

Checkliste für Ärztinnen:

Schwanger am Arbeitsplatz - was ist zu tun?

Kündigt sich Nachwuchs an, stellt sich für Sie als angestellte Ärztin auch die Frage, ob und wie Ihre Tätigkeit weiter ausgeübt werden kann und darf. Unsere Checkliste gibt Ihnen eine erste Orientierung, was Sie wissen sollten.



Informationsquellen und wichtige Kontakte

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Im Betrieb: Aushang oder in einem jederzeit zugänglichen elektronischen Verzeichnis (§ 26 MuSchG). Das MuSchG finden Sie online unter: www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/



MB-Merkblatt „Elternzeit und Mutterschutz“ beim MB-Landesverband anfordern oder über **MBZ-Plus App** runterladen.

Gefährdungsbeurteilung für Ihren Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes verpflichtet, für alle Arbeitsplätze im Unternehmen zu untersuchen, welche Gefährdungen es nach Art, Ausmaß und Dauer für schwangere Frauen oder deren Kind geben könnte und welche Schutzmaßnahmen ggf. zu ergreifen sind (§ 10 Abs. 1 MuSchG). Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und erforderliche Schutzmaßnahmen sind vom Arbeitgeber zu dokumentieren und die Beschäftigten darüber zu informieren. Es ist keine Information vorhanden: Kontaktieren Sie Ihre Mitarbeitervertretung.



Für Mutterschutz zuständige Aufsichtsbehörde

Die Aufsichtsbehörde klärt im Zweifelsfall, ob der konkrete Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung führen können und welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Die Kontakte für alle Bundesländer finden Sie auf der **Homepage des Bundesfamilienministeriums**.



Exklusiv
für MB-
Mitglieder



Klären Sie Ihre persönliche Situation

Ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 16 Abs. 1 MuSchG)

Hat Ihre Ärztin/Ihr Arzt ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, weil Ihre Gesundheit oder die Ihres Kindes bei (unveränderter) Beschäftigung gefährdet ist (z.B. Risikoschwangerschaft; psychisch bedingter Stress)? Dann dürfen Sie im Umfang des ausgestellten ärztlichen Attestes Ihre Tätigkeit nicht weiter ausüben.

Prüfung Impf- / Immunstatus

Ausreichender Immunschutz vorhanden? Solange Ihr Impf- / Immunstatus nicht geklärt ist oder wenn kein ausreichender Immunschutz vorhanden ist, können Ihre Beschäftigungsmöglichkeiten während der Schwangerschaft einschränkt sein (ggf. befristetes Beschäftigungsverbot für bestimmte Tätigkeiten).

Gespräche mit Ihrem Arbeitgeber und Vorgesetzten

Tätigkeitskataloge von Berufsverbänden, Fachgesellschaften oder Gesundheitsämtern o.ä. geben grundsätzliche Hinweise für den Einsatz werdender und stillender Mütter. Diese Listen können als Grundlage für die Gespräche mit Ihrem Vorgesetzten/Arbeitgeber hilfreich sein. Entscheidend für einen dem MuSchG entsprechenden Einsatz ist immer die im Einzelfall durchzuführende Beurteilung der Arbeitsbedingungen.



Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

Verbotene Beschäftigungszeiten (§§ 4-6 MuSchG)

Schwangere dürfen an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Ausnahmen sind unter engen Voraussetzungen möglich (§ 6 Abs. 1 MuSchG). Verbot der Mehr- und Nachtarbeit (§§ 4, 5 MuSchG). Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 20 und 6 Uhr. Unter engen Voraussetzungen ist eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr möglich (§ 28 MuSchG).

Sie haben **Anspruch auf Freistellung** für Untersuchungen im Zusammenhang mit Ihrer Schwangerschaft (§ 7 MuSchG).

Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 MuSchG)

Für die letzten 6 Wochen der Schwangerschaft sowie für die ersten 8 bis 12 Wochen nach der Geburt gilt ein generelles Beschäftigungsverbot. Auf Ihren ausdrücklichen Wunsch, können Sie auch während der Sechs-Wochen-Frist vor der Geburt arbeiten.



