbeitsschutzbehörde des jeweiligen Bundeslandes) den die Hochschule bei der Erfüllung ihrer Pflichten nach dem MuSchG

sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz. Bei Fragen und Unklarheiten kann sich je nach Themenbereich an folgende Stellen gewendet werden:

- an die zuständigen Mutterschutz-Aufsichtsbehörden im Hinblick auf Gesundheitsschutz und
- an die gesetzliche Krankenkasse im Hinblick auf mutterschutzrechtlichen Leistungsansprüche

Für weitere Fragen nutzen Sie unser Servicetelefon:

Tel.: 030 20179130 oder
Fax: 030 18555-4400
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Gerne nehmen wir auch Ihre Anregungen zum Mutterschutz auf!

5.3. Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz

Der Ausschuss für Mutterschutz (im Folgenden: AfMu) hat sich Anfang Juli 2018 konstituiert.

Der AfMu hat in seinem Arbeitsprogramm auch den Mutterschutz für Schülerinnen und Studentinnen aufgenommen und wird dieses Themenfeld in dem Unterausschuss 1 behandeln. Die Themen zur Entwicklung von Handreichungen und Verfahren zur Verbesserung des Mutterschutzes werden derzeit im gesondert gebildeten Arbeitskreis Mutterschutz für Schülerinnen und Studentinnen aufbereitet.

Der Arbeitskreis Mutterschutz für Schülerinnen und Studentinnen arbeitet mit dem Runden Tisch zum Mutterschutz im Studium zusammen.

6. Anhang
6.1. Glossar

Begriffe A-Z, insbesondere ausbildungsbezogene Begriffe	Studiumsbezogene Begriffe

6. Anhang

6.1. Glossar

Vorbemerkungen: Adressat des MuSchG sind im Hinblick auf die schulische und hochschulische Ausbildung im Wesentlichen die Ausbildungsstellen, also die Schulen und Hochschulen, und nicht die Schülerinnen und Studentinnen. Um dies sprachlich abzubilden, wird in dem Leitfaden daher überwiegend und in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Begriffsverwendung der Begriff der Ausbildung verwendet, da die Ausbildung die Handlung ist, die von den Ausbildungsstellen vorgenommen wird. Der Begriff des Studiums bezieht sich hingegen grundsätzlich auf die Handlung der Studentin und wird grundsätzlich nur dann verwendet, wenn die Regelungen das Selbststudium mit in Bezug genommen werden soll.

➔ Die grau hinterlegten sind die im Leitfaden vorzugsweise verwendeten Begriffe.

Ausbildungsstelle	zur mutterschutzrechtlichen Begriffsbestimmung vgl. § 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 MuSchG: • Ausbildungsstelle ist die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 besteht. Der Begriff umfasst neben den in diesem Leitfaden adressierten Hochschulen auch Schulen	**Hochschule**	Der Begriff der Hochschule bezeichnet die hochschulische Ausbildungsstelle als Arbeitgeber im mutterschutzrechtlichen Sinn. Der Begriff wird aus Gründen der besseren Verständlichkeit im Leitfaden zum Mutterschutz im Studium nicht verwendet. Zur mutterschutzrechtlichen Begriffsbestimmung im Allgemeinen vgl. § 2 Absatz 2 MuSchG.
Ausbildung	Der Begriff umfasst neben der in diesem Leitfaden behandelten → **hochschulischen Ausbildung (Studium)** auch die **schulische Ausbildung**.	**Studium**	Der Begriff des Studiums erfasst die Gesamtheit aller → curricular vorgesehenen hochschulischen → Ausbildungsveranstaltungen (**Lehrveranstaltungen**) und das → **Selbststudium**.
Ausbildung, hochschulische	Die hochschulische Ausbildung umfasst die Gesamtheit aller von der Hochschule **curricular vorgesehenen Ausbildungsangebote**, v.a. Lehrveranstaltungen. • nicht erfasst wird das außerhalb des Einflussbereiches der Hochschule liegende **Selbststudium**. • nicht erfasst ist die Ausbildung als Auszubildende/Auszubildender an der Hochschule.	**Selbststudium**	Der Begriff erfasst das durch die Studierenden selbst zu organisierendes Studium außerhalb von hochschulisch angebotenen → Ausbildungsveranstaltungen: 1. nach dem → Ausbildungsplan zu veranschlagendes Selbststudiumsanteile zuzüglich der 2. der darüberhinausgehenden zusätzlichen Selbststudiumsanteile.
Ausbildungsbedingungen	In dem Leitfaden wird in Entsprechung des im betrieblichen Gesundheitsschutz verwendeten Begriffs der Arbeitsbedingungen der Begriff der **Ausbildungsbedingungen** verwendet. Dieser bereits im MuSchG verwendete Begriff bringt besser als der Begriff der Studienbedingungen zum Ausdruck, dass grundsätzlich **nur die von der Hochschule beeinflussbaren Ausbildungsbedingungen** in den Blick genommen werden sollen.	**Studienbedingungen**	Der Begriff der Studienbedingungen ist umfassender als der Begriff der hochschulischen Ausbildung, da er auch Bedingungen erfasst, die nicht unmittelbar durch die Hochschule beeinflusst werden können (z. B. das Selbststudium zuhause)

