



AUSBILDUNG MEDIZINISCHER FACHANGESTELLTER (MFA)

Schwangerschaft

Mitteilungspflicht

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen dies bekannt ist.

Der Arbeitgeber kann von der Auszubildenden die Vorlage eines entsprechenden Attests eines Arztes oder einer Hebamme verlangen.

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.

Der Kündigungsschutz gilt auch schon in der Zeit zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn. Dies gilt auch für Kleinbetriebe (<5 Angestellte), da die Kleinbetriebsklausel des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 Absatz 1 S. 2) hier nicht gilt. Nur in besonderen Ausnahmefällen ist eine Kündigung nach Zustimmung der Aufsichtsbehörde möglich (§ 9 Mutterschutzgesetz).

Pflichten des Arbeitgebers

Der Ausbildungsbetrieb muss die für die Überwachung der Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der Schwangerschaft benachrichtigen (§ 5 Absatz 1 Mutterschutzgesetz).

Dritten darf der Ausbildungsbetrieb die Schwangerschaft grundsätzlich nicht bekannt geben (Krankenkassen, Angehörige, Kollegen, usw.). Ausnahme sind die Betriebsangehörigen, die im Hinblick auf ihren Aufgabenkreis betroffen sind (Vorgesetzte, Personalsachbearbeiter, Fachkräfte für Arbeitssicherheit).

Arbeitsplatz und Arbeitsablauf müssen so gestaltet werden, dass Gefahren für Gesundheit und Leben der werdenden Mutter vermieden werden. Die notwendigen Maßnahmen richten sich nach den Gegebenheiten im Betrieb und den Bedürfnissen der Frau. Einzelheiten müssen mit der Aufsichtsbehörde abgestimmt werden. Schwangere unterliegen bei bestimmten Tätigkeiten einem generellen Beschäftigungsverbot. Genauer dazu findet man in den Paragraphen 4 und 8 des Mutterschutzgesetzes.

Der Ausbildungsbetrieb muss die schwangere Auszubildende für die Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft freistellen. Die dadurch entstehenden Fehlzeiten müssen nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Die Vergütung muss im Freistellungszeitraum fortgezahlt werden (§ 16 Mutterschutzgesetz).

Allgemeines Beschäftigungsverbot (Mutterschutz)

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung ist eine Beschäftigung der schwangeren Auszubildenden unzulässig, es sei denn, dass sie ausdrücklich ihre Bereitschaft dazu erklärt. Die Auszubildende kann diese Erklärung jederzeit widerrufen (§ 3 Absatz 2 Mutterschutzgesetz). Maßgeblich ist der im Zeugnis eines Arztes (Mutterpass) oder einer Hebamme angegebene voraussichtliche Tag der Entbindung, der bei der Fristberechnung nicht mitgerechnet wird (§ 187 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch).

Nach der Entbindung ist die Beschäftigung acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen absolut unzulässig (§ 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz).

Mutterschaftsgeld während dem allgemeinen Beschäftigungsverbot

Während des allgemeinen Beschäftigungsverbots erhält die Auszubildende keine Ausbildungsvergütung vom Betrieb, sondern 13 Euro Mutterschaftsgeld pro Tag von ihrer Krankenkasse (monatlich 403 Euro; § 13 Absatz 1 Mutterschutzgesetz).

Erhält sie damit weniger als die übliche Ausbildungsvergütung, muss der Arbeitgeber ihr den Differenzbetrag überweisen (§ 14 Absatz 1 Mutterschutzgesetz). Arbeitgebern mit weniger als 30 Vollzeitmitarbeitern (Auszubildende werden nicht mitgerechnet) wird dieser Differenzbetrag auf Antrag im sogenannten „U2-Verfahren“ von der Krankenkasse der Auszubildenden erstattet (Antragsformular bei Krankenkasse erhältlich).

Individuelles Beschäftigungsverbot

Im Einzelfall kann die Beschäftigung einer Schwangeren schon vor dem Beginn dieser gesetzlichen Schutzfrist verboten sein, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind (§ 3 Mutterschutzgesetz). Das Verbot kann sich sowohl auf bestimmte Tätigkeiten beziehen als auch generell gelten.

Vergütung während des individuellen Beschäftigungsverbots

Der Arbeitgeber muss die Ausbildungsvergütung für den Zeitraum fortzahlen, in dem die Schwangere wegen eines individuellen Beschäftigungsverbots ganz oder teilweise nicht arbeitet (sogenannter Mutterschutzlohn, § 11 Absatz 1 Mutterschutzgesetz). Arbeitgebern mit weniger als 30 Vollzeitmitarbeitern (Auszubildende werden nicht mitgerechnet) wird gezahlter Mutterschutzlohn auf Antrag im sogenannten „U2-Verfahren“ von der Krankenkasse der Auszubildenden erstattet (Antragsformular bei Krankenkasse erhältlich).

Prüfungsteilnahme während individuellem Beschäftigungsverbot

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

Verlängerung der Ausbildungszeit aufgrund individuellem Beschäftigungsverbot und Elternzeit

Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich nicht automatisch um die Zeiten der schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbote. Die Ärztekammer Schleswig-Holstein kann das Ausbildungsverhältnis aber auf Antrag der Auszubildenden verlängern (§ 8 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz).

Wird Elternzeit in Anspruch genommen, verlängert sich die Ausbildungszeit – in der Regel um diesen Zeitraum. Abweichungen sind möglich, wenn das Ende der Ausbildung nicht auf einen Prüfungszeitraum fällt oder die allgemeinen Regelungen zur Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit Anwendung finden.

Fortsetzung der Ausbildung in Teilzeit

Mutter und Ausbildungsunternehmen können vertraglich vereinbaren, dass die Ausbildung in Teilzeit zu Ende geführt wird.

Stillpausen

Auf Anfrage ist stillenden Müttern die zum Stillen erforderliche Zeit (während der Arbeitszeit) zu gewähren. Diese sind:

- bis 8-Stunden-Tag: mindestens 2x 30 Minuten oder 1x 60 Minuten pro Tag
- mehr als 8 Stunden: 2x 45 Minuten oder 1x 90 Minuten pro Tag
- falls es in der Nähe des Arbeitsplatzes keine Gelegenheit zum Stillen gibt: 2x 45 Minuten oder 1x 90 Minuten pro Tag
- Stillzeiten dürfen nicht vor- oder nachgearbeitet oder auf die Ruhepausen angerechnet werden