

Schwangerschaft, Elternzeit, Teilzeitausbildung - Auswirkungen auf den Ausbildungsvertrag

Schwanger in der Ausbildung – das ist heute keine Seltenheit mehr.

Welche Konsequenzen hat dies für den Ausbildungsbetrieb?

Das Wichtigste vorweg:

Einer schwangeren Auszubildenden darf während der Schwangerschaft und bis 4 Monate nach der Geburt des Kindes nicht gekündigt werden.

Ausnahme: die Auszubildende begeht schwerwiegende Pflichtverletzungen wie z. B. Diebstahl oder Körperverletzung. Bei schon erfolgter Kündigung kann die Auszubildende den Ausbildungsbetrieb noch innerhalb von 2 Wochen über ihre Schwangerschaft in Kenntnis setzen, die Kündigung müsste zurückgenommen werden.

Was muss der Ausbildungsbetrieb beachten? (Informationen im Mutterschutz- und Jugendarbeitsschutzgesetz sowie in der Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz)

Sobald die Auszubildende mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist, muss der Betrieb unverzüglich die Aufsichtsbehörde informieren, die für die Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften zuständig ist (zuständige Bezirksregierung). Hier gibt es entsprechende Vordrucke für die Mitteilung und die Gefährdungsbeurteilung zum Download: www.bezreg-arnsberg (beziehungsweise [detmold](http://www.bezreg-detmold), [duesseldorf](http://www.bezreg-duesseldorf), [koeln](http://www.bezreg-koeln) oder [muenster](http://www.bezreg-muenster)).nrw.de.

Generell gilt, dass Arbeiten verboten sind, bei denen die Schwangere

- sich oft strecken, bücken oder hocken muss
- Geräte und Maschinen mit den Füßen bedienen muss
- mit Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen in Berührung kommt
- Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist
- Akkord- und Fließbandarbeit

Dazu können weitere Arbeiten kommen, wenn der Arzt ein entsprechendes Attest ausstellt. *Für den Ausbildungsbetrieb bedeutet das, dass der Arbeitsplatz und die Arbeitsabläufe so umgestaltet werden müssen, dass sie keine Gefährdung für Gesundheit und Leben der Schwangeren und des ungeborenen Kindes darstellen.*

Oft stellt sich für den Betrieb dann die Frage, welche Arbeiten die Auszubildende überhaupt noch verrichten darf. Schauen Sie im betrieblichen Ausbildungsplan nach, ob eventuell Ausbildungsinhalte eines anderen Ausbildungsjahres vorgezogen werden können. *Ist dies nicht möglich, kann auch ein **individuelles** Beschäftigungsverbot durch den Arzt ausgesprochen werden.* Während eines Beschäftigungsverbotes muss der Ausbildungsbetrieb die Auszubildende weiterzahlen, er kann sich diese jedoch von der Krankenkasse der Auszubildenden im sogenannten „U2-Verfahren“ erstatten lassen.

Die tägliche Arbeitszeit darf 8,5 Stunden (bei Auszubildenden unter 18 sind es 8 Stunden) nicht überschreiten, Nachtarbeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr ist ebenso verboten wie der Einsatz an Sonn- und Feiertagen. Ausnahmen gibt es z. B. in der Gastronomie, in Hotels, Krankenhäusern und der Landwirtschaft (siehe §8 Mutterschutzgesetz). Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Bezirksregierung.

Für Vorsorgeuntersuchungen muss die Auszubildende freigestellt werden.

Mutterschutzfristen

6 Wochen vor und 8 Wochen nach (bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen) der Geburt ist eine Beschäftigung der Auszubildenden in der Regel unzulässig. *Vor der Geburt* kann die Auszubildende auf eigenen Wunsch arbeiten (auf jeden Fall eine Erklärung dazu unterschreiben lassen; sie kann diese allerdings jederzeit widerrufen), *nach der Geburt* ist eine Beschäftigung absolut unzulässig.

Während dieser gesetzlichen Mutterschutzfrist erhält die Auszubildende von ihrer Krankenkasse Mutterschaftsgeld; der Betrieb muss nur die eventuelle Differenz zur Auszubildendenvergütung bezahlen.

Auswirkung der Schwangerschaft auf Ausbildungszeit und Prüfungen

An Prüfungen darf die Auszubildende auch während eines Beschäftigungsverbotes teilnehmen, wenn sie sich dazu gesundheitlich in der Lage fühlt. Mit bestandener Abschlussprüfung würde für den Betrieb dann auch das Ausbildungsverhältnis beendet sein. Befindet sich die Auszubildende zu Beginn der Schwangerschaft bereits im 3. Ausbildungsjahr und erbringt in Betrieb und Berufsschule gute oder sehr gute Leistungen, kann über einen Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung nachgedacht werden, damit die Ausbildung noch vor der Geburt abgeschlossen werden kann. Hat die Auszubildende nur während der Mutterschutzfristen gefehlt, führt dies nicht zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit. Kommen noch andere Fehlzeiten hinzu (z. B. durch ein individuelles Beschäftigungsverbot, häufiges Kranksein während der Schwangerschaft), sollte jedoch geprüft werden, ob die Auszubildende trotz der Fehlzeiten das Ausbildungsziel erreichen kann oder eine Verlängerung der Ausbildungszeit sinnvoll ist und ein Antrag auf Verlängerung der Ausbildungszeit gestellt werden soll. **Die Entscheidung über den Antrag trifft die zuständige Stelle immer im Einzelfall.**

