

# Schwangerschaft und Elternzeit während der Berufsausbildung

## Alles auf einem Blick

### Worum geht es?

Die Schwangerschaft von Auszubildenden ist für alle Beteiligten eine besondere Herausforderung. Den Auszubildenden selbst gehen viele Fragen durch den Kopf. In Bezug auf ihre zukünftige Lebensplanung müssen sie sich u.a. mit dem weiteren Verlauf ihrer Berufsausbildung oder mit finanziellen Fragen auseinandersetzen.

Ausbildungsbetriebe müssen wissen, was nun zu beachten ist bzw. welche Rechte und Pflichten bestehen. Die entsprechenden rechtlichen Grundlagen sind das Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter ([Mutterschutzgesetz - MuSchG](#)) und das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit ([Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG](#)).

### Weiterführende Informationen

- Merkblatt Schwangerschaft und Elternzeit während der Berufsausbildung
- Ansprechpartner bei Rückfragen
- Formular und Downloads

### Checkliste / erforderliche Formulare

- Zeugnis** eines Arztes oder einer Hebamme über den voraussichtlichen Entbindungstermin anfordern.
- Schwangerschaft** der Aufsichtsbehörde **melden**.
- Gefährdungsbeurteilung** durchführen (soweit noch nicht geschehen); Mitarbeiterinnen und gegebenenfalls Betriebsrat informieren.
- Arbeitsplatz und -bedingungen prüfen**, situationsgerecht gestalten, anpassen und gegebenenfalls verändern; notfalls – soweit dies zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist – die Schwangere von der Arbeit freistellen.
- Beschäftigungsverbote** beachten und einhalten.
- Schutzfristen** anhand des voraussichtlichen Entbindungstermins einhalten.
- Mutterschutzlohn und Zuschuss zu **Mutterschaftsgeld** richtig abrechnen.
- Erstattung** im sogenannten U2-Verfahren beantragen.
- Aushangpflicht** des MuSchG beachten.



# Merkblatt

## Schwangerschaft und Elternzeit während der Berufsausbildung



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main  
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle  
Telefon: 069 97172-818  
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

### Mitteilungspflicht der Auszubildenden

Sobald einer Auszubildenden bekannt ist, dass sie schwanger ist, soll sie dem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen.

Arbeitgeber dürfen eine ärztliche Bestätigung oder eine Bestätigung der Hebamme über die Schwangerschaft und den Geburtstermin verlangen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

### Anzeigepflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt) unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen.

#### Regierungspräsidium Darmstadt - Abteilung Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

##### Standort Darmstadt

*(Zuständig für: Darmstadt und die Landkreise Bergstraße, Odenwald, Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau und Offenbach)*

Hilpertstr. 31

64295 Darmstadt

E-Mail: [arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de](mailto:arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de)

Fax: 06151 124100

##### Standort Frankfurt am Main

*(Zuständig für: Frankfurt am Main und Offenbach)*

Gutleutstr. 114

60327 Frankfurt am Main

E-Mail: [arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de](mailto:arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de)

Fax: 069 2714-5951

##### Standort Wiesbaden

*(Zuständig für: Hochtaunuskreis, Main-Taunus-Kreis)*

Simone-Veil-Str. 5

65197 Wiesbaden

E-Mail: [arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de](mailto:arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de)

Fax: 0611 3309-2537

Die Aufsichtsbehörde oder der Arzt können Beschäftigungsverbote zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen aussprechen.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main  
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle  
Telefon: 069 97172-818  
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

## Schweigepflicht des Arbeitgebers

Dritten darf der Ausbildungsbetrieb die Schwangerschaft grundsätzlich nicht bekanntgeben (Krankenkassen, Angehörige, Kollegen usw.)

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

## Besonderer Schutz werdender und stillender Mütter

Der Ausbildungsbetrieb/Arbeitgeber hat werdende und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihren Ausbildungs-/Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so einzurichten und zu unterhalten, dass sie vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind. Beispielsweise können – abhängig vom Einzelfall – Arbeitszeiten, Tätigkeiten und Arbeitszuteilungen angepasst werden.

