

Checkliste für schwangere Beschäftigte

Zuerst einmal: Herzlichen Glückwunsch!

Vor dir liegt eine aufregende Zeit! Eine Schwangerschaft bringt viele neue Fragen mit sich. Wir bieten dir hier eine kleine Orientierungshilfe. Weiterführende Informationen findest du auf unserer Homepage und bei deiner Mitgliedsgewerkschaft. Auch dein Betriebs- oder Personalrat ist für Fragen rund um Schwangerschaft und Elternzeit ein guter Ansprechpartner. Wir freuen uns mit dir.

Der Mutterschutz wird durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) geregelt. Was im Arbeitsleben während Schwangerschaft und Mutterschutzfristen zu beachten ist, findest du hier:

Während der Schwangerschaft

Schwangerschaft mitteilen

Wo? Geschäftsführung, Personalabteilung, Arbeitgeber/Dienstherr

Wann? So früh wie möglich

Wann du mitteilst, dass du schwanger bist, entscheidest du allein (§ 15 MuSchG). Es ist jedoch sinnvoll, so früh wie möglich zu informieren, damit die Regelungen des Mutterschutzgesetzes greifen und Schutzmaßnahmen umgesetzt werden können.

Aufklärung und Information

zu Themen wie Mutterschutzgesetz, erlaubte Tätigkeiten am Arbeitsplatz etc.

Wo? Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebs- oder Personalrat, Mitgliedsgewerkschaft

Am besten du suchst das Gespräch mit deinem Betriebs- oder Personalrat oder deiner Mitgliedsgewerkschaft und lässt dich beraten. Sie können dir Informationsmaterialien geben, die erläutern, was deine Rechte und Pflichten während des Mutterschutzes sind.

Schwangere dürfen nicht diskriminiert werden (MuSchG § 1)

Möchtest du deine Beschäftigung fortsetzen, muss der Arbeitgeber/Dienstherr ggf. Maßnahmen ergreifen, um das zu ermöglichen. Dabei muss er in bestimmten Schritten vorgehen (§ 13 MuSchG). Dich einfach ins Beschäftigungsverbot zu schicken, ist nicht okay. Dies gilt auch, wenn dir zum Beispiel auf einmal keine Fortbildungen mehr genehmigt werden oder du nur noch Tätigkeiten ausführen sollst, die nicht zumutbar sind. Sollte es mal ein Problem geben, wende dich am besten wieder an deinen Betriebs- und Personalrat. Hier findest du Beratung und Unterstützung.

Vorsorgeuntersuchungen während der Arbeitszeit

Wo? Behandelnde Gynäkolog*in, Hebamme

Sobald dein*e Ärzt*in die Schwangerschaft festgestellt hat, bekommst du einen Mutterpass. Darin sind alle Vorsorgeuntersuchungen aufgeführt, wie sie laut Mutterschafts-Richtlinien des gemeinsamen Bundesausschusses zulasten der gesetzlichen Krankenversicherung angeboten werden. Kannst du die Vorsorgeuntersuchungen nur während der Arbeitszeit wahrnehmen, muss der Arbeitgeber/Dienstherr dir dafür freigeben (§ 7 MuSchG).

Ohne Gefährdung und Diskriminierung weiterarbeiten

Schwangere dürfen nicht gekündigt werden (§ 17 MuSchG). Vermieden werden muss, was dich oder dein Kind gefährden könnte (§§ 11 und 12 MuSchG). Das Mutterschutzgesetz gibt hierfür ein konkretes Instrument vor: die Gefährdungsbeurteilung (§ 10 MuSchG). Für die Durchführung ist dein Arbeitgeber verantwortlich. Wenn er festgestellt hat, dass Schutzmaßnahmen notwendig sind, ist die Rangfolge der Maßnahmen einzuhalten. Erst müssen die Arbeitsbedingungen angepasst werden, um potenzielle Gefährdungen zu verhindern. Ist dies nicht möglich, folgt der Arbeitsplatzwechsel. Nur wenn auch dieser nicht ausreicht, kann ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden (§ 13 MuSchG).

Sobald du deine Schwangerschaft mitgeteilt hast, muss für deine konkrete Tätigkeit geprüft werden, welchen Gefährdungen du möglicherweise ausgesetzt bist und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um dich davor zu schützen. Der Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, dir zeitnah ein Gespräch anzubieten.

