
Eine Auszubildende muss den Betrieb über eine vorliegende Schwangerschaft und den mutmaßlichen Zeitpunkt der Entbindung informieren, sobald sie selbst Kenntnis von der Schwangerschaft hat (§ 5 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG)).

Der Ausbildungsbetrieb muss die Handwerkskammer unverzüglich benachrichtigen, sobald die Auszubildende die Schwangerschaft angezeigt hat und zusätzlich:

- Regierungspräsidium Kassel, Dezernat 351, 34112 Kassel
 - für die Stadt und den Landkreis Kassel
 - für den Landkreis Schwalm-Eder
 - für den Landkreis Werra-Meißner
 - für den Landkreis Waldeck-Frankenberg
- Regierungspräsidium Kassel, Dezernat 352, Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, Postfach 1861, 36228 Bad Hersfeld
 - für den Hersfeld-Rotenburg
- Regierungspräsidium Gießen, Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, Abt. 2, Landgraf-Philipp-Platz 1-7, 35390 Gießen
 - für den Landkreis Marburg-Biedenkopf
 -

Die Kündigung einer schwangeren Auszubildenden ist nicht zulässig, auch nicht in der Probezeit.

Dies gilt auch für Kleinbetriebe (weniger fünf Angestellte), da die Kleinbetriebsklausel des Kündigungsschutzgesetzes (§23 Abs. 1 S. 2) hier nicht gilt.

Eine Kündigung ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich (§ 9 MuSCHG).

Schwangere dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit von Mutter und Kind bei Weiterbeschäftigung gefährdet würde.

Sechs Wochen vor der Entbindung ist eine Beschäftigung der schwangeren Auszubildenden unzulässig. Entscheidend für die Fristberechnung ist der im Zeugnis eines Arztes (Mutterpass) oder einer Hebamme angegebene mutmaßliche Tag der Entbindung.

Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nicht beschäftigt werden.

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

Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich nicht um die Zeiten der Beschäftigungsverbote. Das vertraglich festgelegte Ende der Ausbildung bleibt bestehen.

Der Ausbildungsbetrieb muss die schwangere Auszubildende für die Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft freistellen. Die Vergütung ist für den Freistellungszeitraum fortzuzahlen.



Die Auszubildende kann Erziehungsurlaub beantragen. Der Erziehungsurlaub ist spätestens vier Wochen vor Antritt zu verlangen. Dabei hat die Auszubildende anzugeben, für welche Zeiten sie Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen will (z.B. 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2018).

Die Zeit des Erziehungsurlaubes wird auf die Ausbildungszeit nicht angerechnet (§ 20 Abs. 1 Bundeserziehungsgeldgesetz (BerzGG)). Daher verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis kraft Gesetz um die Zeit des Erziehungsurlaubs.