Elternzeit (jetzt wird es auch für Betriebe mit männlichen Auszubildenden interessant)

Auszubildende können - wie andere Arbeitnehmer auch - bis zur Vollendung des 3. Lebensjahr ihres Kindes Elternzeit beantragen (§15 BEEG-Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit). Während bei den Regelungen in der Schwangerschaft nur Betriebe mit weiblichen Auszubildenden betroffen sind, treffen die **Regelungen zur Elternzeit auch auf männliche Auszubildende** zu, wenn ihre Partnerin ein Kind bekommt. Die Eltern müssen sich dabei festlegen, wie sie die zwei Jahre nach Beginn der Elternzeit gestalten wollen. Möglich wäre z. B., dass die Mutter das erste Jahr und der Vater das zweite Jahr zu Hause bleibt, aber auch gemeinsame Zeiten oder der Wunsch, nach einem Jahr Elternzeit die Ausbildung in Teilzeit fortzusetzen, sind denkbar. **Wollen Auszubildende von dieser Regel später abweichen, muss der Ausbildungsbetrieb dem zustimmen.** Nach den zwei Jahren können die Eltern sich entscheiden, ob sie noch ein drittes Jahr Elternzeit nehmen wollen. Der **erste Antrag** auf Elternzeit muss spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich dem Arbeitgeber vorgelegt werden. Da für Mütter in der Regel bis 8 Wochen nach der Geburt der Mutterschutz gilt, beginnt die Elternzeit für sie erst danach, so dass sie spätestens 1 Woche nach Geburt des Kindes den Antrag auf Elternzeit stellen müssen. Will ein Vater unmittelbar nach der Geburt Elternzeit beantragen, muss dieser 7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin gestellt werden.

Teilzeitausbildung

Bei Einverständnis des Ausbildungsbetriebes kann nach § 8 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz bei Vorliegen eines berechtigten Interesses der/des Auszubildenden auch eine Ausbildung in Teilzeit stattfinden. Ein berechtigtes Interesse liegt z. B. vor, wenn sie/er Kind(er) zu betreuen hat, Angehörige pflegt oder eine schwerwiegende Beeinträchtigung hat, die eine Vollzeitausbildung erschwert.

Verkürzt wird die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit im Ausbildungsbetrieb (z. B. von 8 auf 6 Stunden, um das Kind rechtzeitig in der Kindertagesstätte abholen zu können). Der Berufsschulunterricht und die überbetriebliche Ausbildung finden in vollen Umfang statt. Damit noch genügend fachpraktische Ausbildung im Betrieb stattfinden kann, sollte die wöchentliche Arbeitszeit nicht weniger als 30 Stunden betragen. Rechtlich möglich ist eine Reduzierung jedoch auch auf bis 20 Wochenstunden. Ggf. kommt eine Verlängerung der Ausbildungszeit um ein halbes oder ein Jahr in Frage, wenn das Ausbildungsziel in der regulären Zeit nicht erreicht werden kann. Wichtig ist, dass Betrieb und Auszubildende gemeinsam überlegen, wie in der gekürzten Ausbildungszeit alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden können (z. B. Arbeitstage und -zeiten festlegen) und diese Regelungen schriftlich verbindlich für beide Parteien festzuhalten.

Bei der Landwirtschaftskammer ist mit dem Ausbildungsvertrag ein Antrag auf Teilzeitausbildung zu stellen. Urlaub und ggf. Vergütung reduzieren sich entsprechend der verringerten Stundenzahl. Möchte ein Auszubildender/eine Auszubildende nach Mutterschutz (und Elternzeit) seine/ihre Ausbildung in Teilzeit fortsetzen, besteht hierfür kein Rechtsanspruch, es kommt auf die Bereitschaft des Betriebes an, dies zu ermöglichen.

Wenn Sie weitere Fragen haben, stehen Ihnen die Ausbildungsberater/innen der Landwirtschaftskammer gerne zur Verfügung.

Weitere Informationen finden Sie auch unter:

- www.landwirtschaftskammer.de/bildung ➡ jeweiligen Ausbildungsberuf anklicken ➡ Rechtsgrundlagen
- www.bmfsfj.de
- www.mais.nrw/mutterschutz

Herausgeber:

Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen
Nevinghoff 40, 48147 Münster
www.landwirtschaftskammer.de

Redaktion: Eva Bröcker,
Ausbildungsberatung Hauswirtschaft