6. Anhang

6.1. Glossar

Begriffe A-Z, insbesondere ausbildungsbezogene Begriffe		Studiumsbezogene Begriffe	
	Der Begriff erfasst dementsprechend grundsätzlich **nicht** die **das Selbststudium** betreffenden Studienbedingungen insgesamt, sondern grundsätzlich nur die von der Ausbildungsstelle beeinflussbaren Ausbildungsbedingungen. Die **nach dem Curriculum zu veranschlagenden Zeiten für das Selbststudium** sind jedoch vom Begriff der Ausbildungsbedingungen erfasst. Zu beachten ist, dass der Begriff neben den **hochschulischen auch die schulischen Ausbildungsbedingungen** erfasst.		
Ausbildungsdauer	Der Begriff der Ausbildungsdauer bezeichnet die **Gesamtdauer der Ausbildung** von der Einschreibung bis zum Abschluss umfasst • abzugrenzen von den zeitabschnittsbezogenen → **Ausbildungszeiten**	**Studiendauer**	Der Begriff wird im Leitfaden zur Bezeichnung der hochschulischen → (Gesamt-)Ausbildungsdauer verwendet.
Ausbildungsfreistellung	Freistellung von der Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen • in Entsprechung zum Begriff der Freistellung im arbeitszeitlichen und betrieblichen Gesundheitsschutz	*Studienfreistellung*	*Der Begriff der Studienfreistellung wird im Leitfaden <u>nicht</u> verwendet, da das Studium auch das Selbststudium erfasst und dementsprechend die Freistellung durch die Hochschule nicht erfolgen kann, weil sie hierauf keinen Einfluss hat.*
Ausbildungsplan	Plan, durch den die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt (vgl. § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8) • im hochschulischen Bereich: Studienplan, Curriculum • im schulischen Bereich: Lehrplan	**Curriculum, Studienplan**	Ausbildungsplan im hochschulischen Bereich (auch Studienplan)
Ausbildungsplatz	Entspricht im Hinblick auf die Ausbildung dem Begriff des Arbeitsplatzes (vgl. § 13 Absatz 1 Nummer 2 MuSchG) im Bereich des betrieblichen Gesundheitsschutzes.	**Studienplatz**	hochschulischer → Ausbildungsplatz Der Begriff des Studienplatzes umfasst den individuell von der Studentin/dem Studenten gewählten Ausbildungsgang mit allen erforderlichen Modulen und Kursen und der sich daraus ergebenden → Studienbedingungen. • Der Begriff ist maßgeblich für die **tätigkeitsbezogene** Gefährdungsbeurteilung – die → anlasslose und die → anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung. • Die Konkretisierung auf den jeweiligen Studienplatz ist notwendig, da sich Studiengänge und Curricula und damit auch die Studienbedingungen für die Studentin ändern können.

6. Anhang

6.1. Glossar

Begriffe A-Z, insbesondere ausbildungsbezogene Begriffe		Studiumsbezogene Begriffe	
Ausbildungsunterbrechung	Ausbildungsunterbrechungen beruhen auf der **Inanspruchnahme von mutterschutzrechtlichen Schutzansprüchen**, nicht notwendigerweise auf der Feststellung einer unverantwortbaren Gefährdung. • Der Begriff umfasst jede Unterbrechung der Ausbildung infolge von → **Ausbildungsverboten** oder → **Freistellungen.** • Der Begriff entspricht dem im betrieblichen Gesundheitsschutz verwendeten Begriff der Arbeitsunterbrechung. • Bei Arbeitsunterbrechungen müssen möglichst Benachteiligungen der Studentin vermieden werden, sie sollten grundsätzlich die **Prüfung eines Nachteilsausgleichs** zur Folge haben	*Studienunterbrechung*	*Der Begriff der Studienfreistellung wird im Leitfaden nicht verwendet, da der Begriff insbesondere im Hinblick auf den Nachteilsausgleich bedeutsam wird. Der Nachteilsausgleich betrifft jedoch grundsätzlich nicht den außerhalb des Einflussbereichs der Hochschule liegenden Selbststudiums*
Ausbildungsveranstaltung	Der Begriff der Ausbildungsveranstaltung umfasst alle • hochschulischen (z. B. **Lehrveranstaltungen**) und • schulischen Ausbildungsveranstaltungen (**Schulunterricht**).	**Lehrveranstaltungen**	hochschulische Veranstaltungen zur Ausbildung, also • Veranstaltungen, für die die Ausbildungsstelle lehrplanmäßig Ort, Zeit und Ablauf verpflichtend vorgibt (z. B. Vorlesungen, nicht: Teilnahme am Hochschulsport) • **verpflichtend vorgegebene Praktika** im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung
Ausbildungs-verbot	an die Ausbildungsstelle (hier: die Hochschule) gerichtetes Verbot, in dem jeweiligen Umfang schwangere, vor kurzem entbundene und stillende Frauen (Studentinnen) auszubilden; • **entspricht** für den Bereich des Mutterschutzes im Studium dem gesetzlichen Begriff des **Beschäftigungsverbots** (an den Arbeitgeber gerichtetes Verbot, schwangeren und stillenden Studentinnen (Beschäftigte) zu beschäftigen); vgl. § 13 MuSchG • **verbietet** es der Ausbildungsstelle (hier: Hochschule), schwangere, vor kurzem entbundene oder stillende Studentinnen in dem vom Ausbildungsverbot erfassten Umfang an Ausbildungsveranstaltungen (hier: Hochschulveranstaltungen) **teilnehmen zu lassen**; • das **Selbststudium** der Frau ist damit nicht erfasst, weil dies außerhalb des Einflussbereiches der Hochschule ist.	*Studienverbot*	*Der Begriff des Studienverbots wird im Leitfaden nicht verwendet, da das Studium auch das Selbststudium erfasst und dementsprechend das an die Hochschule adressierte Ausbildungsverbot nicht im Hinblick auf das Selbststudium erfolgen kann, weil sie hierauf keinen Einfluss hat.*

