

# Volontariat und Mutterschutz/Elternzeit

## **Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und des Mutterschutzes**

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung gilt absoluter Kündigungsschutz. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist, bzw. innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung mitgeteilt wird. (§ 9 Mutterschutzgesetz, [http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/\\_9.html](http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/_9.html))

## **Befristete Verträge laufen zum vereinbarten Zeitpunkt aus**

Durch Schwangerschaft oder Elternzeit wird ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert, sondern läuft zum vereinbarten Zeitpunkt aus. Da keine Kündigung erfolgt, sondern lediglich die Befristung ausläuft, greift der Kündigungsschutz in diesem Fall nicht. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, den Arbeitsplatz nach der Elternzeit zurückzugeben.

## **Das Recht auf Gleichbehandlung bei der Entfristung**

Wenn nachgewiesen werden kann, dass der befristete Arbeitsvertrag ohne die Schwangerschaft verlängert worden wäre, verstößt dies gegen das Recht auf Gleichbehandlung. Mehrere Gerichtsurteile entschieden in solchen Fällen für schwangere Arbeitnehmerin. Arbeitsgericht Bochum, Urteil vom 12.07.1991, Aktenzeichen 2 Ca 2552/90  
Arbeitsgericht Mainz, Urteil vom 02.09.2008, Aktenzeichen: 3 Ca 1133/08

## **Ausnahme: Schwangerschaft während der Ausbildung**

Wird eine Frau während der Ausbildung schwanger, kann sie ihre Ausbildung auch nach Mutterschutz und Elternzeit fortführen und beenden. Der Vertrag verlängert sich automatisch um die Länge der Elternzeit (§ 8 BbIG, [http://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/\\_8.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_8.html)). Diese Regelung bezieht sich auf staatlich anerkannte Ausbildungsberufe, die dem BbIG unterliegen.

## **Ausbildungsverhältnis als Argument für Volontärinnen?**

Wenn das Volontariat im Vertrag ausdrücklich als Ausbildungsverhältnis definiert wird bzw. die Befristung mit dem Ausbildungscharakter begründet wird, könnten Volontärinnen dies als Argument einsetzen, um eine Ausnahmeregelung durchzusetzen. Ohnehin lohnt es sich zu prüfen, ob die Befristung des Volontärsvertrags im Einzelfall zulässig ist (siehe § 14 TzBfG: Zulässigkeit der Befristung, [http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/\\_14.html](http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/_14.html))

## **Nicht vergessen: 3 Monate vor Vertragsende arbeitssuchend melden**

Spätestens drei Monate vor Ablauf ihres Vertrages sollten sich schwangere Volontärinnen, die keinen Anschlussvertrag erhalten haben, also arbeitssuchend melden. Ansonsten riskieren sie eine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld. ([http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_3/\\_38.html](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_38.html))

## **Ausnahmen in der Praxis**

Eine Anfrage über die Mailingliste des AK Volontariat ergab, dass in einigen Museen und Museumsverbänden Ausnahmeregelungen getroffen werden, die Volontärinnen erlauben, das Volontariat nach Mutterschutz und Elternzeit weiterzuführen. Dabei handelt es sich allerdings um eine Kulanz des Arbeitgebers. Wenn eine Ausnahmeregelung getroffen wird, empfiehlt es sich unbedingt, dies nicht nur mündlich, sondern auch schriftlich, z.B. per Mail oder Vermerk festzuhalten, und alle Details noch vor dem Mutterschutz zu klären.

## **Ansprechpartner**

- Ansprechpartner/in im Volontariat, Kollegen/innen, Vorgesetzte

- Gleichstellungsbeauftragte
- Betriebsrat
- Gewerkschaft (Ver.di, Fachbereich 8 - Medien, Kunst und Kultur)
- AWO-Familienberatungsstellen

#### **Quellen/Nützliche Links**

[www.eltern.de/beruf-und-geld/job/befristeter-arbeitsvertrag.html](http://www.eltern.de/beruf-und-geld/job/befristeter-arbeitsvertrag.html)