

Schwanger in der Probezeit: Droht die Kündigung?

Schwanger in der Weiterbildungszeit und obendrein in der Probezeit - kein Grund zur Panik. Im ersten Teil unserer neuen Serie ‚Wegweiser Weiterbildung‘ analysieren wir, wie Ärztinnen in solchen Situationen vor Kündigung geschützt sind.

VON MARCO HÜBNER

NEU-ISENBURG. Für Ärzte beginnt mit der Weiterbildung ein neuer Abschnitt ihres beruflichen Lebens, der zu Beginn viele Fragen aufwirft. Bei der eigens dafür eingerichteten Hotline des Hartmannbundes landen viele Probleme aus dem Alltag von Assistenzärztinnen und -ärzten. Eine neue Serie exklusiv in der App-Ausgabe der „Ärzte Zeitung“ greift wichtige Fragestellungen aus der Beratungspraxis auf. In der ersten Folge geht es um das Thema Schwangerschaft in der Probezeit.

FRAGE: *Ich bin Ärztin in der Weiterbildung und habe gerade eine befristete Stelle angetreten. Jetzt bin ich ungeplant in der Probezeit schwanger geworden. Muss ich Angst haben, dass mir mein Arbeitgeber jetzt kündigt, wenn ich ihm meine Schwangerschaft mitteile?*

ANTWORT: Ärztinnen müssen keine Angst vor Kündigung haben: „Wenn die Ärztin ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilt, steht sie von da an unter Sonderkündigungsschutz“, heißt es aus der Rechtsabteilung des Hartmannbundes. Geregelt ist dies nach Paragraph 9 Mutterschutzgesetz (MuSchG). Das gelte bereits dann, wenn der allgemeine Kündigungsschutz noch nicht greife, erklären die Juristen weiter.

Zwar kann der Arbeitgeber theoretisch auch bei geltendem Sonderkündigungsschutz das Arbeitsverhältnis auflösen – das ist dann aber sehr unwahrscheinlich. Denn: Zustimmung muss der Kündigung die „für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde“, wie es im Gesetzestext heißt.

Bei befristeten Anstellungsverträgen müssen Mütter in spe allerdings ganz genau hinschauen. Ein nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befris-



Schwangerschaftstest positiv? Für Ärztinnen in Probezeit wirft das auch Fragen zum Arbeitsvertrag auf. © OJO IMAGES / IMAGE

**APP-EXKLUSIV:
WEGWEISER
WEITERBILDUNG**

Lesen Sie in der zweiten Folge am Dienstag in zwei Wochen: **Stellenzusage vom Chefarzt - Eine sichere Sache?**

tete Arbeitsverträge (TzBfG) befristetes Verhältnis läuft zum Beispiel ganz normal aus, auch bei Schwangerschaft. Eine Befristung sei nämlich keine Kündigung im eigentlichen Sinne, so die Juristen vom Hartmannbund. Aber es gibt Regelungen, von denen besonders Nachwuchsärzte profitieren können.

Ist der Arbeitsvertrag nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) geschlossen, haben die Eltern einen Anspruch auf Verlängerung, und zwar um die Zeiten, in denen wegen des Mutterschutzes und der Elternzeit ausgesetzt wurde, heißt es in der Regelung. Gleiches gelte grundsätzlich für Verträge, die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet wurden.

Generell gelte vor Ende einer befristeten Beschäftigung: Auch Ärzte sollten drei Monate vor Ablauf ihres befristeten Arbeitsvertrages bei der Arbeitsagentur vorsprechen, um sich arbeitsuchend zu melden. Dadurch werden die gesetzlichen Fristen gewahrt, die für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit wichtig sind – auch wenn bei der aktuellen Nachfrage

nach Ärzten eine Arbeitslosigkeit natürlich eher sehr unwahrscheinlich ist. Zunächst sei ein persönliches Vorsprechen erst mal nicht nötig. „Ein Telefonat genügt, erst die Meldung als arbeitslos muss dann persönlich bei der Agentur erfolgen“, erklären die Juristen.

Alles in allem kann es ratsam sein, dem Arbeitgeber die Schwangerschaft so früh wie möglich mitzuteilen. Eine bindende Verpflichtung gebe es dafür zwar nicht, doch erst dann kann der Arbeitgeber die entsprechenden Schutzmaßnahmen im Sinne der Ärztin und werdenden Mutter ergreifen. In Paragraph 5 des Mutterschutzgesetzes heißt es: „Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist.“

Der Arbeitgeber der Ärztin kann einen Nachweis über die Schwangerschaft verlangen, wobei er die Kosten für das Attest dafür laut Gesetz selbst tragen muss. Als Nächstes muss der Dienstherr dann schließlich die gesetzlich vorgesehenen Schutzmaßnahmen umsetzen, nachdem er eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vorgenommen hat.