6. Anhang

6.1. Glossar

Begriffe A-Z, insbesondere ausbildungsbezogene Begriffe		Studiumsbezogene Begriffe	
	• **beruht auf der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung** und Feststellung einer unverantwortbaren Gefährdung • es ist **tätigkeitsbezogen** und gilt meist nicht für die gesamte Ausbildung, sondern nur teilweise • zwingendes Recht: unabdingbar, für die Frau **unverzichtbar** o die Frau kann grundsätzlich nicht auf die Anwendung von mutterschutzrechtlichen Schutzregelungen, insbesondere nicht auf die Umsetzung eines → Ausbildungsverbotes, verzichten, o Ein Verzicht auf die Anwendung von Schutzregelungen ist nur möglich, wenn das Ausbildungsverbot (Ausbildungsverbot) ausdrücklich im MuSchG geregelt ist (z. B. die Möglichkeit der Frau, in bestimmte Formen der Ausbildung einzuwilligen, etwa in Sonntagsarbeit nach § 6 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 MuSchG) • es gibt drei Arten von Ausbildungsverboten: o an die Ausbildungsstelle (hier: Hochschule) Ausbildungsverbot, dass **von einer Ärztin oder einem Arzt** (in der Regel: frauenärztlich) festgestellt wird, in Entsprechung zum ärztlichen Ausbildungsverbot für Studentinnen in Ausbildungsverhältnissen (§ 16 MuSchG) o an die Ausbildungsstelle (hier: Hochschule) Ausbildungsverbot, dass **von der Behörde festgestellt** wird, in Entsprechung zum behördlichen Ausbildungsverbot für Studentinnen in Ausbildungsverhältnissen (§ 29 Absatz 3 Satz 2 MuSchG). o an die Hochschule gerichtetes Ausbildungsverbot, dass **von der Hochschule selbst im Rahmen der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung festgestellt** wird, in Entsprechung zum behördlichen → Ausbildungsverbot für Studentinnen in Ausbildungsverhältnissen (§ 13 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG)		

6. Anhang

6.1. Glossar

Begriffe A-Z, insbesondere ausbildungsbezogene Begriffe	Studiumsbezogene Begriffe

Ausbildungszeiten	der nach dem Ausbildungsplan **zeitabschnittsweise zu veranschlagende Zeitaufwand** für die Teilnahme an von der Hochschule angebotenen → Ausbildungsveranstaltungen und für das nach dem Curriculum vorgesehene → Selbststudium • im Gesetz finden sich z. B. auf den Tag, die Doppelwoche oder den Monat bezogene **Höchstausbildungszeiten**, siehe auch → Mehrarbeit	**Studienzeiten**	Der Begriff bezeichnet die nach dem Studienplan **zeitabschnittsweise zu veranschlagenden** → Ausbildungszeiten einschließlich des **Zeitaufwands** für das ggf. ergänzend zum Curriculum von der Studentin im Umfang selbstbestimmt durchgeführte → Selbststudium
Beurteilung der Ausbildungsbedingungen	in Entsprechung des im betrieblichen Gesundheitsschutz verwendeten Begriffs der Beurteilung der Arbeitsbedingungen		
Curriculum, Studienplan	→ Ausbildungsplan		
Freistellung	Ein Anspruch der Frau auf Freistellung begründet für den Arbeitgeber die Verpflichtung, die vertragliche Leistungsverpflichtung der Frau aufzuheben Die Frau kann auf die Inanspruchnahme von Freistellungsansprüchen verzichten		
Gefährdungsbeurteilung	Gefährdungsbeurteilung bezieht sich auf gesamten Ausbildungsgang unter Berücksichtigung aller von der Hochschule beeinflussbaren → Studienbedingungen, u.a. zeitlich, örtlich		
Gesundheitsschutz	Nach dem MuSchG wird zwischen dem arbeitszeitlichen (§§ 3-8 MuSchG), betrieblichen (§§ 9-15 MuSchG) und dem ärztlichen (§ 16 MuSchG) Gesundheitsschutz unterschieden, wobei der arbeitszeitliche Gesundheitsschutz als besonderer Teil des betrieblichen Gesundheitsschutzes zu betrachten ist. Beim Mutterschutz im Studium entspricht der → hochschulische Gesundheitsschutz dem betrieblichen Gesundheitsschutz.	**Gesundheitsschutz, hochschulisch**	Gesundheitsschutz, der nach dem MuSchG von der Hochschule (in ihrer mutterschutzrechtlichen Arbeitgeberrolle) vorgehalten werden muss. in Entsprechung zum gesetzlich ausdrücklich benannten betrieblichen Gesundheitsschutz
Hochschule	→ Ausbildungsstelle		
Höchstausbildungszeiten	Der Begriff wird für den Ausbildungsbereich in Entsprechung des Begriffes der Mehrarbeit verwendet	*Höchststudienzeiten*	*Der Begriff der Höchststudienzeiten wird im Leitfaden <u>nicht</u> verwendet, da das Studium auch das Selbststudium erfasst und dementsprechend die Einhaltung der Höchststudienzeiten durch die Hochschule nicht erfolgen kann, weil sie hierauf keinen Einfluss hat.*
Höchststudienzeiten	→ Höchstausbildungszeiten		
Lehrveranstaltungen	→ Ausbildungsveranstaltung		
Mehrarbeit	in geregelte § 4 MuSchG, zeitabschnittsbezogene mutterschutzrechtliche Höchstarbeitszeiten		
Nachteilsausgleich	Der Begriff betrifft grundsätzlich den Ausgleich von Nachteilen durch Alternativen, Ersatzleistungen oder anderer Kompensationsformen.		