Mutterschaftsgeld und Mutterschutzlohn

Wo? Personalabteilung, Krankenkasse

Wenn du Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse bist, zahlt deine Krankenkasse für die Zeit der Mutterschutzfristen sechs Wochen vor und acht Wochen nach dem errechneten Geburtstermin sowie für den Tag der Geburt Mutterschaftsgeld. Zusätzlich erhältst du von deinem Arbeitgeber den Arbeitgeberzuschuss. Den Antrag auf Mutterschaftsgeld musst du bei deiner Krankenkasse stellen. Den Arbeitgeberzuschuss musst du beim Arbeitgeber beantragen. Privat- und Familienversicherte müssen den Antrag auf Mutterschaftsgeld beim Bundesamt für Soziale Sicherung stellen. (§§ 19-20 MuSchG). Wird dir ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen, so muss dein Arbeitgeber den Mutterschutzlohn zahlen. Dies gilt für vollständige und partielle Beschäftigungsverbote.

Während der Mutterschutzfristen

Wann? Sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt

Der errechnete Geburtstermin steht im Mutterpass. Die Mutterschutzfrist vor der Geburt beträgt sechs Wochen. Die Mutterschutzfrist nach der Geburt in der Regel acht Wochen. Während der Schutzfrist nach der Geburt darf dein Arbeitgeber dich auf keinen Fall beschäftigen. Vor der Geburt ist eine Weiterbeschäftigung über die sechswöchige Frist hinaus möglich, wenn du dazu bereit bist. Du kannst aber auch jederzeit deine Bereitschaft widerrufen. Wird dein Kind früher als errechnet geboren, verlängert sich die Frist nach der Geburt entsprechend. Die Mutterschutzfrist beträgt also mindestens 14 Wochen. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt auf zwölf Wochen (§ 3 MuSchG). Auch wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Geburt bei deinem Kind eine Behinderung festgestellt wird, stehen dir auf Antrag zwölf Wochen Mutterschutzfrist zu.

Kontakt halten

Wo? Personalabteilung, eigene Abteilung

Wann? ab sechs Wochen vor der Geburt

Um den Anschluss nicht zu verlieren, über Veränderungen informiert zu bleiben und wieder leichter einsteigen zu können: Regelmäßiger Austausch mit deinen Vorgesetzten und Kolleg*innen hilft. Vielleicht erklärt sich ein*e Kolleg*in bereit, eine Art Patenschaft zu übernehmen, um dich regelmäßig zu kontaktieren? Im besten Fall hat dein Arbeitgeber/deine Dienststelle für Kolleg*innen in Mutterschutz und Elternzeit ein Kontakthalteprogramm aufgelegt.

Beantragung der Elternzeit

Wo? Geschäftsführung, Personalabteilung

Wann? Spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit (schriftlich)

Die Mutterschutzfrist nach der Geburt wird auf die Elternzeit der Mutter angerechnet. Das heißt, die Elternzeit verkürzt sich entsprechend um acht Wochen. Es ist auch möglich, während der Elternzeit, in Teilzeit mit maximal 32 Wochenstunden pro Monat im Durchschnitt zu arbeiten. Wichtig ist, schon im Vorfeld zu klären, ob und wie ihr als Eltern die Elternzeit aufteilen wollt. Es gibt viele Möglichkeiten, die Elternzeit nach euren Vorstellungen und Bedarfen zu gestalten. Lasst euch beraten! Die Elternzeit schon vor der Geburt zu planen, ist ratsam – auch um den eigenen beruflichen Weg vorausschauend zu planen.

Je früher deine Vorgesetzten und Kolleg*innen Bescheid wissen, desto leichter könnt ihr gemeinsam passgenaue Lösungen für alle finden. Verabredet auch, wie du während deiner Abwesenheit alles Wichtige aus deiner Abteilung mitkriegst.

Weitere Infos & Ausblick

Worauf es bei der Elternzeit ankommt, wie ihr die Elternzeit gemeinsam gestalten könnt und was du über das Elterngeld wissen musst, findest du in folgenden Veröffentlichungen. Einfach den jeweiligen QR-Code scannen. Auch deine Mitgliedsgewerkschaft und dein Betriebs- oder Personalrat haben häufig weitere Informationen für dich.



Die Broschüre „[Elterngeld und Elternzeit - Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz](#)“ (2023) vom BMFSFJ informiert über die gesetzlichen Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit. Einfach den QR-Code scannen – auf der Webseite kann die Broschüre bestellt werden.



Die Infobroschüre von ver.di „[Kinder und Beruf](#)“ Tipps für (werdende) Eltern zum Elterngeld (Plus) und zur Elternzeit direkt zum Download als PDF.



Die IG Metall bietet im Rahmen der [Elternmappe](#) auch eine Broschüre zu Elternzeit und Elterngeld an.



Schau gerne auf unserer Homepage vereinbarkeit.dgb.de nach Beispielen aus der Praxis oder weitere Materialien.