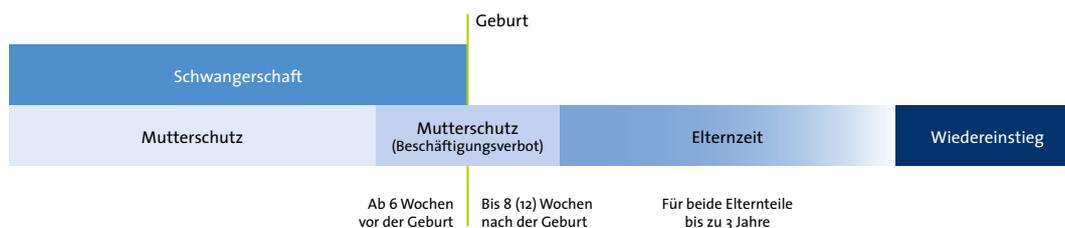


Schwangerschaft / Mutterschutz

Der gesetzliche Mutterschutz soll Mutter und Kind schützen sowie Diskriminierung werdender Mütter vorbeugen. Darüber hinaus soll er Schwangeren erleichtern, ihre Berufstätigkeit mit den besonderen Anforderungen und ihrer besonderen Situation in der Schwangerschaft, nach der Entbindung

und während der Stillzeit vereinbaren zu können. Wenn eine Mitarbeiterin schwanger ist, gibt es für den Arbeitgeber deshalb einige **Vorschriften zu Kündigungsschutz, Arbeitsplatzgestaltung, Beschäftigungsverbote** und **Arbeitszeiten** zu beachten.

Zeitliche Abfolge von Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit



Organisatorische Voraussetzungen / Zeiten und Fristen

Der Mutterschutz steht schwangeren Mitarbeiterinnen in Deutschland gesetzlich zu. Sie haben Anspruch auf:

- **6 Wochen** Mutterschutz **vor** dem errechneten **Geburtsstermin**.
- **8 Wochen** Mutterschutz **nach** einer normalen **Geburt**.
- 12 Wochen Mutterschutz bei einer Mehrlingsgeburt oder wenn das Baby früher als errechnet auf die Welt kommt und deshalb mehr Pflege benötigt oder wenn das Kind mit einer Behinderung zur Welt kommt.
- Verlängerung des Mutterschutzes bei vorzeitiger Entbindung um die Zeit, die die Mutter aufgrund der Geburt vor dem errechneten Termin die Mutterschutzzeit nicht in Anspruch nehmen konnte.

Rahmenbedingungen / Finanzierung

Die Mitarbeiterin erhält während der Mutterschutzfristen finanzielle Unterstützung durch das Mutterschaftsgeld der Krankenkasse. **Arbeitgeber müssen einen Zuschuss geben.**

Die Krankenkasse zahlt ein Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13 Euro pro Kalendertag. Der zum Nettoeinkommen fehlende Betrag zahlt der Arbeitgeber, der als **Arbeitgeberzuschuss** bezeichnet wird. Der Zuschuss muss zum gleichen Zeitpunkt gezahlt werden, wie der vorher gezahlte Lohn.

Schwangerschaft / Mutterschutz

Erhält die Mitarbeiterin beispielsweise ein tägliches Nettogehalt von 55 Euro und die Krankenkasse zahlt Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 Euro, so muss der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 42 Euro zahlen.

Aus diesen beiden Beträgen ergibt sich das gewöhnliche Nettogehalt, das die Mitarbeiterin vor dem Antritt des Mutterschutzes erhalten hat.

Rückerstattung für Arbeitgeber: Unabhängig von der Größe des Betriebs, können sich Arbeitgeber den gezahlten Zuschuss bis zu 100 Prozent zurückerstatten lassen.



Sprechen Sie Ihren Personalberater bzw. Ihre Personalberaterin der zuständigen Handwerkskammer an! Kontaktdaten unter www.personal.handwerk2025.de/kontakt/.

Weitere Informationen

Weitere Informationen zum Thema Schwangerschaft und Mutterschutz finden Sie in den Beratungsmaterialien „Vereinbarkeit von Schwangerschaft, Elternzeit und Beruf“.

Gefördert durch



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU

im Rahmen des Projektes
Frauen im Handwerk

ZUKUNFTSINITIATIVE
HANDWERK
2025 