

Schwanger während der Ausbildung (oder im Beruf)

Was ist bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin zu beachten? Diese Information soll einen kurzen Überblick über die wesentlichen Bestimmungen der rechtlichen Grundlagen geben: das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) und das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BBEG). Beide Gesetze finden auch auf (werdende) Mütter in der Ausbildung Anwendung. Auf Regelungen zum Elterngeld wird hier nicht eingegangen. Auskünfte zum Elterngeld erteilen die örtlich zuständigen Beratungsstellen und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Mitteilungspflichten

- der Arbeitnehmerin: Sie soll dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie Kenntnis von der Schwangerschaft hat. Der Arbeitgeber darf eine ärztliche Bestätigung oder eine Bestätigung der Hebamme über die Schwangerschaft und den Geburtstermin verlangen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.
- des Arbeitgebers: Er hat das zuständige Dezernat für Arbeitsschutz der Bezirksregierung unverzüglich (von der Mitteilung der werdenden Mutter) zu benachrichtigen, wenn ihm die werdende Mutter ihre Schwangerschaft mitgeteilt hat.

Anschriften der Dezernate für Arbeitsschutz der Bezirksregierungen im Bereich der ÄKWL

■ Bezirksregierung Arnsberg
Dezernat Arbeitsschutz
Seibertzstr. 1
59821 Arnsberg
Tel. 02931 820, Fax 02931 822520
E-Mail: poststelle@bezreg-arnsberg.nrw.de

Regierungsbezirk:
Kreise: Ennepe-Ruhr-Kreis, Hochsauerlandkreis, Märkischer Kreis, Kreis Olpe, Kreis Soest, Kreis Siegen-Wittgenstein, Kreis Unna
Kreisfreie Städte: Bochum, Dortmund, Hagen, Herne

■ Bezirksregierung Detmold
Dezernat Arbeitsschutz
Leopoldstr. 13 – 15
32756 Detmold
Tel. 05231 710, Fax 05231 711295
E-Mail: poststelle@bezreg-detmold.nrw.de

Regierungsbezirk:
Kreise: Kreis Gütersloh, Kreis Herford, Kreis Höxter, Kreis Lippe, Kreis Minden-Lübbecke, Kreis Paderborn
Kreisfreie Stadt: Bielefeld

■ Bezirksregierung Münster
Dezernat Arbeitsschutz
Domplatz 1 – 3
48143 Münster
Tel. 0251 4110, Fax 0251 4112525
E-Mail: poststelle@bezreg-muenster.nrw.de

Regierungsbezirk:
Kreise: Kreis Coesfeld, Kreis Borken, Kreis Steinfurt, Kreis Recklinghausen, Kreis Warendorf
Kreisfreie Städte: Bottrop, Gelsenkirchen, Münster

Arbeitsschutz

- Das Dezernat für Arbeitsschutz ist zuständig für die Überwachung und Einhaltung der Schutzvorschriften nach dem Mutterschutzgesetz. Es sollte bei allen Fragen zu den Schutzvorschriften eingeschaltet werden.
- Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Arbeits-/Ausbildungsplatz auf die Eignung für eine Schwangere hin zu überprüfen und ggf. entsprechende Maßnahmen nach dem Mutterschutzgesetz zu veranlassen. Bei Fragen sollte er sich an das für ihn zuständige Dezernat für Arbeitsschutz wenden.

Vorsorgeuntersuchungen

- für Vorsorgeuntersuchungen muss der Arbeitgeber seine schwangere Mitarbeiterin von der Arbeitszeit freistellen. Die dadurch entstehenden Fehlzeiten müssen nicht vor- oder nachgearbeitet werden.

Beschäftigungsverbote

- Sofern bei Fortdauer der Beschäftigung eine Gefahr für das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind besteht, kann ein Arzt (i. d. R. der Frauenarzt) ein **individuelles Beschäftigungsverbot** aussprechen. Im Ausbildungsverhältnis führt dies zu einer Unterbrechung der Ausbildung.
- Für die letzten 6 Wochen der Schwangerschaft (ausgehend vom errechneten Entbindungstermin) besteht ein **generelles Beschäftigungsverbot** (sog. Mutterschutzfrist). Die Schwangere hat aber die Möglichkeit, sich im Rahmen einer widerruflichen Erklärung zur Erbringung der Arbeits-/Ausbildungsleistung bereit zu erklären. Zum

Beispiel dann, wenn die Abschlussprüfung in der Mutterschutzfrist liegt. Eine Prüfungsteilnahme während der Schutzfristen ist also möglich. Wird die Ausbildung nur um die Zeit des Mutterschutzes unterbrochen, empfiehlt sich auch in dieser Zeit der Besuch der Berufsschule.

