

INFOS FÜR ANGESTELLTE ÄRZTINNEN

# SCHWANGER IN DER ARZTPRAXIS



**Hartmannbund**

Verband der Ärztinnen und Ärzte Deutschlands e. V.

## Für wen gilt das Mutterschutzgesetz?

Das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz) gilt für alle Arbeitnehmerinnen gleichermaßen, nicht aber für selbstständig tätige Ärztinnen.

## Ab wann gilt der Mutterschutz?

Laut Mutterschutzgesetz „soll“ eine schwangere Frau ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Erst wenn Sie die Verantwortlichen über Ihre Schwangerschaft informieren, genießen Sie den zusätzlichen Schutz des Mutterschutzgesetzes, dazu zählen z.B. mögliche Anpassungen an den Arbeitsplatz, Schutz bei Arbeitszeiten und auch Kündigungsschutz. Arbeitgeber müssen die Vorgaben des Mutterschutzgesetzes umsetzen, sobald sie über die Schwangerschaft und den errechneten Entbindungstermin informiert werden. Deshalb empfiehlt es sich, Ihren Arbeitgeber schriftlich von der Schwangerschaft in Kenntnis zu setzen.

Achtung: Es besteht für Sie keine Verpflichtung, Ihre Schwangerschaft sogleich mit einem ärztlichen Attest zu bestätigen. Sollte Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin jedoch einen entsprechenden Nachweis verlangen, müssen Sie diesem Verlangen nachkommen. Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin trägt dafür die Kosten.

## Individuelle Gefährdungsbeurteilung

Sobald Ihr Arbeitgeber Kenntnis von Ihrer Schwangerschaft hat, ist er verpflichtet, eine so genannte Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. In diesem Rahmen werden die Arbeitsbedingungen gemäß des Arbeitsschutzgesetzes beurteilt:

1. Sind Schutzmaßnahmen notwendig?
2. Ist eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich und möglich?
3. Ist eine Fortführung der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz möglich?

Abhängig von den Ergebnissen der Beurteilung veranlasst der Arbeitgeber die notwendigen Maßnahmen und informiert Sie in einem persönlichen Gespräch.

Achtung: Führen weder eine Umgestaltung noch ein Arbeitsplatzwechsel zu einem Ausschluss einer Gefährdung der Schwangeren oder der stillenden Mutter und des ungeborenen Kindes, so hat der Arbeitgeber ein betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen.

# Generelle Beschäftigungsverbote

Generelle Beschäftigungsverbote gelten für alle werdenden oder stillenden Mütter ohne Rücksicht auf ihren persönlichen Gesundheitszustand oder ihre körperliche Verfassung. Sie sind mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft sofort wirksam.

## I. Mutterschutzfristen

Ein generelles Beschäftigungsverbot besteht für Sie als Schwangere in den letzten sechs Wochen vor dem prognostizierten Entbindungstermin und bis acht Wochen nach der Entbindung. Diese Schutzfrist verlängert sich nach einer Früh- oder Mehrlingsgeburt oder wenn innerhalb von acht Wochen nach der Entbindung beim Neugeborenen eine Behinderung festgestellt wird. Bei einer früheren Geburt verlängert sich die Schutzfrist um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Achtung: Auf Ihren ausdrücklichen Wunsch können Sie auch während der sechswöchigen Frist vor der Geburt arbeiten. Auf die Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist nach der Entbindung können Sie nicht verzichten. Diesbezüglich gilt absolutes Beschäftigungsverbot.

## II. Betrieblicher Gesundheitsschutz

Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin darf Sie nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen Sie schädlichen Einwirkungen in Form von gesundheitsgefährdenden Umständen (Stoffe, Strahlen, Staub, Gase, Dämpfe, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterung, Lärm) ausgesetzt sind.

Ein (teilweises) Beschäftigungsverbot kann z.B. auch nur für bestimmte Tätigkeiten und Arbeitszeiten ausgesprochen werden. Hierzu gehören auch gesetzliche Regelungen zu den Verboten der Mehrarbeit, sowie Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.



## Individuelles Beschäftigungsverbot

Das individuelle Beschäftigungsverbot berücksichtigt den individuellen Gesundheitszustand der Schwangeren und tritt neben das generelle Beschäftigungsverbot und die ärztliche Gefährdungsbeurteilung (siehe oben).

Achtung: Einzig der Arzt ist in der Lage festzustellen, welche beruflichen Tätigkeiten in welchem Umfang und in welcher Dauer für die werdende Mutter oder das Kind ein Risiko darstellen können. So ist auch ein teilweises Beschäftigungsverbot möglich. Es wird schriftlich vom Arzt attestiert und regelt genau, was erlaubt und verboten ist.

## Kündigungsschutz während Schwangerschaft und Mutterschutz

Während der Schwangerschaft sowie vier Monate nach der Entbindung besteht ein grundsätzliches Kündigungsverbot. Dies gilt auch für die Probezeit. Eine Kündigung kann nur ausnahmsweise durch die Aufsichtsbehörde zugelassen werden. Für den Fall, dass sich unmittelbar an den Mutterschutz die Elternzeit anschließt, greift der Kündigungsschutz gemäß Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).



Achtung: Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis endet auch bei Schwangerschaft während der Schutzfrist nach der Entbindung und in der Elternzeit mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

Ausnahmen gibt es bei Ärztinnen in Weiterbildung – hier sind die Zeiten der Beschäftigungsverbote, des Mutterschutzes und der Elternzeit nicht anzurechnen, so dass ein Anspruch auf Verlängerung des Vertrages um diese Zeiten geltend gemacht werden kann.

Bei einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis haben Sie grundsätzlich einen Anspruch auf Rückkehr an den alten Arbeitsplatz.

## Sie brauchen eine Beratung? Ihre konkrete Frage konnte noch nicht beantwortet werden?

Zu rechtlichen Fragen rund um den Mutterschutz und die Elternzeit beraten die Jurist:innen des Hartmannbundes jedes Mitglied individuell.

Unser Merkblatt „Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit“ enthält alle wichtigen Informationen zu den Themen Mutterschutzfristen, Arbeitsplatzgestaltung, Beschäftigungsverbote oder finanzielle Leistungen in der Schwangerschaft.

Allgemeine Informationen zum Mutterschutz finden Sie auf der Homepage des Bundesfamilienministeriums.



---

**Hartmannbund · Verband der Ärztinnen und Ärzte Deutschlands e.V.**

Kurfürstenstraße 132 · 10785 Berlin

Tel.: 030 206208-0 · Fax: 030 206208-49

[www.hartmannbund.de](http://www.hartmannbund.de)