Bei Arbeiten, die im ständigen Stehen oder Gehen ausgeführt werden (Verkäuferinnen), sind Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen bereitzustellen. Bei Arbeiten im ständigen Sitzen, müssen kurzfristige Unterbrechungen der Arbeit gewährt werden.

Während der Pausen und, soweit erforderlich, auch während der Arbeitszeit müssen sich schwangere Frauen und stillende Mütter unter geeigneten Bedingungen auch hinlegen und ausruhen können.

## Vorsorgeuntersuchungen

Für Vorsorgeuntersuchungen muss der Arbeitgeber die Auszubildende von der Arbeitszeit freistellen. Die dadurch entstehenden Fehlzeiten müssen nicht vor- oder nachgearbeitet werden.

## Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber sind verpflichtet, rechtzeitig eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, um alle Gefahren und Auswirkungen für die Sicherheit und Gesundheit der betroffenen Auszubildenden/Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen. Dabei ist abzuschätzen, inwieweit chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe und physikalische Schadfaktoren die Ausbildungs-/Arbeitsbedingungen der Schwangeren gefährden können.

## Allgemeine Beschäftigungsverbote

Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind (§ 4 MuSchG).



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main  
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle  
Telefon: 069 97172-818  
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Sie dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

- mit Arbeiten, bei denen regelmäßig **Lasten von mehr als fünf Kilogramm** Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden.
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie **ständig stehen müssen**, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet.
- mit Arbeiten, bei denen sie sich **häufig erheblich strecken oder beugen** oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- mit Arbeiten, bei denen sie **erhöhten Unfallgefahren**, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

Werdende und stillende Mütter dürfen grundsätzlich nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

### Individuelle Beschäftigungsverbote

Die Aufsichtsbehörde oder der Arzt können ein Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet sind. Dies führt unter Umständen zu einer langfristigen Unterbrechung der Ausbildung.

### Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei individuellem Beschäftigungsverbot

Der Arbeitgeber muss die Ausbildungsvergütung für den Zeitraum fortzahlen, in dem die Schwangere wegen eines individuellen Beschäftigungsverbot es 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).

### Mutterschaftsgeld während des gesetzlichen Mutterschutzes

Während des gesetzlichen Mutterschutzes erhalten Auszubildende keine Ausbildungsvergütung vom Betrieb, sondern Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse (§ 13 Abs. 1 MuSchG).

Liegt dieser Betrag unterhalb der üblichen Ausbildungsvergütung, muss der Ausbildungsbetrieb den Differenzbetrag überweisen (§ 14 Abs. 1 MuSchG). Dem Betrieb wird dieser Differenzbetrag auf Antrag im sogenannten „U2-Verfahren“ von der Krankenkasse der Auszubildenden erstattet (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG). Antragsformulare sind bei den Krankenkassen erhältlich.

### Dauer des Mutterschutzes

Werdende Mütter dürfen in den **letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden**, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Die Erklärung kann jedoch jederzeit widerrufen werden. Für die Berechnung maßgeblich ist das von dem Arzt oder der Hebamme ausgestellte Zeugnis über den Entbindungstermin.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main  
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle  
Telefon: 069 97172-818  
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Mütter dürfen **bis zum Ablauf von acht Wochen**, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen **nach der Entbindung nicht beschäftigt werden**; es handelt sich um ein **absolutes Beschäftigungsverbot**, von dem auch auf Wunsch der Mutter nicht abgewichen werden darf.

Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen um den Zeitraum der Schutzfrist, der zuvor nicht in Anspruch genommen werden konnte.

### Besuch der Berufsschule

Wird die Ausbildung nur um die Zeit des Mutterschutzes unterbrochen, empfiehlt sich, mit Zustimmung der zuständigen Berufsschule, auch in dieser Zeit die Teilnahme am Berufsschulunterricht.

