

Merkblatt Mutterschutz Freiwilligendienste

- **Wer ist verantwortlich für den Mutterschutz?**

Die Einsatzstellen sind verantwortlich für die Einhaltung des Mutterschutzes bei Freiwilligen während des Einsatzes vor Ort.

Die Träger sind für die Einhaltung während der begleitenden Bildungstage zuständig.

- **Wann beginnt der Mutterschutz und wie lange gilt er?**

Der Mutterschutz gilt ab Beginn der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Daher sollten Mitarbeiterinnen/Freiwilligen ihren Arbeitgeber bzw. Einsatzstelle und Träger möglichst frühzeitig über ihre Schwangerschaft informieren. Verpflichtet sind die Mitarbeiterinnen/Freiwilligen dazu aber nicht.

- **Gefährdungsbeurteilung für alle Einsatzplätze**

Für alle Arbeitsplätze, damit auch die Einsatzplätze der Freiwilligen, muss eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden. Die Ergebnisse sind zu dokumentieren.

Die evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS): EFAS hat eine Muster-Gefährdungsbeurteilung nach Mutterschutzgesetz entwickelt, mit der die Gefährdungen für die werdende Mutter und ihr ungeborenes Kind festgestellt werden können. Die Handlungshilfe der EFAS sowie weitere Informationen zum Mutterschutz finden Sie auf der Website unter <http://www.efas-online.de/informationen/fuer-arbeitgeber/mutterschutz>.

- **Mitteilung über die Schwangerschaft**

Die Mitarbeiterin/Freiwillige sollte die Einsatzstelle/den Träger möglichst frühzeitig über ihre Schwangerschaft informieren, um Gefährdungen gerade in den ersten Monaten auszuschließen. Verpflichtet ist sie dazu nicht.

Falls dem Träger/der Einsatzstelle die mündliche Information nicht genügt, kann er/sie eine Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme anfordern. Die Kosten für dieses Zeugnis muss von der Stelle übernommen werden, die dieses anfordert.

Aus dem Dreiecksverhältnis Träger-Einsatzstelle-Freiwillige ergibt sich keine Verpflichtung des Trägers heraus, die Einsatzstelle über das Vorliegen einer Schwangerschaft zur Wahrung von Mutterschutzrechten zu informieren. Allerdings ist angeraten, die Freiwillige ausdrücklich auf mögliche Nachteile hinzuweisen, die ihr eventuell dadurch entstehen, dass sie die Einsatzstelle nicht informiert und damit auf den Mutterschutz verzichtet.

- **Mitteilung an die Aufsichtsbehörde**

Die Arbeitgeber/Einsatzstellen sind verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde unverzüglich die Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterinnen/Freiwilligen mitzuteilen. Die Mitteilung sollte auch Angaben über Art und zeitlichen Umfang der Beschäftigung enthalten.

Die für Sie zuständige Behörde finden Sie hier:

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

- **Persönliches Gespräch mit Ihrer schwangeren Mitarbeiterin/Freiwilligen**
Nach Mitteilung über ihre Schwangerschaft müssen Arbeitgeber/Einsatzstellen im Rahmen eines persönlichen Gespräches die Mitarbeiterin/Freiwillige über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die ggf. notwendigen Schutzmaßnahmen informieren. Zudem müssen Sie ein persönliches Gespräch über die Anpassung der Arbeitsbedingungen, die ihren Bedürfnissen während der Schwangerschaft entsprechen, anbieten.
- **Ermöglichung der Teilnahme an den (Vorsorge-)Untersuchungen**
Die Regel ist, dass diese Termine außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren sind. Ist dieses nicht möglich, kann die Mitarbeiterin/Freiwillige verlangen, dass sie für Untersuchungen, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, ohne Entgeltausfall freigestellt wird,
- **Zulässige Arbeitszeiten während der Schwangerschaft**
Nicht mehr als **maximal 8,5 h Stunden täglich**, oder 90 Stunden in der Doppelwoche.
bei Minderjährigen maximal 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche.
Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit darf im Durchschnitt eines Monats nicht überschritten werden.
Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine **Ruhezeit von mindestens 11 Stunden**.
Arbeitszeiten zwischen 20.00 und 22.00 sind nur dann möglich,
 - wenn sich die Mitarbeiterin/Freiwillige ausdrücklich dazu bereit erklärt,
 - (Das Einverständnis kann jederzeit widerrufen werden.)
 - nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht,
 - insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Mitarbeiterin und ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist,
 - nach Antrag bei der zuständigen Aufsichtsbehörde.
- Sonn- und Feiertagsarbeit ist nur dann möglich**
 - wenn sich die Mitarbeiterin/Freiwillige ausdrücklich dazu bereit erklärt,
 - (Das Einverständnis kann jederzeit widerrufen werden.)
 - eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen zugelassen ist,
 - insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Mitarbeiterin und ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.
 - der Mitarbeiterin/Freiwilligen in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens 11 Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird.
 - Nach unverzüglicher Information an die zuständige Aufsichtsbehörde.
- **Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft**
 - Die schwangere Mitarbeiterin/Freiwillige muss jederzeit ihre Arbeit kurz unterbrechen können, ohne dass gefährliche Situationen für sie oder Dritte entstehen. Die zusätzlichen Unterbrechungen dürfen sich nicht mindern auf das Entgelt auswirken.