6. Anhang

6.1. Glossar

Begriffe A-Z, insbesondere ausbildungsbezogene Begriffe	Studiumsbezogene Begriffe

	Der Begriff des Nachteilsausgleich hat unterschiedliche Bedeutungen je nach rechtlicher Einbettung: → prüfungsrechtlich/ → mutterschutzrechtlich
Nachteilsausgleich, mutterschutzrechtlich	Der mutterschutzrechtliche Nachteilsausgleich betrifft den **Ausgleich von Nachteilen aufgrund der Festsetzung mutterschutzrechtlicher Schutzmaßnahmen**. • Er kommt dann zum Tragen, wenn es der Hochschule durch mutterschutzrechtliche Schutzmaßnahmen bzw. Alternativangeboten (z. B. Umgestaltung der Ausbildungstätigkeiten – zeitliche Umgestaltung durch Ersatz- oder Nachholtermine oder räumliche/sachliche Umgestaltung) nicht gelungen ist, eine Fortsetzung der Ausbildung zu gewährleisten. Der mutterschutzrechtliche Nachteilsausgleich folgt somit erst nach der Prüfung von Schutzmaßnahmen und alternativen Ausbildungsmöglichkeiten (vgl. § 13 MuSchG).
Nachteilsausgleich, prüfungsrechtlich	Der prüfungsrechtliche Begriff betrifft den Ausgleich von behinderungsbedingten oder durch eine chronische Erkrankung bedingten Nachteilen oder Mehraufwendungen.
Selbststudium	→ Ausbildung, hochschulische
Studienbedingungen	→ Ausbildungsbedingungen
Studiendauer	→ Ausbildungsdauer
Studienfreistellung	→ Ausbildungsfreistellung
Studienplatz	→ Ausbildungsplatz
Studienunterbrechung	→ Ausbildungsplatz
Studienverbot	→ Ausbildungsverbot
Studienzeiten	→ Ausbildungszeiten
Studium	→ Ausbildung

6.2. Abkürzungsverzeichnis

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ASiG	Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BayDSG	Bayerisches Datenschutzgesetz
BetrSichV	Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BioStoffV	Biostoffverordnung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMFSJF	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GefStoffV	Gefahrstoffverordnung
GG	Grundgesetz
LHG	Landeshochschulgesetz
LVwVfG	Landesverwaltungsverfahrensgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NSK	Nationale Stillkommission
PStV	Personenstandsverordnung
QM-Verfahren	Qualitätsmanagement-Verfahren
TV-L	Vollzug des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder

6.3. Beispiele für die gute praktische Umsetzung (Good-Practice-Beispiele)

6.3.1. Zuständigkeitsstrukturen innerhalb einer Hochschule (am Beispiel Hochschule Kempten)

- **Zuständigkeit für die anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung**:

  Verantwortlich ist die jeweils **zuständige Führungskraft** (der Professor oder die Professorin, dem oder der die dem Dienstherrn obliegende Personal- und Betreiberverantwortung in den Bereichen Arbeits- und Mutterschutz gemäß § § 13 DGUV V1, 9 Absatz 5 MuSchG, 9 BayHSchPG i. V. m. 35 BeamtStG übertragen wurde) – er oder sie kann sich bei Bedarf Unterstützung bei den Sicherheitsbeauftragten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt holen.

- **Zuständigkeit für Information und Beratung** von schwangeren und/oder stillenden Studierenden zum Zwecke des Mutterschutzes: **Büro für Gleichstellung und Familie (BGF)**

  Die Schwangerschaft oder Stillzeit werden dem BGF angezeigt.

  Das BGF informiert den oder die Dekan/in und das Studienamt über die Schwangerschaft oder Stillzeit einer Studierenden, der oder die Dekan/in informiert den oder die jeweilige/n Fachstudienberater/in und die zuständige Prüfungskommission.

- **Zuständigkeit für die anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung**, d. h. wenn eine Studierende mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt

  Verantwortlich ist die jeweils **zuständige Führungskraft** (der Professor oder die Professorin, dem oder der die dem Dienstherrn obliegende Personal- und Betreiberverantwortung in den Bereichen Arbeits- und Mutterschutz gemäß § § 13 DGUV V1, 9 Absatz 5 MuSchG, 9 BayHSchPG i. V. m. 35 BeamtStG übertragen wurde) - er oder sie kann sich bei Bedarf Unterstützung bei den Sicherheitsbeauftragten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt holen.

  Das Original der anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung ist dem Studienamt zwecks Weiterleitung an die Gewerbeaufsicht zuzuleiten, 1 Kopie ist dem BGF zuzuleiten, 1 Kopie verbleibt im Dekanat.

  Das Dokument für die anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung müssen sich die Führungskräfte unter folgendem Link herunterladen:

  https://www.regierung.schwaben.bayern.de/Aufgaben/GAA/Formulare.php?PFAD=/index.php:/index2.php:/Aufgaben/GAA/Gewerbeaufsichtsamt.php

  Es wird immer wieder aktualisiert. So ist sichergestellt, dass immer die aktuellste Version verwendet wird.

  Die **Frist für die Erstellung der anlassbezogenen Beurteilung** beträgt 7 Tage ab Kenntnisnahme der Schwangerschaft einer Studierenden oder der Tatsache, dass sie stillt.

