

Oktober 2013

Nachwuchs! Ehrenamt und Schwangerschaft



Auch wenn in den einschlägigen Arbeitsschutzgesetzen grundsätzlich von Arbeitnehmerinnen die Rede ist: Warum sollte Schwangere, die ehrenamtliche Tätigkeiten verrichten, weniger Schutz zustehen als Schwangeren in ihrem jeweiligen Beruf? Spätestens im „worst-case“ wird ein Richter der verantwortlichen Führungskraft genau diese Frage stellen. Was ist also zu tun, wenn aus der engagierten Kameradin plötzlich eine Schwangere wird?

Wie kann man sie - wenn überhaupt noch – einsetzen? Worauf ist zu achten?

Hilfe um jeden Preis?

Da es sich bei der ehrenamtlichen Tätigkeit um freiwillige Hilfe handelt, die in der Freizeit für andere geleistet wird, ist man oft dazu geneigt, von sich und anderen mehr zu abzuverlangen als gut wäre. Manchmal wird leider das Ziel „Gutes zu tun“ höher angesehen als die eigenen Bedürfnisse. Um speziell im Arbeitnehmerbereich Grenzen zu setzen, hat der Gesetzgeber zum Schutz der Schwangeren klare Regeln formuliert.^{1,2,3}

Die Einhaltung dieser Regelungen auch in ehrenamtlichen Tätigkeitsfeldern ist zum Schutz von Kind und Mutter auf jeden Fall angeraten und erforderlich.

Juhu, ich bin schwanger! Und jetzt?

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft (SS) und den mutmaßlichen Tag der Entbindung (ET) mitteilen, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist. Auf Verlangen sollen sie ein Attest eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen, dessen Kosten der Arbeitgeber trägt.

Es besteht keine Mitteilungspflicht, aber jeder Schwangeren kann nur dazu geraten werden, zum eigenen Schutz und zum Schutz des ungeborenen Kindes die Schwangerschaft baldigst mitzuteilen, da

die Schutzvorschriften erst nach

Bekanntgabe der Schwangerschaft gelten.

Oft wird die Mitteilung aus (leider nicht ganz unbegründeter) Angst vor z.B. Mobbing und Ausgrenzung hinausgezögert. Hier sind die Führungskräfte gefragt, verantwortungs- und verständnisvoll mit der neuen Situation umzugehen.

Was ist dann zu tun?

Die Schwangerschaftsmitteilung ist bei Beschäftigten vom Arbeitgeber unverzüglich an die entsprechende Aufsichtsbehörde – aber nicht an Dritte – weiterzugeben.

Der Arbeitgeber muss sowohl für hauptamtliche als auch für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen die Arbeitsbedingungen beurteilen, die Gefährdungen ermitteln, die notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen treffen und die Schwangere davon unterrichten.

Am besten führt der verantwortliche Vorgesetzte ein sachliches Gespräch mit der schwangeren Mitarbeiterin und protokolliert dies.

Zu überlegen ist auch, die Mitarbeiterin beim Betriebsarzt oder dem Verbandsarzt vorzustellen, um u.a. auch den Impfstatus zu prüfen.

Wo darf man Schwangere nicht einsetzen?

Folgende Arbeiten/Tätigkeiten müssen auch im Ehrenamt vermieden/unterlassen werden, d.h. es besteht ein Beschäftigungsverbot bei:

- Arbeiten, bei denen Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind
- schweren körperlichen Tätigkeiten bei denen regelmäßig > 5 kg oder gelegentlich > 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben werden

¹ Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV)

² Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)

³ Mutterschutzgesetz (MuSchG)



Arbeiten mit schädlichen Einwirkungen von:

- gesundheitsgefährdenden Stoffen / Strahlen
- Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe
- Erschütterung oder Lärm
- Arbeiten, die vor allem in der SS zu einer Berufskrankheit führen können oder bei denen durch die Entstehung einer Berufskrankheit Mutter oder Kind gefährdet sind
- Arbeiten mit erhöhten Unfallgefahren
- Arbeiten mit erhöhter Ansteckungsgefahr
- Arbeiten zwischen 20 und 6 Uhr
- Arbeiten an Sonn- und Feiertagen
- Tätigkeiten, bei denen durch Geräte und Instrumente die Wirksamkeit von persönlichen Schutzausrüstungen aufgehoben werden kann

Die Beschäftigungsverbote gelten in der Nothilfe und für die Teilnahme an Lehrgängen oder Übungen, sofern entsprechende Gefährdungen vorliegen. Selbst der Wunsch der Schwangeren, die bisherige Tätigkeit fortsetzen zu wollen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote!

Welche Fristen sind zu beachten?

Es muss nicht nur auf die Art der Arbeit geachtet werden, manche Tätigkeitsausübung ist auch vom „Alter“ der Schwangerschaft abhängig:

- Nach Ablauf des dritten SS-Monats dürfen Schwangere nicht mehr auf Beförderungsmitteln beschäftigt werden.
- Nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft dürfen werdende Mütter keine Arbeiten mehr ausführen, bei denen sie täglich länger als vier Stunden ständig stehen müssen.
- Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht mehr beschäftigt werden.

Was muss man für die Schwangere tun?

Wer eine werdende Mutter beschäftigt, hat die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der Schwangeren zu treffen:

- Eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen ist bereitzustellen, wenn sie ständig stehen oder gehen muss.
- Gelegenheit zur kurzen Unterbrechung muss gegeben werden, wenn sie ständig sitzen muss.
- Eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes muss geprüft werden. Ist eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes organisatorisch nicht zumutbar, ist die Mitarbeiterin auf einen anderen Arbeitsplatz umzusetzen.

- Sind entsprechende Umgestaltungen des Arbeitsplatzes oder eine „Umsetzung“ nicht möglich, so gilt ein Beschäftigungsverbot.

Bei der Umgestaltung der Arbeitsplätze oder der Umsetzung sollte sich der Arbeitgeber/Unternehmer von geeigneten Fachkräften beraten lassen. Eine weitere Hilfestellung zu Beschäftigungsverboten und möglichen Einsatzbereichen geben die Merkblätter der Fachgruppe Mutterschutz der Regierungspräsidien. Ziel muss in jedem Fall der Schutz des Kindes und der Mutter sein.

Und wenn das Kind da ist?

Einschränkungen gibt es auch noch nach der Geburt und während der Stillzeit folgendermaßen:

- Beschäftigungsverbot bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zwölf Wochen nach der Entbindung
Bei Totgeburten kann die Mutter auf ihren ausdrücklichen Wunsch schon nach Ablauf von zwei Wochen nach Entbindung wieder eingesetzt werden.

Eine Aufhebung des Beschäftigungsverbotes auch nach Ablauf der Fristen gilt nur, wenn aus ärztlicher Sicht nichts dagegen spricht. Für Stillende gelten ebenfalls die oben genannten Beschäftigungsverbote für Schwangere. Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben.

Was bleibt dann noch?

Speziell im Bereich der Bereitschaften folgende Tipps: z.B. Sitzwache Blutspende, Tätigkeiten im administrativen Bereich, im Bereich der Aus- und Weiterbildung und natürlich so einiges mehr.

Literaturhinweise:

- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)
- Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV)
- Handbuch „Arbeitsschutz im DRK“, B1, ASS - Arbeitsschutz Schritt für Schritt, 6. Schritt
B2, Arbeitshilfen zum ASS, 6. Schritt
- Informationen der „Fachgruppe Mutterschutz“ beim Regierungspräsidium Stuttgart (Ref. 54.3)
▶ <http://www.rp.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1157469/index.html>