**Schwanger in der Ausbildung**

Erfährt eine Jugendliche noch während der Lehrstellensuche, dass sie schwanger ist, stellt sich ihr zunächst die Frage: Muss ich dem Betrieb, bei dem ich mich bewerbe, davon erzählen? Die Antwort lautet: Nein. Selbst wenn sich der Ausbilder erkundigt, ob eine Schwangerschaft vorliegt, darf sie lügen. Dies gilt allerdings nicht, wenn ein Ausbildungsberuf für Schwangere ungeeignet ist. Bewirbt sich die Jugendliche zum Beispiel für eine körperlich schwere Arbeit in der Produktion, dann läuft sie Gefahr, dass der Ausbildungsbetrieb erfolgreich gegen den Vertrag vorgeht.

Wird die Jugendliche während der Ausbildung schwanger, ist der Ausbilder unverzüglich – am besten schriftlich – darüber zu informieren. Der Betrieb kann als Beleg für den voraussichtlichen Geburtstermin ein ärztliches Attest verlangen. Die Kosten dafür muss allerdings er tragen. Über die Schwangerschaft darf der Ausbilder den Betriebsrat, den Werkschutz und die zuständige Aufsichtsbehörde (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer etc.) informieren. Ansonsten sind er und jede dieser Stellen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

**1. Kündigungsverbot**

Einer schwangeren Auszubildenden darf während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Geburt des Kindes nicht gekündigt werden. War dem Ausbilder die Schwangerschaft nicht bekannt, ist er innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung darüber zu unterrichten. Hält er diese trotz Schwangerschaft aufrecht, sollte sich die Jugendliche an die zuständige Aufsichtsstelle wenden.

**2. Verlängerung der Ausbildungszeit**

Ist abzusehen, dass die Jugendliche durch die Schwangerschaft häufiger fehlt, sodass sie die Abschlussprüfungen nicht schafft, kann sie bei der Aufsichtsstelle einen Antrag auf Verlängerung der Ausbildungszeit stellen. Wird dieser bewilligt, kann sie ihren Abschluss zu einem späteren Zeitpunkt machen. Die Prüfungen finden alle sechs Monate statt.

Einen gesetzlichen Anspruch auf die Verlängerung der Ausbildungszeit gibt es nicht. Vor allem, wenn die Schwangerschaft erst kurz vor dem Ende der Ausbildung beginnt, besteht meist keine Notwendigkeit, die Ausbildung zu verlängern.

**3. Verbot von körperlich schweren Tätigkeiten**

Folgende Beschäftigungen sind für schwangere Azubis generell verboten:

* Arbeiten, bei denen sie sich oft strecken, bücken oder hocken muss.
* Das Bedienen von Geräten und Maschinen mit den Füßen.
* Arbeiten, bei denen der Lehrling mit Strahlen, Staub, Gase oder Dämpfen in Berührung kommt.
* Arbeiten, durch die sie Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist.
* Nach dem fünften Monat darf die Auszubildende nicht mehr als vier Stunden täglich stehen.
* Akkord- und Fließbandarbeit dürfen weder Schwangere noch stillende Mütter übernehmen.

Daneben kann der Ausbilder verpflichtet sein, die Schwangere auch von anderen Tätigkeiten zu befreien. Dies ist der Fall, wenn der Arzt ein entsprechendes Attest ausstellt.

Für werdende und stillende Mütter ist die tägliche Arbeitszeit auf achteinhalb Stunden begrenzt. Ist die Auszubildende unter 18 Jahre, darf sie maximal acht Stunden pro Tag arbeiten. Auch Nachtarbeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr sowie der Einsatz an Sonn- und Feiertagen sind für schwangere Auszubildende verboten. Ausnahmen gelten in Krankenhäusern, Hotels und in der Gastronomie.

Für Arztbesuche oder das Stillen des Kindes ist die Auszubildende freigestellt, ohne diese Zeit nacharbeiten zu müssen.

**4. Mutterschutzfrist**

In der Mutterschutzfrist ist die Schwangere ganz von der Ausbildung befreit. Die Frist beginnt sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und endet acht Wochen bzw. zwölf Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten nach der Entbindung. In den sechs Wochen vor der Geburt darf die Auszubildende weiterarbeiten, wenn sie es möchte. Das kann sinnvoll sein, um Fehlzeiten auszugleichen und die Zulassung zur Abschlussprüfung nicht zu gefährden.

Nach der Geburt besteht kein Wahlrecht mehr. Die Auszubildende muss acht Wochen lang mit der Ausbildung aussetzen. Eine Ausnahme gibt es für die Prüfungen. Da sie nicht Teil des Arbeitsverhältnisses sind, darf die junge Mutter auch in den acht Wochen nach der Geburt ihre Abschlussprüfungen absolvieren.

**5. Erziehungszeit statt Lehrzeit**

Kommt das Kind während der Ausbildung zur Welt, so können Mutter oder Vater in die Erziehungszeit, also Erziehungsurlaub gehen. In dieser Zeit ruht das Ausbildungsverhältnis, wodurch sich die Ausbildung um die Erziehungszeit verlängert. Zusammen stehen Mutter und Vater drei Jahre Erziehungszeit zu. Sie können selbst entscheiden, wie sie diese 36 Monate untereinander aufteilen und ob sie die Zeit ganz ausschöpfen. Die Elternzeit muss nicht am Stück genommen werden, sondern kann in bis zu vier Abschnitte aufgeteilt werden.

Während der Elternzeit darf der Auszubildenden nicht gekündigt werden. Allerdings bekommt sie auch keine Ausbildungsvergütung oder Berufsausbildungsbeihilfe.

**6. Finanzielle Hilfen**

Grundsätzlich sind die Eltern von Auszubildenden verpflichtet, finanziell für ihre Kinder zu sorgen. Das gilt auch dann, wenn diese schwanger werden. Zusätzlich dazu stehen den Auszubildenden staatliche Hilfen zu:

* Das Mutterschaftsgeld wird während der Mutterschutzfrist gezahlt. Es ist so hoch wie die durchschnittliche Vergütung während der Ausbildung. Liegt diese unter 390,00 € pro Monat, muss der Lehrling lediglich einen Antrag bei seiner Krankenkasse stellen. Ist die Ausbildungsvergütung höher, zahlt auch der Ausbilder einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.
* Das Kindergeld in Höhe von 204,00 € monatlich.

**7. Kein Anspruch auf Übernahme**

Die Ausbildung endet, sobald die werdende oder junge Mutter ihre Abschlussprüfungen bestanden hat. Einen Anspruch auf Übernahme in den Betrieb hat sie nicht, da der Ausbildungsvertrag von Anfang an befristet war. Hat die Auszubildende mit ihrem Ausbilder allerdings vereinbart, dass sie in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen wird, dann ändert auch die Schwangerschaft an dieser Vereinbarung nichts. Sie behält ihren Anspruch auf die Stelle.