6. Anhang

6.3. Beispiele für die gute praktische Umsetzung (Good-Practice-Beispiele)

6.3.2. Alternative Angebote zur Vermeidung oder zum Ausgleich von Nachteilen nach dem Mutterschutzgesetz

Bereich	Angebot	Ausprägungen	Fach	Genaue Situation	Anmerkungen/ Erfahrungen mit Angebot
Prüfungen	Alternativer Prüfungstermin (PT)	- vorher - nachher (z. B. im Anschluss an Mutterschutzfrist) - Extra-Termin nur für diese Studentin - bereits bestehender Termin für mehrere Studierende	Fachübergreifend; Potentiell „gefährliche“ Fächer	- PT fällt in Zeitraum eines medizinischen Ausbildungsverbots - PT fällt in Mutterschutzfrist und Studentin erklärt sich nicht bereit, auf den Schutz zu verzichten - Aspekte der Prüfung werden im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung als gefährlich eingestuft - PT fällt auf geplante Vorsorgeuntersuchung - PT liegt zu nah am Entbindungstermin (Verlegung des Termins als Vorsichtsmaßnahme) - Mehrere PT liegen nah beieinander; dies hat eine starke psychische und/oder physische Belastung zur Folge	
	Ersatz für Prüfungsleistungen	- Anwesenheit/Mitarbeit - Vortrag - Kurzes bzw. begleitendes Praktikum - Klausur - Hausarbeit	Fachübergreifend	- Studentin kann bestimmte Prüfungsleistung nicht erbringen bzw. das Erbringen der Prüfungsleistung wurde als zu gefährlich eingestuft	ggf. in Kombination mit zusätzlichen Fehlzeiten; Im Einzelfall sehr detaillierte Absprache mit dozierender Person und deren ggf. Abteilungs-/ Fachbereichsleitung notwendig
Prüfungen (Forts.)	Verlängerung einer Prüfungsdauer	- schriftliche Prüfungen mit mehr als 90 Minuten Länge	Fachübergreifend	- Studentin stillt und benötigt eine Pause um entweder ein Kind zu stillen oder Milch abzupumpen - Studentin benötigt Liegepause	ggf. wird dies nur als Option eingeplant FALLS die Studentin die Pause benötigt (entscheidet sich während der Prüfung)
	Aufteilung von Prüfungsleistungen			- Psychische und/oder physische Belastung wäre durch gesamte Prüfungsdauer zu hoch (ggf. durch Gefährdungsbeurteilung erfasst), aber Teilleistungen könnten erbracht werden	
	Wechsel des Prüfungsortes	- Alle Arten von Prüfungen - Schriftliche Prüfungen mit mehr als 90 Minuten Länge	Fachübergreifend	- Ort der Prüfung wird im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung als gefährlich eingestuft - Studentin braucht Liegepause während Prüfung, müsste aber einen zu weiten Weg zur Liegemöglichkeit zurücklegen - Toilettenräume sind zu weit weg (z. B. auch weil nächstgelegene Toilette außer Betrieb ist) - Studentin benötigt Still- bzw. Abpumppause aber Stillmöglichkeit ([Toilette], Wickelraum, Ruheraum etc.) ist zu weit weg	z. B. wegen PCB-Belastung im Gebäude
	Zulassung von Hilfsmitteln während Prüfung				
Schriftliche Ausarbeitungen	Verlängerung einer Abgabefrist	- Seminararbeit/ Hausarbeit - Bachelorarbeit - Masterarbeit - wiss. Hausarbeit/ Zulassungsarbeit - [Promotion]	Fachübergreifend	- Bearbeitungszeitraum fällt in Mutterschutzfrist und Studentin erklärt sich nicht bereit, auf den Schutz zu verzichten - Gesundheitliche Einschränkungen machen es der Stu-	Ggf. nicht um gesamte Zeit der Mutterschutzfrist verlängern (Prüfungsamt unterscheidet – evtl. in Absprache mit Fa-

6. Anhang

6.3. Beispiele für die gute praktische Umsetzung (Good-Practice-Beispiele)

Bereich	Angebot	Ausprägungen	Fach	Genaue Situation	Anmerkungen/ Erfahrungen mit Angebot
				dentin unmöglich, die Bearbeitungszeit einzuhalten (z. B. weil sie nicht 8h/Tag arbeiten kann)	milienbüro u./o. Studentin – über angemessenen Zeitraum)
	Verlegung eines Bearbeitungszeitraums	- Seminararbeit/ Hausarbeit - Bachelorarbeit - Masterarbeit - wiss. Hausarbeit/ Zulassungsarbeit - Anmeldung zu einer Abschlussarbeit auch außerhalb der normalen Anmeldezeiten gewähren - Seminararbeiten bereits während der Vorlesungszeit erstellen lassen - Seminararbeiten während eines späteren Semesters erstellen lassen	Fachübergreifend	- Bearbeitungszeitraum fällt in Mutterschutzfrist und Studentin erklärt sich nicht bereit, auf den Schutz zu verzichten - Gesundheitliche Einschränkungen (z. B. weil sie nicht 8h/Tag arbeiten kann) machen es unwahrscheinlich, dass die Studentin die Bearbeitungszeit einhalten kann	
Ausbildungsveranstaltungen	Zulassung zusätzlicher entschuldigter Fehlzeiten für Lehrveranstaltung	- (Praktische) Übungen - Seminare	Fachübergreifend	- Studentin muss mehrere Vorsorgetermine während der Lehrveranstaltung wahrnehmen und verpasst daher mehr als die vorgesehenen Fehlzeiten - Studentin hat gesundheitliche Einschränkungen (mit/ohne ärztliches Attest) und verpasst daher mehr als die vorgesehenen Fehlzeiten	Ggf. in Kombination mit Ersatzleistung
	Früherer Beginn der Anmeldefristen für Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkung		Fachübergreifend	- Beginn der Anmeldefrist liegt zu nah am errechneten Entbindungstermin - (Beginn der Anmeldefrist liegt in der Mutterschutzfrist) - Studentin hat wegen Mutterschutzfrist längere Studienzeit & die Teilnahme an der Lehrveranstaltung würde das Studium schneller bzw. in der Regelstudienzeit ermöglichen	
	Reservierung von Platzkontingenten für Studierende mit Kindern für Ausbildungsveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkung		Fachübergreifend	- Beginn der Anmeldefrist liegt zu nah am errechneten Entbindungstermin - (Beginn der Anmeldefrist liegt in der Mutterschutzfrist) - Studentin hat wegen Mutterschutzfrist längere Studienzeit & die Teilnahme an der Lehrveranstaltung würde das Studium schneller bzw. in der Regelstudienzeit ermöglichen	
Praktikum	Änderung der Rahmenbedingungen eines Praktikums	- Vorverlegung - Nachholung - Teilzeit statt Vollzeit - Unterbrechung	Fachübergreifend; v.a. Medizin, Lehramt, Kindheitspädagogik, Gesundheit, Pflege	- Erhöhte Ansteckungsgefahr mit gefährdenden Krankheiten während Schwangerschaft (o. Stillzeit) - Studentin kann wegen gesundheitlicher Einschränkungen kein Ganztagspraktikum absolvieren - Mutterschutzfrist fällt in Praktikumszeit und Studentin verzichtet nicht darauf	

