

Ausbildung und Schwanger? Was nun ...?

Wie geht es nun weiter?

- Die schwangere Auszubildende legt eine Bescheinigung ihres Arztes oder ihrer Ärztin über die Schwangerschaft (Mutterpass) vor
- Info von der Auszubildenden an den Ausbilder
- Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durch den Ausbilder (mit Hilfe des Betriebsarztes)
- Daraus folgt in den meisten Fällen ein Beschäftigungsverbot
- Es besteht Kündigungsschutz – das Mutterschutzgesetz gilt
- Das Ausbildungsgehalt zahlt der Arbeitgeber weiter – bekommt es aber von der Krankenkasse erstattet
- Info an den Steuerberater (Umlage U2 bei der Krankenkasse)
- Info an die Zahnärztekammer: 0421 33303 66
- Der Azubi kann ggf. an der Prüfung teilnehmen
- Es besteht die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung
- Die Ausbildungszeit verlängert sich ...

Ausbildungsbetrieb

Der Ausbildungsbetrieb muss die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich benachrichtigen (§ 5 Abs. 1 Mutterschutzgesetz [MuSchG]).

Arbeitsplatz und Arbeitsablauf müssen so gestaltet werden, dass Gefahren für Gesundheit und Leben der werdenden Mutter vermieden werden. Die notwendigen Maßnahmen richten sich nach den Gegebenheiten im Betrieb und den Bedürfnissen der werdenden Mutter. Die Einzelheiten müssen mit der Aufsichtsbehörde (ZÄK) abgestimmt werden.

Schwangere unterliegen bei bestimmten Tätigkeiten einem generellen Beschäftigungsverbot. Sie dürfen nicht schwer körperlich arbeiten (Definition s. § 4 Abs. 2 MuSchG) oder Gesundheitsgefahren ausgesetzt werden.

Werdende Mütter dürfen nach § 8 MuSchG nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr sowie nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wobei Ausnahmen für bestimmte Branchen gelten.

Wann setzt das allgemeine Beschäftigungsverbot ein?

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung ist eine Beschäftigung der schwangeren Auszubildenden unzulässig.

Maßgeblich ist der im Zeugnis eines Arztes (Mutterpass) angegebene voraussichtliche Tag der Entbindung, der bei der Fristberechnung nicht mitgerechnet wird (§ 187 Abs. 1 BGB).

Nach der Entbindung ist die Beschäftigung acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen unzulässig (§ 6 Abs. 1 MuSchG).

Was ist ein individuelles Beschäftigungsverbot?

Im Einzelfall kann die Beschäftigung einer Schwangeren schon vor dem Beginn dieser gesetzlichen Schutzfrist verboten sein, wenn nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist (§ 3 MuSchG). Das Verbot kann sich sowohl auf bestimmte Tätigkeiten beziehen als auch generell gelten.

Wer zahlt das Ausbildungsgehalt weiter?

Der Arbeitgeber muss die Ausbildungsvergütung für den Zeitraum fortzahlen, in dem die Schwangere wegen eines Beschäftigungsverbotes ganz oder teilweise nicht arbeitet (sogenannter Mutterschutzlohn, § 11 Abs. 1 MuSchG). Arbeitgebern wird gezahlter Mutterschutzlohn auf Antrag im sogenannten „U2-Verfahren“ von der Krankenkasse der Auszubildenden erstattet (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG).

Teilnahme an Prüfungen

An Prüfungen darf die Auszubildende auch während der Beschäftigungsverbotszeiten teilnehmen.

Verlängert sich die Ausbildungszeit?

Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich nicht automatisch um die Zeiten der schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbote.

Die ZÄK kann das Ausbildungsverhältnis aber auf Antrag der Auszubildenden verlängern (§ 8 Abs. 2 BBiG).

Kündigung während der Schwangerschaft

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine Kündigung nicht erlaubt, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (§ 9 Abs. 1 MuSchG).

Fortsetzung der Ausbildung in Teilzeit ist möglich

Mutter und der Ausbildungsbetrieb können vertraglich vereinbaren, dass die Ausbildung in Teilzeit zu Ende geführt wird.

Die Ausbildungsberaterin der ZÄK hilft bei der Abstimmung.