- Acht Wochen nach der Entbindung, bzw. bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen nach der Entbindung, besteht ebenfalls ein generelles Beschäftigungsverbot (sog. Mutterschutzfrist), das allerdings nicht zur Disposition steht. Die Schutzfristen nach der Entbindung verlängern sich um die Zeit, die eine Mutter vorzeitig entbunden hat. Diese Verlängerung tritt nicht nur bei einer Frühgeburt ein, sondern bei allen vorzeitigen Entbindungen. Allen Müttern steht somit eine Mutterschutzfrist von insgesamt 14 Wochen zu.

Weitere Beschäftigungsverbote

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, auch nicht im ärztlichen Notfalldienst. Mehrarbeit im vorgenannten Sinne ist jede Arbeit, die

- von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
- von Frauen ab 18 Jahren über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird.

Fehlzeiten/Auswirkungen auf ein Ausbildungsverhältnis

- Die Mutterschutzfristen (von i. d. R. 14 Wochen) werden auf die Ausbildungszeit angerechnet, sie stellen also keine Ausfallzeit dar und gefährden nicht die Zulassung zur Abschlussprüfung.

Kündigungsverbot

- Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung besteht ein Kündigungsverbot. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber allein nicht wirksam kündigen kann. Der Arbeitgeber muss die Genehmigung der Kündigung bei dem Dezernat für Arbeitsschutz der örtlich zuständigen Bezirksregierung beantragen und kann erst dann kündigen, wenn die Genehmigung erteilt wurde. Im Ausbildungsverhältnis kann ohnehin nur fristlos, d. h. bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, gekündigt werden.
- Das Kündigungsverbot tritt in Kraft, wenn dem Arbeitgeber bei Zugang der Kündigung die Schwangerschaft bekannt ist oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten der Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

- Während der Elternzeit besteht ebenfalls ein Kündigungsverbot. Eine Kündigung kann erst dann wieder wirksam ausgesprochen werden, wenn die beantragte Elternzeit beendet ist.

Mutterschaftsgeld

- Für die Zeit des Mutterschutzes erhält die Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld seitens der Krankenkasse in Höhe von zur Zeit 13 Euro pro Kalendertag. Die Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem durchschnittlichen Nettogehalt/der Nettoausbildungsvergütung der letzten drei Monate zahlt der Arbeitgeber als Zuschuss für die Zeit der Schutzfrist. Der Arbeitgeber hat einen Aufwendungsausgleichsanspruch gem. § 1 Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG und erhält diesen Zuschuss über die Umlage U2 zu 100 Prozent von der Krankenkasse zurück. Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist trotz seiner arbeitsrechtlichen Natur nicht lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Elternzeit

- Anspruch auf Elternzeit haben alle Arbeitnehmerinnen (auch Auszubildende). Es kommt dabei nicht darauf an, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits besteht oder ob es sich um eine Vollbeschäftigung oder um Teilzeitarbeit handelt. Die Höchstdauer der Elternzeit beträgt zurzeit 36 Monate ab Geburt des Kindes.
- Jeder Elternteil kann Elternzeit beanspruchen. Elternzeit kann auch für einzelne Monate oder Wochen genutzt werden. Eltern können ihre Elternzeit in drei Zeitabschnitte pro Elternteil einteilen.
- Die Mutterschutzfrist wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet. Das heißt, dass die Mutter erst nach Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfrist ihre Elternzeit beginnen kann. Die Mutterschutzfrist führt nicht zur Verlängerung der Elternzeit über das dritte Lebensjahr hinaus. Die Elternzeit des Vaters kann ab Geburt des Kindes bereits während der Mutterschutzfrist der Mutter beginnen.
- Für Geburten ab 1. Juli 2015 können bis zu 24 Monate Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.
- Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist grundsätzlich unabhängig vom Bezug des Elterngeldes möglich.

Anmeldung der Elternzeit

Die Elternzeit tritt nicht automatisch in Kraft. Die Elternzeit muss schriftlich beim Arbeitgeber unter Nennung des Zeitraums angemeldet werden. Damit eindeutig klar ist, für welchen Zeitraum die Eltern-

zeit beansprucht wird, sollte bei der Anmeldung Beginn und Ende der Elternzeit mit genauen Daten angegeben werden. Für die Anmeldung gelten folgende Fristen und Regeln:

- Spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn muss die Elternzeit, die zwischen der Geburt des Kindes und seinem dritten Geburtstag liegt, schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.
- Für Geburten bis zum 30. Juni 2015 gilt: Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der dreijährigen Elternzeit angespart und bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.
- Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 gilt: Eltern können 24 Monate nicht genutzter Elternzeit im Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beanspruchen. Dafür ist die Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich.

