



Hartmannbund-Hauptversammlung 2015

Beschluss Nr. 11

Individueller Mutterschutz

1 Der Hartmannbund fordert die Arbeitgeber dazu auf, eine individuelle
2 Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes von schwangeren Ärztinnen tatsächlich
3 durchzuführen und den Mutterschutz entsprechend sachgerecht und nicht
4 diskriminierend umzusetzen.

5

6 Begründung:

7

8 Der Mutterschutz wird häufig nicht hinreichend als Bestandteil des betrieblichen
9 Arbeitsschutzes verstanden und realisiert. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, eine
10 individuelle Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durchzuführen und die nach
11 § 4 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vorgegebene Rangfolge der Schutzmaßnahmen
12 zu beachten. Vorrang haben technische Maßnahmen (Arbeitsgestaltung), dann
13 folgen organisatorische Maßnahmen (z.B. Veränderungen von Lage und Dauer der
14 Arbeitszeit und des Tätigkeitsprofils). Personenbezogene Maßnahmen, wie
15 Umsetzung, Freistellung oder ein eingeschränktes bzw. vollständiges
16 Beschäftigungsverbot, kommen erst dann in Betracht, wenn technische oder
17 organisatorische Maßnahmen nicht möglich sind oder nicht ausreichen.

18

19 Anstatt individuelle Schutzmaßnahmen zu treffen, werden generelle
20 Beschäftigungsverbote ausgesprochen, so kann problemlos voll einsatzfähiger
21 Ersatz eingestellt werden, und die 100%ige Entgeltfortzahlung (Mutterschutzlohn)
22 wird auch vollständig durch die Krankenkassen erstattet, so dass ein
23 Beschäftigungsverbot für den Arbeitgeber eine attraktive Lösung darstellt.

24

25 Dies ist aber nicht im Interesse des überwiegenden Anteils der schwangeren
26 Ärztinnen. So sollten die Interessen der schwangeren Ärztinnen auch in den
27 Weiterbildungscurricula Berücksichtigung finden. Es könnten beispielsweise
28 spezifisch für schwangere Ärztinnen geeignete weiterbildungsrelevante Tätigkeiten
29 ausgewiesen und die Schwangeren dann entsprechend eingesetzt werden.

Berlin, 7. November 2015