### Teilnahme an Prüfungen

Sofern die generellen Voraussetzungen zur Teilnahme an der Prüfung erfüllt sind, kann an der Prüfung auch während des Mutterschutzes teilgenommen werden.

Ausnahme: Inhalte der praktischen Prüfung stellen eine gesundheitliche Gefährdung von Mutter und Kind dar.

### Urlaubsanspruch

Eine **Kürzung des Urlaubs** wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist – anders als bei Elternzeit – **nicht zulässig**.

Soweit eine Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten hat, kann sie den Resturlaub nach Ablauf der Fristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

### Ende des Berufsausbildungsverhältnisses

Aufgrund Befristung **enden Ausbildungsverhältnisse mit Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit** oder – bei vorzeitigem Bestehen der Abschlussprüfung – mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Eine Schwangerschaft ändert daran nichts.

### Verlängerung der Ausbildungszeit

Auszubildende können die Verlängerung der Ausbildungszeit bei der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main beantragen (§ 27c Abs. 2 HwO), wenn die Verlängerung (z.B. wegen Fehlzeiten durch die Schwangerschaft) erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Im Übrigen können Auszubildende mit dem Ausbildungsbetrieb einvernehmlich eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses vereinbaren.

Wenn Auszubildende die Abschlussprüfung nicht bestehen, können sie eine Verlängerung des Berufsausbildungsvertrages bis zur nächstmöglichen Abschlussprüfung verlangen, höchstens um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG)



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main  
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle  
Telefon: 069 97172-818  
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

## Elternzeit

Die sogenannte Elternzeit bietet Eltern, die mit ihrem Kind zusammen wohnen, die Möglichkeit, für **maximal drei Jahre** ab der Geburt des Kindes ihre Arbeitszeit zu reduzieren sowie ganz oder phasenweise zu pausieren.

Auszubildende können ebenfalls Elternzeit nehmen. Während dieser Zeit kann die Berufsausbildung in Voll- oder in Teilzeit fortgeführt werden.

Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 können bis zu 24 Monate Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden, ohne dass es der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Der Arbeitgeber kann eine Übertragung der Elternzeit in diesen Zeitraum nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Den Elternzeitanspruch können Auszubildende/Arbeitnehmer zur Betreuung und Erziehung eines Kindes geltend machen, mit dem sie in einem Haushalt leben. Sie müssen die Erziehung und Betreuung des Kindes selbst übernehmen (§ 15 BEEG).

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie spätestens 7 Wochen vor Beginn schriftlich vom Auszubildenden (Betrieb) verlangen und gleichzeitig verbindlich erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Soll die Elternzeit also unmittelbar nach der Mutterschutzfrist in Anspruch genommen werden, ist das Elternzeitverlangen in der ersten Woche nach dem Geburtstermin gegenüber dem Auszubildenden (Betrieb) anzuzeigen.

Der Antrag erfordert die Schriftform, eine Antragstellung per E-Mail oder Fax ist nicht ausreichend.

Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit weder ordentlich noch außerordentlich ohne vorherige Erlaubnis der zuständigen Behörde kündigen. Das gilt ausnahmslos für alle Kündigungen. Das Kündigungsverbot tritt ab dem Zeitpunkt der Beantragung der Elternzeit in Kraft. Es kann gegenüber allen nach § 15 BEEG elternzeitberechtigten Personen bestehen.

Für die Elternzeit, die zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes genommen wird, beträgt die Anmeldefrist 13 Wochen.

Grundsätzlich ist es sinnvoll, die Elternzeit gemeinsam mit dem Ausbildungsbetrieb zu planen und zu überlegen, wie die Ausbildung erfolgreich fortgeführt und beendet werden kann.

Während der Elternzeit erhält der Azubi keine Ausbildungsvergütung. In dieser Zeit gilt ein besonderer Kündigungsschutz.