6. Anhang

6.3. Beispiele für die gute praktische Umsetzung (Good-Practice-Beispiele)

6.3.3. Nachteilsausgleichsbeschwerde über Verfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (am Beispiel PH Schwäbisch Gmünd)

Eine Hochschule, deren Verfahren nach dem AGG für Studierende geöffnet ist (und die dies transparent macht), verfügt bereits über Ansprechpersonen und Beschwerdewege in Bezug auf einen Nachteilsausgleich, da eine nicht gerechtfertigte Ablehnung des Nachteilsausgleichs **eine Diskriminierung wegen des Geschlechts** darstellt. Dies ist z. B. an der **PH Schwäbisch Gmünd** der Fall. Hier werden in einem gut auffindbaren Bereich der Webseite unter dem Menüpunkt „Diskriminierungsfreie PH“ mögliche Diskriminierungssachverhalte, u.a. Geschlecht und Familienaufgaben, dargestellt und zielgruppenspezifisch Ansprechpersonen benannt. Für die Gruppe der Studierenden und für eine Diskriminierungsbeschwerde bzgl. Geschlecht oder Familienaufgaben ist dies die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (s. http://www.ph-gmuend.de/die-ph/diskriminierungsfreie-ph).

6.4. Abdruck des MuSchG

in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) geändert worden ist.

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes

(1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.

(2) Dieses Gesetz gilt für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt dieses Gesetz auch für

1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
2. Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
3. Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18 bis 22 auf sie nicht anzuwenden sind,
4. Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
5. Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
6. Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 auf sie nicht anzuwenden sind und § 9 Absatz 1 bis 5 auf sie entsprechend anzuwenden ist,
7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 auf sie nicht anzuwenden sind, und
8. Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind.

(3) Das Gesetz gilt nicht für Beamtinnen und Richterinnen. Das Gesetz gilt ebenso nicht für Soldatinnen, auch soweit die Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt sind, es sei denn, sie werden aufgrund dienstlicher Anordnung oder Gestattung außerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung tätig.

(4) Dieses Gesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

6. Anhang

6.4. Abdruck des MuSchG

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Personen nach § 1 Absatz 2 Satz 1 beschäftigt. Dem Arbeitgeber stehen gleich:

1. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 ausbildet oder für die Praktikantinnen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 tätig sind,
2. der Träger der Werkstatt für behinderte Menschen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2,
3. der Träger des Entwicklungsdienstes im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3,
4. die Einrichtung, in der der Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 geleistet wird,
5. die geistliche Genossenschaft und ähnliche Gemeinschaft im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5,
6. der Auftraggeber und der Zwischenmeister von Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6,
7. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, für die Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 tätig sind, und
8. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 besteht (Ausbildungsstelle).

(2) Eine Beschäftigung im Sinne der nach folgenden Vorschriften erfasst jede Form der Betätigung, die eine Frau im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 1 Absatz 2 Satz 1 oder die eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 im Rahmen ihres Rechtsverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ausübt.

(3) Ein Beschäftigungsverbot im Sinne dieses Gesetzes ist nur ein Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16. Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach den §§ 3, 8, 13 Absatz 2 und § 16. Für eine Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots nach Satz 1 die Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistungspflicht; die Frau kann sich jedoch gegenüber der dem Arbeitgeber gleichgestellten Person oder Gesellschaft im Sinne von Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 dazu bereit erklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.

(4) Alleinarbeit im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Frau an einem Arbeitsplatz in seinem räumlichen Verantwortungsbereich beschäftigt, ohne dass gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

(5) Arbeitsentgelt im Sinne dieses Gesetzes ist das Arbeitsentgelt, das nach § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit einer aufgrund des § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erlassenen Verordnung bestimmt wird. Für Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 gilt als Arbeitsentgelt ihre jeweilige Vergütung.

6. Anhang

6.4. Abdruck des MuSchG

Abschnitt 2

Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten und,
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4. Nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.

(3) Die Ausbildungsstelle darf eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn

1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

6. Anhang
6.4. Abdruck des MuSchG

(2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§ 5 Verbot der Nachtarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

6. Anhang

6.4. Abdruck des MuSchG

§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

(2) 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.

§ 8 Beschränkung von Heimarbeit

(1) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine schwangere in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer achtstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine stillende in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer siebenstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

Unterabschnitt 2

Betrieblicher Gesundheitsschutz

§ 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.

(2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

(3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

6. Anhang
6.4. Abdruck des MuSchG

(4) Alle Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 30 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen; bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.

(5) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Unterabschnitt in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

(6) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt sind. Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

§ 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Dauer und Ausmaß zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
   a. keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
   b. eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
   c. eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

§ 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

3. die Gefährdungen nach Art, Dauer und Ausmaß zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
4. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
   a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
   b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
   c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

6. Anhang
6.4. Abdruck des MuSchG

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) zu bewerten sind
   a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
   b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,
   c) als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,
   d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
   e) als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder
3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen,

1. wenn
   a) für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder
   b) der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt, und
2. wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

(2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für

sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie
3. Hitze, Kälte und Nässe.

(4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
3. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder

8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.

(6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.

(2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung oder
2. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

6. Anhang
6.4. Abdruck des MuSchG

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 13 Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

(1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz 2 umzugestalten.
2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf keine Heimarbeit an schwangere oder stillende Frauen ausgeben, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

§ 14 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

(1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2,
2. die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung nach § 9 Absatz 1 Satz 2 und
3. das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.

Wenn die Beurteilung nach § 10 Absatz 1 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.

(2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren.

