CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMEN

BEHANDLUNG VON UNFRUCHTBARKEIT UND 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 Unfruchtbarkeitsbehandlungen und medizinisch betreute Fortpflanzung.

Was as ist eine medizinisch betreute Fortpflanzung? Dem Gezetz zufolge umfasst der Begriff „medizinisch betreute Fortpflanzung" alle medizinischen Techniken zur Unterstützung der Reproduktion, bei denen eine künstliche Befruchtung oder eine der Techniken der In-vitro-Fertilisation (d.h. Techniken, bei denen zu einem bestimmten Zeitpunkt des Prozesses Zugang zur Eizelle und/oder zum Embryo gewährt wird) durchgeführt wird.

☑ 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.

TIPP **Bitten Sie Ihre(n) Arbeitnehmer_in, Sie formell über seine/ihre Behandlung zu informier**en und Ihnen eine **ärztliche Bescheinigung** über die Unfruchtbarkeitsbehandlung oder medizinisch assistierte Fortpflanzung vorzulegen.

PARENTS @ WORK

Dieses Projekt wird durch das Programm Rechte, Gleichheit und Unionsbürgerschaft (2014-2020) der Europäischen Union finanziert.

Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern

.be

☑ 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 dem/der Arbeitnehmer_in, wie dieser aussehen kann. Für Personen, die sich einer Unfruchtbarkeitsbehandlung oder 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 schwanger** und hat sie Sie hierüber informiert?

Dann können Sie Checkliste 3 „Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub“ 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.

☑ **Entlassen Sie Ihre Arbeitnehmer_in nicht, weil er/sie sich einer Unfruchtbarkeitsbehandlung oder eine medizinisch betreute Fortpflanzung unterzieht!**

Das Recht, eine/n Arbeitnehmer_in zu entlassen, ist für einen Zeitraum von zwei Monaten ab dem Zeitpunkt eingeschränkt, zu dem der Arbeitgeber durch eine ärztliche Bescheinigung über die Inanspruchnahme einer Unfruchtbarkeitsbehandlung oder einer medizinisch betreuten Fortpflanzung informiert wurde (siehe Arbeitsgesetz vom 16. März 1971). Wenn die Behandlung oder die künstliche Befruchtung länger als zwei Monate dauert, hat der/die Arbeitnehmer_in die Möglichkeit, mehrere ärztliche Bescheinigungen vorzulegen, und jedes Mal beginnt eine neue Schutzfrist von zwei Monaten.

Während dieser Zeit können Sie den/die Arbeitnehmer_in nur aus einem Grund entlassen, der nichts mit seiner/ihrer Abwesenheit im Zusammenhang mit der Unfruchtbarkeitsbehandlung oder der medizinisch betreuten Fortpflanzung zu tun hat. Als Arbeitgeber müssen Sie den Nachweis erbringen, dass der Grund nicht mit diesen Abwesenheiten zusammenhängt, und auf Verlangen Ihrer Arbeitnehmer_in müssen Sie ihm/ihr den Grund schriftlich mitteilen. Im Falle einer Entlassung ohne triftigen Grund müssen Sie eine pauschale Entschädigung in Höhe von sechs Bruttomonatsgehältern zahlen.

TIPP Die Behandlung von Unfruchtbarkeit und medizinisch betreute Fortpflanzung können mehrfaches Fehlen am Arbeitsplatz erforderlich machen. **Vereinbaren Sie nach Möglichkeit mit Ihrem Arbeitnehmer-in die Modalitäten für seine/ihre planbaren Abwesenheiten**, damit diese bei der Organisation des Dienstplans berücksichtigt werden können. **Gewähren Sie ihm/ihr auch die nötige Zeit, um medizinische Konsultationen wahrzunehmen**, falls diese nicht außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden können.

Und warum sollten Sie Ihrer Arbeitnehmer_in nicht erlauben, am Tag der medizinischen Behandlung **Telearbeit** zu leisten? Dies erleichtert die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben und verringert den Zeitaufwand für den Transport (zu Ihrem Vorteil).

Für Behandlungen im Rahmen der medizinisch betreuten Fortpflanzung oder Unfruchtbarkeitsbehandlungen 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.

Diskriminieren Sie Arbeitnehmer_innen, die sich einer medizinisch betreuten Fortpflanzung unterziehen, nicht.

Die medizinisch betreute Fortpflanzung ist ein Kriterium, das durch das Gendergesetz vom 10. Mai 2007 geschützt ist. Es ist verboten, eine/n Arbeitnehmer_in, der/die sich einer künstlichen Befruchtung unterzieht, aufgrund seines/ihres Kinderwunsches oder seiner/ihrer Fehlzeiten im Rahmen seiner/ihrer Behandlung zu benachteiligen.

Nach einer Abwesenheit im Rahmen einer Unfruchtbarkeitsbehandlung oder einer medizinisch betreuten Fortpflanzung hat der/die Arbeitnehmer/in das Recht, in die gleiche **Funktion** oder, falls dies nicht möglich ist, in eine gleichwertige oder ähnliche Funktion zurückzukehren, die mit seinem/ihrem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis übereinstimmt. Der/die Arbeitnehmer_in, der wegen einer Unfruchtbarkeitsbehandlung abwesend ist, hat auch das Recht auf alle **Verbesserungen der Arbeitsbedingungen**, auf die er/sie während seiner/ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätte, sowie auf alle Rechte, die er/sie während seiner/ihrer Abwesenheit **erworben hat oder erwerben wird** (siehe Gendergesetz vom 10. Mai 2007).

Diskriminierung am Arbeitsplatz kann **unterschiedliche Formen** annehmen, beispielsweise eine ungleiche Behandlung, Schikane, Ablehnung einer Bewerbung aufgrund eines medizinisch betreuten Fortpflanzungsverfahrens, Verlust von Rechten, die während der Abwesenheit erworben wurden oder noch erworben werden, usw. Als Arbeitgeber können Sie Ihre Arbeitnehmer(innen) präventiv informieren und ihnen aufzeigen, wie sie Vorurteile und Diskriminierung erkennen.

Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern
Place Victor Horta 40, 1060 Brüssel — +32 2 233 44 00
info@igvm.be — https://www.igvm.be

Der Inhalt dieses Dokuments stellt ausschließlich die Meinung des/der Autor(s)(in) dar und liegt in seiner/ihrer alleinigen Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Haftung in Bezug auf die Verwendung der hierin enthaltenen Informationen.