## Mitteilung über in Anspruch genommene Elternzeit

Die Beantragung und Inanspruchnahme von Elternzeit stellt eine wesentliche Änderung des Berufsausbildungsvertrages (Unterbrechung der Berufsausbildung) dar, die der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main unverzüglich mitzuteilen ist (§ 30 HwO).

## Formular „Mitteilung Elternzeit“ (Anhang)



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main  
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle  
Telefon: 069 97172-818  
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

## Teilzeitausbildung

Eine Möglichkeit, die Berufsausbildung – gegebenenfalls mit verlängerter Ausbildungszeit – zu beenden und dennoch während dieser Phase Zeit für die Kinderbetreuung zu haben, ist die Teilzeitausbildung. Ob sich die Ausbildungszeit insgesamt verlängert hängt davon ab, in welchem Umfang die wöchentliche Ausbildungszeit verkürzt wird.

Der Antrag auf Teilzeitausbildung ist gemeinsam von der Auszubildenden und vom Ausbildungsbetrieb zu stellen. Die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main steht hierbei beratend zur Seite.

## Kündigungsschutz

Die Kündigung ist unzulässig

- während der Schwangerschaft
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung
- wenn dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Schwangerschaft oder Entbindung angezeigt wird

## Aushangpflicht - Mutterschutzgesetz

In Betrieben und Verwaltungen, in denen **regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt** werden, hat der Arbeitgeber eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat. (§ 26 Abs. 1 MuSchG)

## Weitere Informationen

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

Taubenstraße 42/43 und  
Glinkastraße 18 – 24  
10117 Berlin

Tel: 030 20655-0  
Fax 030 20655-1145  
E-Mail: [info@bmfsfj.bund.de](mailto:info@bmfsfj.bund.de)  
Internet: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main  
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle  
Telefon: 069 97172-818  
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

## Checkliste für Ausbildende (Arbeitgeber)

1. **Zeugnis** eines Arztes oder einer Hebamme über den voraussichtlichen Entbindungstermin anfordern.
2. **Schwangerschaft** der Aufsichtsbehörde **melden**.
3. **Gefährdungsbeurteilung** durchführen (soweit noch nicht geschehen); Mitarbeiterinnen und gegebenenfalls Betriebsrat informieren.
4. **Arbeitsplatz und -bedingungen prüfen**, situationsgerecht gestalten, anpassen und gegebenenfalls verändern; notfalls – soweit dies zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist – die Schwangere von der Arbeit freistellen.
5. **Beschäftigungsverbote** einhalten.
6. **Schutzfristen** anhand des voraussichtlichen Entbindungstermins zutreffend berechnen und einhalten.
7. Mutterschutzlohn und Zuschuss zu **Mutterschaftsgeld** richtig abrechnen.
8. **Erstattung** im sogenannten U2-Verfahren beantragen.
9. Die **Aushangpflicht** des MuSchG überprüfen.

Ansprechpartner

### Ansprechpartner der Ausbildungsberatung

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Oliver Flaß</b><br/>Stadt Frankfurt<br/>Main-Taunus-Kreis<br/>Hochtaunuskreis<br/>Telefon: 069 97172 – 174<br/>flaß@hwk-rhein-main.de</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Kai Schenkel</b><br/>Stadt Offenbach<br/>Kreis Offenbach<br/>Kreis Groß-Gerau<br/>Telefon: 069 97172 - 239<br/>schenkel@hwk-rhein-main.de</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Doris Drechsel</b><br/>Odenwaldkreis<br/>Kreis Bergstraße<br/>Telefon: 069 97172 – 241<br/>drechsel@hwk-rhein-main.de</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Stefan Bärenz</b><br/>Stadt Darmstadt<br/>Kreis Darmstadt-Dieburg<br/>Telefon: 069 97172 - 256<br/>baerenz@hwk-rhein-main.de</li> </ul>              |

Herausgeber



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main  
Bockenheimer Landstraße 21  
60325 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 (69) 97172-818  
E-Mail: service@hwk-rhein-main.de  
Internet: www.hwk-rhein-main.de