

Goethe-Universität | 60629 Frankfurt am Main  
Die Präsidentin | Abteilung Personalservices

An die

Damen und Herren

- Dekaninnen und Dekane
- Geschäftsführende Direktorinnen und Direktoren der
- Wissenschaftlichen Zentren,
- Wissenschaftlichen Betriebseinheiten,

Leiterinnen und Leiter

- der Technischen Betriebseinheiten,
- Verwaltungseinheiten,
- Prüfungsämter und Promotionsbüros,
- den Direktor der Universitätsbibliothek und Bibliothekar der Universität

Zur Kenntnis an

- den Personalrat,
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Gleichstellungsbeauftragte.

### Neues Mutterschutzgesetz ab dem 01.01.2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 01.01.2018 ist das neue Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium – Mutterschutzgesetz (MuSchG) mit **folgenden Neuregelungen** in Kraft getreten:

- Das Mutterschutzgesetz gilt nun auch für Studentinnen, Praktikantinnen und Schülerinnen.
- Nachtarbeit zwischen 20 und 22 Uhr sowie Sonn- und Feiertagsarbeit kann mit ausdrücklicher Zustimmung der Betroffenen geleistet werden. Voraussetzung für die Nachtarbeit ist die Zustimmung der Aufsichtsbehörde (zuständiges Regierungspräsidium).
- Der Arbeitgeber muss für jede/n Tätigkeit/Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und die Gefährdungen ermitteln, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann und zwar unabhängig davon, ob dort aktuell eine schwangere Frau arbeitet/studiert oder nicht. Zusätzlich muss der Arbeitgeber alle Beschäftigten, Studentinnen, Schülerinnen, Auszubildenden und Praktikantinnen über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung informieren.
- 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. Beschäftigungsverbote sollen verhindert werden, indem vorrangig Arbeits- und Studienplätze umgestaltet werden. Ist dies nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich, ist die schwangere Frau an einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz einzusetzen. Erst nach Verneinung aller zwingend vorzunehmenden Maßnahmen greift das betriebliche Beschäftigungsverbot.

19.06.2018

Die Präsidentin  
Prof. Dr. Birgitta Wolff

Bereich Personal  
Abteilung Personalservices

Bearbeiter/in: Nicole Marx  
Aktenzeichen: PS-3

Campus Riedberg  
Max-von-Laue-Straße 9  
60438 Frankfurt am Main

Postadresse  
60629 Frankfurt am Main  
Germany

Telefon +49 (0)69 798 29438

Telefax +49 (0)69 798 29707

personalabteilung@uni-frankfurt.de

www.uni-frankfurt.de

- Der Arbeitgeber muss einer schwangeren oder stillenden Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten.
- Der Kündigungsschutz bei Fehlgeburten wurde erweitert. Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig bis zum Ablauf nach 4 Monaten einer Fehlgeburt nach der 12 Schwangerschaftswoche.
- Die Mutterschutzfrist verlängert sich von bisher 8 auf 12 Wochen nach Geburt eines behinderten Kindes, wenn die Frau dies beantragt.
- Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde über jede Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau sowie über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die ggf. veranlassten Schutzmaßnahmen zu informieren. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber zu dokumentieren, dass den schwangeren oder stillenden Beschäftigten, Studentinnen, Auszubildenden und Praktikantinnen ein Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen angeboten wurde. Die Dokumentation ist nun auch für den neuen Personenkreis gesetzlich für 2 Jahre verpflichtend aufzubewahren.

Für den Personenkreis der Beschäftigten (auch Praktikantinnen, Auszubildende und Schülerinnen) ist die Abteilung Personalservices Ihr Ansprechpartner. Hier wurden die Verfahren bereits an die neuen gesetzlichen Vorgaben angepasst. Bei Fragen berät Sie gerne der/die jeweilige Personalsachbearbeiter/in.

Im Intranet der Goethe-Universität wurden unter dem Pfad „Organisation - Human Resources - Personalservices – Formularcenter - Mutterschutz“ neben weiteren Informationen auch eine **„Handlungsanleitung für Vorgesetzte“** sowie ein Formular **„Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz“** bereitgestellt, die bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen nach dem MuSchG für schwangere oder stillende Beschäftigte zu berücksichtigen sind (<http://www.uni-frankfurt.de/47065133/formularcenter>). Bei konkreten Fragen und Unterstützungsbedarf zur Gefährdungsbeurteilung berät Sie das Referat Arbeitsschutz ([www.sicherheit.uni-frankfurt.de](http://www.sicherheit.uni-frankfurt.de)).

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Albrecht Fester  
- Kanzler -