(3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

6. Anhang

6.4. Abdruck des MuSchG

§ 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

(1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

(2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

Unterabschnitt 3

Ärztlicher Gesundheitsschutz

§ 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Abschnitt 3

Kündigungsschutz

§ 17 Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

(3) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die §§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16 bleiben unberührt. Absatz 1 gilt auch für eine Frau, die der in Heimarbeit

beschäftigten Frau gleichgestellt ist und deren Gleichstellung sich auch auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes erstreckt. Absatz 2 gilt für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte entsprechend.

Abschnitt 4

Leistungen

§ 18 Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

§ 19 Mutterschaftsgeld

(1) Eine Frau, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte.

(2) Eine Frau, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld, jedoch insgesamt höchstens 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird dieser Frau auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau Mutterschaftsgeld in entsprechender Anwendung der Sätze 1 und 2 für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 20 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1) Eine Frau erhält während ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird der Unterschiedsbetrag zwischen13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung gezahlt. Einer Frau, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt.

(2) Ist eine Frau für mehrere Arbeitgeber tätig, sind für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach Absatz 1 die durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzurechnen. Den sich daraus ergebenden Betrag zahlen die Arbeitgeber anteilig im Verhältnis der von ihnen gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte.

(3) Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 17 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne von § 165 Absatz 1 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch den Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

6. Anhang

6.4. Abdruck des MuSchG

§ 21 Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts

(1) Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen.

(2) Für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben unberücksichtigt:

1. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
2. Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, und
3. im Fall der Beendigung der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz das Arbeitsentgelt aus Teilzeitbeschäftigung, das vor der Beendigung der Elternzeit während der Elternzeit erzielt wurde, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist.

(3) Ist die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts entsprechend den Absätzen 1 und 2 nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.

(4) Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe ist die geänderte Arbeitsentgelthöhe bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 zugrunde zu legen, und zwar

1. für den gesamten Berechnungszeitraum, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums wirksam wird,
2. ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe, wenn die Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird.

§ 22 Leistungen während der Elternzeit

Während der Elternzeit sind Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 18 und 20 aus dem wegen der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnis ausgeschlossen. Übt die Frau während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit aus, ist für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nur das Arbeitsentgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen.

§ 23 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Durch die Gewährung der Freistellung nach § 7 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat einer in Heimarbeit beschäftigten Frau und der ihr Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt zu zahlen, das nach der Höhe des durchschnittlichen Stundenentgelts für jeden Werktag zu berechnen ist. Ist eine Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu zahlen. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes über den Entgeltschutz Anwendung.

6. Anhang
6.4. Abdruck des MuSchG

§ 24 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

§ 25 Beschäftigung nach dem Ende des Beschäftigungsverbots

Mit dem Ende eines Beschäftigungsverbots im Sinne von § 2 Absatz 3 hat eine Frau das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden.

Abschnitt 5

Durchführung des Gesetzes

§ 26 Aushang des Gesetzes

(1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat.

(2) Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau oder eine ihr Gleichgestellte muss der Auftraggeber oder Zwischenmeister in den Räumen der Ausgabe oder Abnahme von Heimarbeit eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 27 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen

(1) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen,

1. wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat,

   a) dass sie schwanger ist oder
   b) dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt, oder

2. wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen

   a) bis 22 Uhr nach den Vorgaben des § 5 Absatz 2 Satz 2 und 3,
   b) an Sonn- und Feiertagen nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 oder
   c) mit getakteter Arbeit im Sinne von § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3.

Er darf diese Informationen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.

(2) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Angaben zu machen, die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlich sind. Er hat die Angaben wahrheitsgemäß, vollständig und rechtzeitig zu machen.

(3) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Unterlagen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. die Namen der schwangeren oder stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt sind,

2. die Art und der zeitliche Umfang ihrer Beschäftigung,

3. die Entgelte, die an sie gezahlt worden sind,

4. die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 und

5. alle sonstigen nach Absatz 2 erforderlichen Angaben.

(4) Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage sie selbst oder einen ihrer in § 383 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 der Zivilprozessordung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist darauf hinzuweisen.

(5) Der Arbeitgeber hat die in Absatz 3 genannten Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

(6) Die mit der Überwachung beauftragten Personen der Aufsichtsbehörde dürfen die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangten Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nur in den gesetzlich geregelten Fällen oder zur Verfolgung von Rechtsverstößen oder zur Erfüllung von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Umwelt den dafür zuständigen Behörden offenbaren. Soweit es sich bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen um Informationen über die Umwelt im Sinne des Umweltinformationsgesetzes handelt, richtet sich die Befugnis zu ihrer Offenbarung nach dem Umweltinformationsgesetz.

§ 28 Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

(1) Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 5 Absatz 1 Satz 1 auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,

2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und

3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Absatz 1 beizufügen. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt, darf der Arbeitgeber die Frau unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde hat dem Arbeitgeber nach Eingang des Antrags unverzüglich eine Mitteilung zu machen, wenn die für den Antrag nach Absatz 1 erforderlichen Unterlagen unvollständig sind. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung vorläufig untersagen, soweit dies erforderlich ist, um den Schutz der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes sicherzustellen.

(3) Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber der Eintritt der Genehmigungsfiktion (§ 42a des Verwaltungsverfahrensgesetzes) zu bescheinigen.

6. Anhang
6.4. Abdruck des MuSchG

(4) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes.

§ 29 Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden, Jahresbericht

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).