Elternzeit	Antragsteller	Anmeldefrist
ab Geburt des Kindes	Mutter:	7 Wochen vor Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfrist
	Vater:	7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin
zwischen 3. und 8. Geburtstag des Kindes (für Geburten ab 1. Juli 2015)	Mutter oder Vater:	13 Wochen vor Inanspruchnahme

- Wird die Anmeldefrist bei der Erklärung nicht eingehalten, verschiebt sich der Beginn der Elternzeit entsprechend.
- Bei einem Arbeitgeberwechsel gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf die Übertragung der restlichen Elternzeit (außer bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB)
- Wird während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, schließt sich die Elternzeit für das weitere Kind an die abgelaufene erste Elternzeit an.

Auswirkung der Elternzeit auf ein Ausbildungsverhältnis

- Elternzeit innerhalb eines Ausbildungsverhältnisses wird nicht auf Ausbildungszeiten gem. § 20 BEEG angerechnet. Somit ergibt sich eine automatische Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses für den Zeitraum der Elternzeit, der in die Berufsausbildungszeit fällt.

Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden in der Woche zulässig. Ist der Arbeitgeber einverstanden, kann die Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständige/r abgeleistet werden.

Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit/ Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Voraussetzung für den Anspruch auf Teilzeitarbeit ist allerdings, dass der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Weiter muss das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden haben und es dürfen keine dringenden betrieblichen Gründe gegen eine Verringerung sprechen. Zudem muss die Verringerung der Arbeitszeit mindestens für zwei Monate auf einen Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden erfolgen.

- Für Geburten bis zum 30. Juni 2015: Der Arbeitgeber ist sieben Wochen vor der Inanspruchnahme schriftlich zu informieren.
- Für Geburten ab 1. Juli 2015: Der Anspruch ist dem Arbeitgeber für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag bzw. dem vollendeten achten Lebensjahr 13 Wochen vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung schriftlich mitzuteilen.

Will der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Der Arbeitnehmer kann gegen die Ablehnung Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. In Unternehmen mit bis zu 15 Beschäftigten müssen sich Eltern mit dem Arbeitgeber über die Teilzeitarbeit einigen; einen gesetzlichen Anspruch gibt es nicht.

Besteht nach Ende der Elternzeit ein Anspruch auf Teilzeitarbeit?

Dies regeln die Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG, siehe Seite 74)

Fortsetzung der Ausbildung

In Vollzeit oder in Teilzeit nach § 8 Abs. 1 BBiG, siehe Seite 86. Die Ausbildung verlängert sich um den Zeitraum der Elternzeit.

Ende der Ausbildung

Die Ausbildung endet, sobald die werdende oder junge Mutter ihre Abschlussprüfung bestanden hat oder das Ausbildungsverhältnis mit Zeitablauf endet.

Urlaub

Ein Urlaubsanspruch besteht auch für die Zeiten der Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverbote. Für jeden vollen Kalendermonat, den die Arbeitnehmerin Elternzeit nimmt, kann der Arbeitgeber den Urlaub um 1/12 kürzen. Das gilt aber nicht, wenn die Arbeitnehmerin bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit während der Elternzeit leistet. Sofern die Arbeitnehmerin vor Beginn der Elternzeit den ihr zustehenden Urlaub nicht oder nicht vollständig erhalten hat, so ist ihr dieser nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr (= Kalenderjahr) zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit (z. B. weil ein befristeter Vertrag ausläuft) oder wird es nicht über die Elternzeit hinaus fortgesetzt (z. B. weil der Berechtigte dieses zum Ende der Elternzeit gekündigt hat), so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten. Umgekehrt kann der Arbeitgeber für den Fall, dass die Arbeitnehmerin vor Beginn der Elternzeit zuviel Urlaub bekommen hat, den Urlaub der Arbeitnehmerin nach Rückkehr aus der Elternzeit um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.

13. Monatsgehalt

Soweit es den Anspruch auf das 13. Gehalt nach dem Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen betrifft, werden bei der Berechnung des 13. Gehaltes nur solche Monate gerechnet, in denen die Medizinische Fachangestellte/Arzthelferin Entgelt oder während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis Krankengeld erhalten hat (§ 12 Abs. 4 Manteltarifvertrag). Ein verbindlicher Anspruch auf Anteile des 13. Monatsgehaltes für die Zeiten der Elternzeit besteht daher nicht.