

Checkliste – schwangere Freiwillige

Stand: 11.10.2018

Fachstelle

Freiwilligendienste
im Bistum Limburg

Gesetzliche Grundlage / Weitere Informationen

- Mutterschutzgesetz (MuSchG) – Das Gesetz finden Sie unter:
https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf
- www.familien-wegweiser.de
- Leitfaden zum Mutterschutz
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756?view=DEFAULT>

Vorfeldarbeit

- Mutterschutzbezogene Gefährdungen muss ein Arbeitgeber bereits im Rahmen der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung ermitteln und bewerten – unabhängig davon, ob er gerade eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt.
- Der Arbeitgeber ist durch Gesetz verpflichtet, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf den Mutterschutz und den Bedarf an erforderlichen Schutzmaßnahmen zu dokumentieren und die gesamte Belegschaft auch hierüber zu informieren. Damit sollen Verständnis und Akzeptanz für mutterschutzrechtliche Belange geschaffen und das Betriebsklima, die Zufriedenheit des Teams sowie dessen Leistungsfähigkeit gestärkt werden.

Bei Bekanntwerden der Schwangerschaft in der Einsatzstelle

- Unverzüglich müssen die für die werdende Mutter und für Ihr (ungeborenes) Kind erforderlichen Schutzmaßnahmen auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen ergriffen werden.
- Ggf. Nachweis über die Schwangerschaft einfordern (§ 15 MuschG). Verlangt der Arbeitgeber ausdrücklich eine ärztliche Bescheinigung, weil ihm die mündliche Information nicht genügt, muss er selbst die Kosten für diese Bescheinigung übernehmen. Ihr Arbeitgeber darf die Information über Ihre Schwangerschaft Dritten gegenüber nicht unbefugt weitergeben.
- Kopie der ärztlichen Bescheinigung über die Schwangerschaft an die Fachstelle Freiwilligendienste weiterleiten (wird für die Bildungsarbeit benötigt)
- Gespräch der Praxisanleiter/in mit der Freiwilligen. Nach der Mitteilung einer Schwangerschaft muss der Arbeitgeber über die Ergebnisse seiner Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen, erforderlichen Schutzmaßnahmen informieren und ein persönliches Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anbieten, die Ihren Bedürfnissen während der Schwangerschaft oder Stillzeit entsprechen.
- Abklären der Weiterbeschäftigung: unzulässige Tätigkeiten (§§ 11 MuschG) und die Rangfolge der Schutzmaßnahmen (§ 13 MuschG) beachten; ggf. Suche nach neuen Aufgaben. Arbeitsschutz- und Jugendschutzvorschriften sowie Beschäftigungsverbote (Arbeitsschutz) müssen uneingeschränkt vom Träger und der Einsatzstelle eingehalten werden
- Ggf. ärztliche Untersuchung die feststellen kann, ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 16 MuschG) vorliegt.
- Ggf. Kopie der Bescheinigung über ein Beschäftigungsverbot an die Fachstelle Freiwilligendienste weiterleiten.
- Der Arbeitgeber ist durch Gesetz verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde (staatliche Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter) die Schwangerschaft mitzuteilen.

- Weitergabe der Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Mutterschutz“ und „Elterngeld und Elternzeit“ an die Freiwillige, siehe: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen.did=3156.html> (Die FaFDi hat Exemplare vorrätig)
- Absprache, ob die Freiwillige an Bildungskursen oder -tagen teilnehmen kann. Dazu Kontaktaufnahme der Freiwilligen zum/zur für sie zuständigen Referenten/in der Fachstelle Freiwilligendienste
- Ab der Feststellung des Beschäftigungsverbotes werden Taschengeld und Verpflegungskostenzuschuss in voller Höhe durch den Arbeitgeber weitergezahlt (Mutterschutzlohn, (§ 18 MuSchG)
 - Im Fall eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbots ist die Lohnfortzahlung zeitlich unbegrenzt. In diesem Fall bekommt der Arbeitgeber den fortgezahlten Lohn zu 100 Prozent erstattet (nach dem sog. U2-Verfahren).
 - Im Fall einer Krankschreibung hat die Freiwillige gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.
 - Soweit der Arbeitgeber zur Teilnahme am sog. U1-Umlageverfahren nach dem Anwendungsausgleichgesetz (AAG) verpflichtet ist, erhält er auf Antrag einen Teil seiner Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung erstattet (mindestens 40 Prozent, maximal 80 Prozent). Für Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse ruht in dieser Zeit der Anspruch auf Krankengeld
- Für die Zeit des Schutzfristen (in der Regel 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin, 8 Wochen nach der Geburt) erhält die Freiwillige Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse (§ 19 MuSchG) nach den gesetzlichen Vorgaben und ggf. einen Zuschuss vom Arbeitgeber (§ 20 MuSchG). Taschengeld und Verpflegungskostenzuschuss entfallen.
- Während der Schutzfrist vor der Geburt des Kindes dürfen Freiwillige auf eigenen Wunsch arbeiten, während der Schutzfrist nach der Geburt besteht absolutes Beschäftigungsverbot.
- Es ist zulässig, im Zeugnis und der FSJ-Bescheinigung auf die Ausfallzeiten hin zu weisen. Es ist nicht diskriminierend, ein Kind zu bekommen und damit auch nicht, wenn so etwas erwähnt wird. Während der genannten Ausfallzeiten ruht die Arbeitspflicht. Wie diese Ausfallzeiten im Zeugnis deklariert werden, kann nicht durch das MuSchG bestimmt werden. Einer Aufzählung dieser Zeiten steht auch aus mutterschaftsrechtlicher Sicht nichts entgegen.
- Während einer Schwangerschaft besteht ein erhöhter Kündigungsschutz. Von einer Auflösung der Vereinbarung über den Freiwilligendienst durch eine vertragliche Vereinbarung (Auflösungsvertrag) sollte abgesehen werden. Das für Schwangere bestehende Kündigungsverbot gem. § 17 MuSchG steht der Auflösung zwar nicht entgegen, sichert aber die werdende Mutter nicht ab.
- Die Vereinbarung mit der Freiwilligen endet immer mit dem in der Vereinbarung festgelegten Datum

Fehlzeiten wegen Krankheit des Kindes

- Es gelten die gleichen Regelungen wie bei anderen Mitarbeiter/innen. Kinderkrankengeld kann nach den Kriterien der Krankenkasse in Anspruch genommen werden.
- Fehlzeiten können auch in Absprache mit der Leitung der Einsatzstelle nachgearbeitet werden.
- Können Fehlzeiten nicht durch Nacharbeit oder Urlaub ausgeglichen werden, werden die Fehlzeiten vom Taschengeld der Freiwilligen abgezogen wie bei anderen Mitarbeiter/innen.

Haftungsausschluss

Alle Angaben sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Für die Richtigkeit haften wir nicht. Es gelten die gesetzlichen Regelungen.