



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.30. Schwangerschaft

5.30.1. Muß die Auszubildende den Betrieb informieren, wenn sie vor Abschluß des Ausbildungsvertrages schwanger ist?

Nein. Sie darf sogar die Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft bewußt falsch beantworten, da eine solche Frage im Bewerbungsgespräch unzulässig ist.

Nach Abschluß des Ausbildungsvertrages gilt: Die Schwangere soll den Betrieb über ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Zeitpunkt der Entbindung informieren, sobald sie selbst Kenntnis von der Schwangerschaft hat ([§ 5 Abs. 1 MuSchG](#))

5.30.2. Wen muß der Betrieb über die Schwangerschaft informieren?

Der Ausbildungsbetrieb muß das **Staatliche Amt für Arbeitsschutz** (und den Betriebsrat) unverzüglich benachrichtigen, sobald die Auszubildende die Schwangerschaft angezeigt hat ([§ 5 Abs. 1 MuSchG](#)).

Dritten darf der Ausbildungsbetrieb die Schwangerschaft grds. **nicht** bekannt geben (Krankenkassen, Angehörige, Kollegen usw.)

Ausnahme: Betriebsangehörige, die im Hinblick auf ihren Aufgabenkreis betroffen sind (Vorgesetzte, Personalsachbearbeiter, Fachkräfte für Arbeitssicherheit).

Bei Minderjährigen darf auch der gesetzliche Vertreter (Eltern) informiert werden.

5.30.3. Ist die Kündigung einer schwangeren Auszubildenden zulässig?

Grds. **nein**, auch nicht in der Probezeit. Dies gilt auch für Kleinbetriebe (< 5 Angestellte), da die Kleinbetriebklausel des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 Abs. 1 S. 2 KSchG) hier **nicht** gilt.

Eine Kündigung ist nur **in besonderen Ausnahmefällen** möglich ([§ 9 MuSchG](#)).



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.30.4. Welche Beschäftigungsverbote bestehen für Schwangere?

Schwangere dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit von Mutter und Kind bei Weiterbeschäftigung gefährdet würde ([§ 3 MuSchG](#)).

In den **letzten 6 Wochen vor der Entbindung** ist eine Beschäftigung der schwangeren Auszubildenden überhaupt **unzulässig**, es sei denn, daß sie **ausdrücklich** ihre Ausbildungsbereitschaft erklärt. Diese Erklärung kann **jederzeit** widerrufen werden ([§ 3 Abs. 2 MuSchG](#)). Entscheidend für die Fristberechnung ist der im Zeugnis eines Arztes (Mutterpaß) oder einer Hebamme angegebene mutmaßliche Tag der Entbindung.

Nach der Entbindung ist die Beschäftigung **8 Wochen**, bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen - selbst bei Einwilligung der Auszubildenden - **absolut unzulässig** ([§ 6 Abs. 1 MuSchG](#)).

An Prüfungen darf die Auszubildende dagegen auch während der Beschäftigungsverbotszeiten teilnehmen, da das MuSchG nur für das privatrechtliche Ausbildungsverhältnis, nicht aber für die öffentlich-rechtliche Prüfungsteilnahme gilt.

5.30.5. Verlängert sich das Ausbildungsverhältnis automatisch um die Zeiten der schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbote?

Nein. Die Kammer kann jedoch das Ausbildungsverhältnis auf Antrag der Auszubildenden verlängern (Verlängerungsantrag).

5.30.6. Freistellung für Untersuchungen

Der Ausbildungsbetrieb muß die schwangere Auszubildende für die Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft freizustellen. Die Vergütung ist für den Freistellungszeitraum fortzuzahlen ([§ 16 MuSchG](#)).



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.30.7. Kann die Auszubildende Erziehungsurlaub beantragen?

Ja. Der Erziehungsurlaub ist spätestens 6 Wochen vor Antritt zu verlangen. Dabei hat die Auszubildende anzugeben, für welche Zeiten sie Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen will (z.B. 01.01.04 – 31.12.06).

Während des Erziehungsurlaubes ist eine Kündigung grds. unzulässig ([§ 18 Abs. 1 BErzGG](#)).

Die Zeit des Erziehungsurlaubes wird auf die Ausbildungszeit nicht angerechnet ([§ 20 Abs. 1 BErzGG](#)). Daher verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis kraft Gesetz **automatisch** um die Zeit des Erziehungsurlaubes.

5.30.8. Weitere Informationen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Taubenstraße 42/43 und
Glinkastraße 18 - 24
10117 Berlin

Tel: (0 30) 20 65 5 - 0

Fax (0 30) 20 65 5 - 11 45

E-mail: info@bmfsfj.bund.de

Internet: www.bmfsfj.de

- [„Mutterschutzgesetz. Leitfaden zum Mutterschutz“](#) (April 2004)
- [„Erziehungsgeld, Erziehungsurlaub“](#)