

Erziehungszeit statt Lehrzeit

Kommt das Kind während der Lehre zur Welt, so können Mutter oder Vater in die Erziehungszeit, also Erziehungsurlaub gehen. In dieser Zeit ruht das Ausbildungsverhältnis, wodurch sich die Lehre 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 dem Lehrling nicht gekündigt werden. Allerdings bekommt er auch keine Ausbildungsvergütung oder Berufsausbildungsbeihilfe

Die 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 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. Der Lehrling 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.

Körperlich schwere Tätigkeiten verboten

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 der Azubi 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 der Lehrling unter 18 Jahre, darf er maximal acht Stunden pro Tag arbeiten. Auch Nacharbeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr sowie der Einsatz an Sonn- und Feiertagen sind für schwangere Azubis verboten. Ausnahmen gelten in Krankenhäusern, Hotels und in der Gastronomie.

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

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 Lehre zu verlängern.

Kündigung verboten

Einem schwangeren Lehrling 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. Welche das ist, steht auf dem Stempel des Ausbildungsvertrages.

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, in der Regel die IHK, informieren. Ansonsten sind er und jede dieser Stellen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

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 (sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen danach). Es ist so hoch wie die durchschnittliche Vergütung während der Ausbildung. Liegt diese unter 375 Euro 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 154 Euro monatlich.