Kündigungsverbot während Schwangerschaft und Mutterschutz (§ 17 MuSchG)

Es besteht ein Kündigungsverbot während der Schwangerschaft, bis vier Monate nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche sowie vier Monate nach der Entbindung.



Mitteilung der Schwangerschaft (§ 15 MuSchG)

Der Zeitpunkt, wann Sie Ihrem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft mitteilen, liegt grundsätzlich in Ihrer Entscheidung. Die Mitteilung ist an Ihren **Arbeitgeber** zu richten und formlos möglich.

Nachweis über ihre Schwangerschaft auf Verlangen des Arbeitgebers: ärztliches Zeugnis, Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspfleger.

Wenn ein ärztliches Beschäftigungsverbot besteht: Vorlage des ärztlichen Zeugnisses beim Arbeitgeber.



Beurteilung Ihrer Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber (§§ 9-15 MuSchG)

Nach der Mitteilung der bestehenden Schwangerschaft muss Ihr Arbeitgeber eine Beurteilung Ihrer Arbeitsbedingungen durchzuführen. Dabei ist zu ermitteln, ob von Ihrem Arbeitsbereich eine „unverantwortbare Gefährdung“ ausgeht. Grundlage ist die allgemeine Gefährdungsbeurteilung, die nun für Sie in einer festgelegten Reihenfolge konkretisiert werden muss:

- Keine Gefährdung: Weiterbeschäftigung am Arbeitsplatz unverändert möglich
- Gefährdung: Weiterbeschäftigung am Arbeitsplatz mit konkreten Schutzmaßnahmen möglich
- Gefährdung: Weiterbeschäftigung am Arbeitsplatz unter Ausschluss bestimmter Tätigkeiten möglich
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, weil Schutzmaßnahmen nicht möglich oder zumutbar sind
- Betriebliches Beschäftigungsverbot, weil unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere Frau weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden können.

Aufgrund der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung veranlasst der Arbeitgeber die notwendigen Maßnahmen: **Anpassung des Arbeitsplatzes – Arbeitsplatzwechsel – betriebliches Beschäftigungsverbot.**

Der Arbeitgeber hat Sie über Ergebnis sowie notwendige Maßnahmen zu unterrichten und Ihnen ein **Gespräch über weitere Anpassungen Ihrer Arbeitsbedingungen** anzubieten, wie zum Beispiel

bei Veranlassung notwendiger Schutzmaßnahmen:

- Können die Arbeitsbedingungen an Ihre Bedürfnisse angepasst werden?
- Können auf die Facharztweiterbildung anrechenbare Tätigkeiten ausgeübt werden?
- Können von Ihnen gewünschte Tätigkeiten unter Schutzmaßnahmen weiter ausgeübt werden (z. B. Operationen)?
- Sind Schutzmaßnahmen ausreichend und/oder für Sie geeignet?

bei Weiterbeschäftigung durch Arbeitsplatzwechsel:

Ist der Arbeitsplatzwechsel für Sie zumutbar?

bei Beschäftigungsverbot von Seiten des Arbeitgebers (betriebliches Beschäftigungsverbot):

Erläuterung / Gründe für das vom Arbeitgeber ausgesprochene Beschäftigungsverbot.



Sie brauchen Beratung?

Bei Fragen bezüglich ihrer Sicherheit am Arbeitsplatz können Sie sich **an die Betriebsärztin/ den Betriebsarzt** und/oder die zuständige **Aufsichtsbehörde** wenden.

Zu rechtlichen Fragen rund um Mutterschutz und Elternzeit beraten die **Juristinnen/Juristen der MB-Landesverbände** jedes Mitglied individuell.

Exklusiv
für MB-
Mitglieder

Marburger Bund Bundesverband

Verband der angestellten und beamteten
Ärztinnen und Ärzte Deutschlands e.V.
Reinhardtstraße 36
10117 Berlin