(2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse wie die nach § 22 Absatz 2 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes mit der Überwachung beauftragten Personen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus Abschnitt 2 dieses Gesetzes und aus den aufgrund des § 31 Nummer 1 bis 5 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde:

1. in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 sowie vom Verbot der Nachtarbeit auch zwischen 22 Uhr und 6 Uhr nach § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 bewilligen, wenn

   a) sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,

   b) nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und

   c) in den Fällen des § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist,

2. verbieten, dass ein Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau

   a) nach § 5 Absatz 2 Satz 2 zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt oder

   b) nach § 6 Absatz 1 Satz 2 oder nach § 6 Absatz 2 Satz 2 an Sonn- und Feiertagen beschäftigt,

3. Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen nach § 7 Absatz 2 und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind, anordnen,

4. Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge nach § 8 anordnen,

5. Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 bis 3 und nach § 13 anordnen,

6. Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 anordnen,

7. bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 11 oder nach § 12 verbieten,

8. Ausnahmen von den Vorschriften des § 11 Absatz 6 Nummer 1 und 2 und des § 12 Absatz 5 Nummer 1 und 2 bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellen, und

9. Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 14 anordnen.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 Buchstabe a jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Die Aufsichtsbehörde berät den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten nach diesem Gesetz sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz; dies gilt nicht für die Rechte und Pflichten nach den §§ 18 bis 22.

(5) Für Betriebe und Verwaltungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wird die Aufsicht nach Absatz 1 durch das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle in eigener Zuständigkeit durchgeführt.

(6) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen Jahresbericht zu veröffentlichen. Der Jahresbericht umfasst auch Angaben zur Erfüllung von Unterrichtungspflichten aus internationalen Übereinkommen oder Rechtsakten der Europäischen Union, soweit sie den Mutterschutz betreffen.

§ 30 Ausschuss für Mutterschutz

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet, in dem geeignete Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen. Dem Ausschuss sollen nicht mehr als 15 Mitglieder angehören. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen. Die Mitgliedschaft im Ausschuss für Mutterschutz ist ehrenamtlich.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz und die stellvertretenden Mitglieder. Der Ausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden aus seiner Mitte. Die Geschäftsordnung und die Wahl der oder des Vorsitzenden bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Zustimmung erfolgt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit.

(3) Zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz gehört es,

1. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen,

2. sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen und

3. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten.

Der Ausschuss arbeitet eng mit den Ausschüssen nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 des Arbeitsschutzgesetzes zusammen.

(4) Nach Prüfung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, durch das Bundesministerium für Gesundheit und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit den anderen in diesem Absatz genannten Bundesministerien die vom Ausschuss für Mutterschutz nach Absatz 3 aufgestellten Regeln und Erkenntnisse im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichen.

(5) Die Bundesministerien sowie die obersten Landesbehörden können zu den Sitzungen des Ausschusses für Mutterschutz Vertreterinnen oder Vertreter entsenden. Auf Verlangen ist ihnen in der Sitzung das Wort zu erteilen.

6. Anhang

6.4. Abdruck des MuSchG

(6) Die Geschäfte des Ausschusses für Mutterschutz werden vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben geführt.

§ 31 Erlass von Rechtsverordnungen

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Folgendes zu regeln:

1. nähere Bestimmungen zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung nach § 9 Absatz 2 Satz 2 und 3,
2. nähere Bestimmungen zur Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 und 2 und nach § 13,
3. nähere Bestimmungen zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10,
4. Festlegungen von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Sinne von § 11 oder § 12 oder von anderen nach diesem Gesetz unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen,
5. nähere Bestimmungen zur Dokumentation und Information nach § 14,
6. nähere Bestimmungen zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Sinne der §§ 18 bis 22 und
7. nähere Bestimmungen zum erforderlichen Inhalt der Benachrichtigung, ihrer Form, der Art und Weise der Übermittlung sowie die Empfänger der vom Arbeitgeber nach § 27 zu meldenden Informationen.

Abschnitt 6

Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften

§ 32 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 4, entgegen § 3 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2 oder 3, entgegen § 3 Absatz 3 Satz 1, § 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 oder § 5 Absatz 1 Satz 1, § 6 Absatz 1 Satz 1, § 13 Absatz 1 Nummer 3 oder § 16 eine Frau beschäftigt,
2. entgegen § 4 Absatz 2 eine Ruhezeit nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 5 Absatz 2 Satz 1 oder § 6 Absatz 2 Satz 1 eine Frau tätig werden lässt,
4. entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, oder entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 eine Frau nicht freistellt,
5. entgegen § 8 oder § 13 Absatz 2 Heimarbeit ausgibt,
6. entgegen § 10 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Gefährdung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt oder eine Ermittlung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig durchführt,

7. entgegen § 10 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 3, eine Schutzmaßnahme nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig festlegt,

8. entgegen § 10 Absatz 3 eine Frau eine andere als die dort bezeichnete Tätigkeit ausüben lässt,

9. entgegen § 14 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5 eine Dokumentation nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt,

10. entgegen § 14 Absatz 2 oder 3, jeweils in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 5, eine Information nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gibt,

11. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 1 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt,

12. entgegen § 27 Absatz 1 Satz 2 eine Information weitergibt,

13. entgegen § 27 Absatz 2 eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,

14. entgegen § 27 Absatz 3 eine Unterlage nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht oder nicht rechtzeitig einsendet,

15. entgegen § 27 Absatz 5 eine Unterlage nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,

16. einer vollziehbaren Anordnung nach § 29 Absatz 3 Satz 1 zuwiderhandelt oder

17. einer Rechtsverordnung nach § 31 Nummer 4 oder einer vollziehbaren Anordnung aufgrund einer solchen Rechtsverordnung zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

§ 33 Strafvorschriften

Wer eine in § 32 Absatz 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 bezeichnete vorsätzliche Handlung begeht und dadurch die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 34 Evaluationsbericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag zum 1. Januar 2021 einen Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Gesetzes vor. Schwerpunkte des Berichts sollen die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelung in der betrieblichen und behördlichen Praxis, die Wirksamkeit und die Auswirkungen des Gesetzes im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich, die Auswirkungen der Regelungen zum Verbot der Mehr- und Nachtarbeit sowie zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz sein. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.