

CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMEN

VOR DER SCHWANGERSCHAFT

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.

- ✓ Nehmen Sie für eine **Risikoanalyse** Kontakt zu Ihrem (externen) Gefahrenverhütungsberater und Arbeitsarzt auf.

Diese Risikoanalyse verschafft Ihnen einen Überblick über die Risikofaktoren und Gefahren, die in konkreten Arbeitsverfahren und -situationen im Unternehmen u. a. für schwangere Arbeitnehmerinnen vorhanden sind (bzw. sein können). Auf dieser Grundlage müssen Präventionsmaßnahmen im Rahmen eines allgemeinen Präventionsplans ergriffen werden.

Stellen Sie auch einen **angepassten Raum** für frischgebackene Mütter bereit, in dem sie diskret und hygienisch Stillen oder Abpumpen können (weitere Informationen in [Checkliste 4 „Stillen“](#)).

- ✓ Informieren Sie sich über die **gesetzlichen Verpflichtungen** in Bezug auf eine Schwangerschaft, beispielsweise Schwangerschaftsurlaub, Geburtsurlaub, Elternschaftsurlaub, Entschädigungen, Schutz vor Diskriminierung usw.

Hierzu können Sie die Website des [Landesinstituts für Kranken- und Invalidenversicherung \(LIKIV\)](#), die Website [Landesamtes für Arbeitsbeschaffung \(LfA\)](#) oder das Sozialsekretariat zurate ziehen. Lesen Sie auch die [anderen Checklisten](#) für weitere Informationen.



TIPP Integrieren Sie die Schwangerschaft in Ihre **interne (Personal-)Politik**.

Nehmen Sie die Absprachen und Regelungen zur Schwangerschaft und Elternschaft in Ihrem Unternehmen in ein internes Arbeitsreglement oder eine Informationsmappe auf, sodass die Arbeitnehmer(innen) jederzeit darauf zugreifen können.

- ✓ Informieren Sie Ihre Arbeitnehmer/-innen (auch Geschäftsführung/Management) über diese **Politik**. Vergessen Sie nicht, insbesondere Ihre Arbeitnehmerinnen über die Ergebnisse der Risikoanalyse und die ergriffenen Präventionsmaßnahmen zu informieren.

Hierzu können Sie die Ergebnisse und Maßnahmen beispielsweise als festen Punkt auf die Tagesordnung einer internen Besprechung setzen, beispielsweise einer Personalversammlung, in der Aspekte zur Work-Life-Balance besprochen werden können. Oder nutzen Sie das Intranet Ihres Unternehmens oder andere Online-Kanäle oder nehmen Sie die Ergebnisse und Maßnahmen in das Arbeitsreglement auf.

- ✓ **Diskriminieren Sie schwangere Arbeitnehmerinnen nicht.**

Schwangerschaft ist als geschütztes Kriterium in das Gleichstellungsgesetz vom 10. Mai 2007 aufgenommen. Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht benachteiligt werden.

Diskriminierung am Arbeitsplatz kann **unterschiedliche Formen** annehmen, beispielsweise eine ungleiche Behandlung, Mobben, Übergehen bei einer Beförderung, Ablehnung einer Bewerberin aufgrund einer (möglichen) Schwangerschaft, Entlassung wegen langfristiger Abwesenheit während des Schwangerschaftsurlaubs usw. Als Arbeitgeber können Sie Ihre Arbeitnehmer/-innen präventiv informieren und ihnen aufzeigen, wie sie Vorurteile und Diskriminierung erkennen.

Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre [„Schwanger am Arbeitsplatz. Leitfaden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber für einen nicht diskriminierenden Umgang“](#).



TIPP Integrieren Sie die Work-Life-Balance auch in Bewerbungsgespräche und/oder Mitarbeiter- oder Entwicklungsgespräche.



TIPP Informieren Sie Ihre Arbeitnehmer/-innen (auch Geschäftsführung/Management) über **Schwangerschaftsdiskriminierung** und die diesbezüglich aufgestellten Verfahren.

Nehmen Sie diesen Aspekt auch in **die (interne) Personalpolitik** auf, sodass Arbeitnehmer/-innen (auch Geschäftsführung/Management) wissen, worauf sie beispielsweise bei Bewerbungen, Beschwerden oder bei der Ankündigung einer Schwangerschaft achten müssen.