



CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMEN

MEDIZINISCH BETREUTE FORTPFLANZUNG

Diese Checkliste zeigt auf, wozu Sie gesetzlich verpflichtet sind, aber auch, was Sie zusätzlich tun können (siehe die „Tipps“), um Ihr Unternehmen familienfreundlicher zu gestalten. Natürlich müssen Sie auch berücksichtigen, was in Ihrem Unternehmen notwendig und möglich ist. Diese Checkliste ist nicht erschöpfend, aber sie bietet einen ersten Ansatz.

- ✓ Informieren Sie sich über die **gesetzlichen Verpflichtungen** im Zusammenhang mit der medizinisch betreuten Fortpflanzung.

Was ist eine medizinisch betreute Fortpflanzung? Dem Gesetz zufolge umfasst die medizinisch betreute Fortpflanzung die medizinischen Techniken, mit denen eine künstliche Befruchtung durchgeführt oder eine Eizelle und/oder ein Embryo behandelt wird. Dies ist beispielsweise bei der In Vitro Fertilisation (IVF) der Fall.

- ✓ Informieren Sie die/den Arbeitnehmer/-in über die **Risikoanalyse**.

Informieren Sie sie/ihn insbesondere über die mit ihrer/seiner Arbeit verbundenen Risikofaktoren und Gefahren und über die Maßnahmen, die diesbezüglich ergriffen werden.

Empfehlen Sie der/dem Arbeitnehmer/-in auch, einen Antrag auf eine **spontane Gesundheitsprüfung** beim Arbeitsarzt einzureichen.

- ✓ Suchen Sie gemeinsam mit der/dem Arbeitnehmer/-in und dem Arbeitsarzt nach einem **alternativen Arbeitsinhalt**, wenn bestimmte Risiken vorhanden sein sollten.

Wenn ein **alternativer Arbeitsinhalt** notwendig ist, besprechen Sie gemeinsam mit der Arbeitnehmerin, wie dieser aussehen kann.



TIPP Bitten Sie die/den Arbeitnehmer/-in, Sie formal über die Behandlung im Rahmen einer medizinisch betreuten Fortpflanzung zu informieren und treffen Sie Vereinbarungen bezüglich einer eventuellen Abwesenheit.

Sobald Sie von der/dem Arbeitnehmer/-in oder dem Arbeitsarzt über die medizinische Behandlung informiert wurden, sollten Sie dies formalisieren und schriftlich festhalten.

Wenn Sie Ihre(n) Arbeitnehmer/-in informieren und Vereinbarungen bezüglich einer eventuellen Abwesenheit treffen, zeigen Sie Ihre Bereitschaft, über Lösungen für eine bessere Work-Life-Balance nachzudenken, und Sie haben mehr Zeit, einen eventuellen Ersatz zu organisieren und die Planung anzupassen.



Für Frauen oder Männer, die sich einer medizinisch betreuten Fortpflanzung unterziehen, besteht kein gesetzlicher Rahmen für eine Funktionsanpassung oder Fernhaltung von der Arbeit, weshalb auch keine Entschädigungen gezahlt werden. Sollten Sie sich dennoch für diese Lösungen entscheiden, müssen Sie als Arbeitgeber die vollen Kosten tragen. Besprechen Sie dies mit dem Arbeitsarzt.

- ✓ Ist Ihre **Arbeitnehmerin schwanger** und hat sie Sie hierüber informiert?

Dann können Sie [Checkliste 3 „Schwangerschaft“](#) zurate ziehen. Ab diesem Moment genießt sie besonderen Schutz, beispielsweise bei Schwangerschaftskonsultationen, Diskriminierung oder Entlassung, und treten Verwaltungsvorschriften und Urlaubsregelungen in Kraft, die Sie berücksichtigen müssen.

- ✓ **Diskriminieren Sie Arbeitnehmer/-innen, die sich einer medizinisch betreuten Fortpflanzung unterziehen, nicht.**

Die medizinisch betreute Fortpflanzung ist als geschütztes Kriterium in das Gleichstellungsgesetz vom 10. Mai 2007 aufgenommen. Arbeitnehmer/-innen, die sich einer IVF oder einer anderen Fruchtbarkeitsbehandlung unterziehen, dürfen aufgrund ihres Kinderwunsches oder ihrer Abwesenheit infolge der Behandlung nicht benachteiligt werden.

Diskriminierung am Arbeitsplatz kann unterschiedliche Formen annehmen, beispielsweise eine ungleiche Behandlung, Schikane, Ablehnung einer Bewerbung aufgrund einer IVF-Behandlung, Entlassung wegen Abwesenheit im Zusammenhang mit einer IVF-Behandlung usw. Als Arbeitgeber können Sie Ihre Arbeitnehmer(innen) präventiv informieren und ihnen aufzeigen, wie sie Vorurteile und Diskriminierung erkennen.

TIPP Gewähren Sie Ihrer/Ihrem Arbeitnehmer/-in bezahlten **Urlaub für medizinische Konsultationen** im Zusammenhang mit der medizinisch betreuten Fortpflanzung, wenn diese nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können.

Für Behandlungen im Rahmen der medizinisch betreuten Fortpflanzung gelten **dieselben gesetzlichen Bestimmungen** wie für andere medizinische Behandlungen. Wenn die/der Arbeitnehmer/-in arbeitsunfähig ist, muss sie/er Sie als Arbeitgeber informieren und ihre/seine Abwesenheit eventuell durch ein (ärztliches) Attest rechtfertigen.

Sie können als Arbeitgeber hierfür **Sonderurlaub** gewähren (als umstandsbedingter Urlaub). Darüber hinaus können Sie der/dem Arbeitnehmer/-in gestatten, am Tag der medizinischen Behandlung **zu Hause zu arbeiten**. Auf diese Weise können Reisezeiten (zu Ihren Gunsten) eingespart werden und kann sie Beruf und Privatleben besser kombinieren.