- Der Arbeitgeber/die Einsatzstelle muss der Mitarbeiterin/Freiwilligen ermöglichen sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen zu können.
- Unzulässig sind Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten, die eine unverantwortbare Gefährdung der physischen oder psychischen Gesundheit der Mitarbeiterin /freiwilligen oder ihres Kindes darstellen, wie z.B.:
 - Umgang mit Gefahr- und Bio-Substanzen
 - Physikalische Einwirkungen (Strahlung, Erschütterung, Vibration, Lärm, Hitze, Kälte, Nässe,
 - Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo
 - Körperliche Belastungen
 - Wie schweres Heben und Tragen von Lasten regelmäßig nicht mehr als 5 kg oder gelegentlich nicht mehr als 10 kg
 - Überwiegendes bewegungsarmes Stehen
 - Sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen
 - Tragen einer belastenden Schutzkleidung
 - Tätigkeiten, die zu einer Erhöhung des Drucks im Bauchraum führen

- **Mutterschutzbedingte Arbeitsunterbrechung**

Zu einem **betrieblichen Beschäftigungsverbot** kommt es, wenn unverantwortbare Gefährdungen für die Mitarbeiterin/Freiwillige und deren Kind weder durch Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden können.

Zu einem ärztlichen Beschäftigungsverbot kommt es, wenn die Ärztin/der Arzt die Gesundheit der Mitarbeiterin(Freiwilligen oder die des Kindes aufgrund des individuellen Gesundheitszustandes bei einer Weiterbeschäftigung als gefährdet einstuft.

Der Arzt kann die Beschäftigung ganz oder teilweise (Erlaubnis für leichtere Tätigkeiten oder verkürzte Arbeitszeiten) untersagen.

Die Kosten des ärztlichen Zeugnisses zum Nachweis trägt die Krankenkasse.

- **Schutzfristen vor und nach der Entbindung**

Die **Schutzfrist vor der Entbindung beginnt 6 Wochen** vor dem voraussichtlichen Geburtstermin. Gemäß der Bescheinigung der Ärztin/des Arztes bzw. der Hebamme. Kommt das Kind nicht am errechneten Termin zur Welt, verkürzt bzw. verlängert sich die Schutzfrist.

Die **Schutzfrist nach der Entbindung endet im Normalfall 8 Wochen nach der Entbindung**. Während dieser Schutzfrist besteht ein **absolutes Beschäftigungsverbot**.

Die Schutzfrist kann sich auf 12 Wochen verlängern

- Bei medizinischen Frühgeburten
- Mehrlingsgeburten
- Wenn beim Kind vor dem Ablauf von 8 Wochen eine Behinderung festgestellt und eine Verlängerung der Schutzfrist beantragt wird.

Während der Schutzfristen haben Mitarbeiterinnen/Freiwillige Anspruch auf Mutterschaftsgeld nebst dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

- **Mutterschutzgeld/Lohnfortzahlung**

Personen, die ein FSJ/FÖJ oder einen BFD leisten, sind in das Umlageverfahren U2 miteinbezogen. Dieser Schritt wird im Wesentlichen damit begründet, dass gemäß § 13 JFDG und gemäß §13 Absatz 1 BFDG arbeitsschutzrechtliche Vorschriften auch auf den Freiwilligendienst anwendbar sind. Hinsichtlich dieser Schutzrechte wird der Freiwilligendienst einem regulären Arbeitsverhältnis gleichgestellt. Daher finden auch die Regelungen des Mutterschutzgesetzes für die Teilnehmerinnen an Freiwilligendiensten entsprechende Anwendung. Daraus wird abgeleitet, dass Frauen, die einen Freiwilligendienst leisten, Anspruch auf einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie einen Anspruch auf Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten haben und somit auch eine Einbeziehung in das U2-Verfahren zu erfolgen hat.

- **Stillzeit**

Kehrt die Mitarbeiterin/Freiwillige nach dem Ende der Schutzfristen zurück, während sie noch stillt, muss sie beschäftigt werden bzw. der Arbeitsplatz gestaltet sein, dass ihre Gesundheit ausreichend geschützt ist. Arbeitgeber/Einsatzstelle muss die Mitarbeiterin/Freiwillige hierüber informieren.

Während der ersten zwölf Monate ist die Mitarbeiterin auf ihr Verlangen freizustellen:

Mindestens 2mal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag eine Stunde.

Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden soll auf ihr Verlangen zweimal eine Stillzeit von mind. 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte/Einsatzplatzes keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mind. 90 Minuten gewährt werden.

Freistellungszeiten sind nicht vor- oder nachzuarbeiten und werden nicht auf Ruhepausen angerechnet. Es darf kein Entgeltausfallentstehen.

Stillende Frauen dürfen nur zwischen 20.00 und 22.00 sowie an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn

- Sie sich dazu ausdrücklich bereit erklären und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.
- Ihr in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mind. 11 Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird.

Stillende Mitarbeiterinnen/Freiwillige dürfen bei ihrer Tätigkeit keinen unverantwortbaren Gefährdungen ihrer physischen oder psychischen Gesundheit ausgesetzt sein (s.o.)

- **Kündigung**

Für Schwangere gilt nach § 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ein besonderer Kündigungsschutz auch schon während der Probezeit. Danach ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber (Träger/Einsatzstelle) zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird

Quelle:

<https://www.bmfsfj.de/blob/121856/3d8fd9dbb5fbc19a27d37e8ec69e341b/mutter-schutz---arbeitgeberleitfaden-data.pdf>