

„Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“

GESUND UND SICHER STARTEN

TIPPS

für

Existenzgründer/-innen

und

Übernehmer/-innen

zum

Sozialen Arbeitsschutz

Update Herbst 2006



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Arbeit

Arbeits- und Gesundheitsschutz – ein Thema von Anfang an

Betriebsgründer im Handwerk sind gut beraten, das Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ nicht auf die lange Bank zu schieben. Wer die Weichen bereits beim Start des Betriebes richtig stellt, vermeidet Kosten, beugt Spätfolgen vor und nutzt Chancen für sich und seine Mitarbeiter. Der Businessplan, die beste Finanzierung oder ein positives Rating sind gefährdet, wenn der Betriebsinhaber durch Krankheit oder Unfall außer Gefecht gesetzt ist. Die Krankheit von Mitarbeitern kann eine Kettenreaktion auslösen, die im Extremfall bis in die Insolvenz führen kann.

Was ist zu tun? Wer macht was beim Arbeits- und Gesundheitsschutz? Konkrete Fragen, die von den Mitarbeitern der Handwerkskammern und Verbände in der Beratung geklärt werden können. Eine Hilfestellung, die sich am Ende in barer Münze auszahlt.

Mit der vorliegenden Broschüre soll auf das Thema „**Sozialer Arbeitsschutz**“ aufmerksam gemacht und erste Hinweise gegeben werden. Konkrete und praxiserprobte Tipps, die vor allem für Existenzgründer im Handwerk bedeutsam sind, bieten erste Problemlösungen an und geben Hinweise zu weiteren Informationsquellen.

Aus der Praxis – für die Praxis!

Arbeits- und Gesundheitsschutz braucht jeder Betrieb!



Die Geschichten von Peter Pech und Gloria Glückliche wollen Ihnen den Blick über den Tellerrand des betrieblichen Geschehens ermöglichen. Ein Blick, der Ihnen hilft, sich selbst und Ihre Mitarbeiter für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz zu motivieren und der letztlich auch noch Kosten spart. Mit der Broschüre wollen wir Ihre Neugier auf mehr wecken. Unsere Internetseiten www.itb.de oder www.guss-net.de enthalten eine Vielzahl von Informationen und Links zu weiterführenden Seiten. Die „Suche“-Funktion hilft dabei, auch spezielle Fragen zu klären. Bis hin zu Formularen oder vorformulierten Aushängen reichen die Hilfen.

Zu kompliziert? Rufen Sie einfach an. Über 800 Berater in den Handwerksorganisationen warten nur darauf, Ihnen zu helfen.

Die Informationen sind im Rahmen des Modellvorhabens „Existenzgründung – Gesund und sicher starten (Guss)“ von der Handwerkskammer Wiesbaden zusammengestellt worden.

„Was du nicht willst das man dir tu, das füg auch keinem andern zu“ (Tobias 4.16)

Sozialer Arbeitsschutz

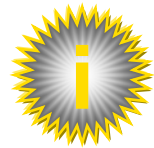
Peter Pech will Erfolg um jeden Preis: „Wer bei mir arbeitet, soll froh sein, von der Straße zu sein! Bei mir wird geschafft bis der Arzt kommt. Wir sind ja schließlich Dienstleister und Feierabend ist dann, wenn die Arbeit fertig ist und nicht dann, wenn der Mitarbeiter schlapp macht.“



Gloria Glücklich denkt langfristig: „Mensch sein und Mensch bleiben“, dieser Grundsatz soll in ihrem Betrieb für Chef und Mitarbeiter gelten. Arbeitsspitzen will sie mit flexiblen Arbeitszeitkonzepten auffangen.



Der soziale Arbeitsschutz beinhaltet besondere Arbeitsschutzrechte. Hierunter fallen z. B. alle Regelungen, die besonders gefährdete Arbeitnehmergruppen, wie z. B. Jugendliche, schwerbehinderte Menschen, werdende Mütter usw. vor den für ihre jeweilige körperliche Konstitution spezifischen Gefahren des Arbeitsplatzes schützen.



Inhaltsverzeichnis

Mutterschutz

Arbeitszeitrecht

Jugendarbeitsschutz und Berufsbildungsrecht

Arbeitsplatzschutz bei Ableistung des Wehr- und Zivildienstes

Schutz von schwerbehinderten Menschen

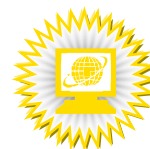


mehr dazu finden Sie im Internet unter:

www.guss-net.de

www.itb.de

www.bis-handwerk.de



„Kinder wirbeln Fragen auf“ (Volksmund)

Mutterschutz

Peter Pech will einen gut florierenden Handwerksbetrieb übernehmen. Bei den Verkaufsverhandlungen erfährt er, dass zur Zeit 3 Arbeitnehmerinnen in Elternzeit sind. Peter Pech ist beunruhigt. Er hat den Verdacht, dass er während des Mutterschutzes den kompletten Lohn weiterzahlen muss.



Gloria Glücklich will einen Friseurbetrieb gründen. Bei der Existenzgründungsberatung hat sie erfahren, auf was ein Arbeitgeber achten muss, wenn eine Mitarbeiterin schwanger wird. Sie weiß jetzt auch, dass in Kleinbetrieben bis 20 Arbeitnehmer bei einem Beschäftigungsverbot das Arbeitsentgelt zu 100 % von der Krankenkasse erstattet wird.



Grundlagen und Ziele des Mutterschutzes

Meldepflichten für den Arbeitgeber

Arbeitsgestaltung und Beschäftigungsverbote

Mutterschutzfristen

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Arbeitsplatzschutz

Betriebliches Kostenrisiko reduzieren



Grundlagen und Ziele des Mutterschutzes

Gesetzliche Regeln zum Mutterschutz gibt es im deutschen Arbeitsrecht seit 1877. Seitdem ist der Mutterschutz erheblich ausgeweitet worden. Während der Mutterschaft und für die ersten Monate nach der Geburt bedarf die Gesundheit der Mutter und des Kindes eines besonderen Schutzes. Wenn in den ersten Schwangerschaftsmonaten ein wirkungsvoller Schutz für das Kind versäumt wird, können bleibende Folgen für die Entwicklung des Kindes eintreten. Das Mutterschutzgesetz <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/muschg/> regelt den Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind vor Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz. Der Arbeitnehmerin dürfen durch ihre Mutterschaft keine finanziellen Nachteile entstehen. Außerdem ist im Mutterschutzgesetz ein besonderer Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf des vierten Monats nach der Entbindung geregelt. Während der sich anschließenden Elternzeit besteht ebenfalls ein besonderer Arbeitsplatzschutz.

Mutterschutz

Meldepflichten für den Arbeitgeber

Nach dem Mutterschutzgesetz ist ein Arbeitgeber verpflichtet, den staatlichen Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämtern die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin mitzuteilen (siehe Musterschreiben in der Anlage). Diese Aufsichtsbehörden kontrollieren die Einhaltung des Mutterschutzes und helfen bei der Beurteilung, ob an dem speziellen Arbeitsplatz eine Gefährdung für Mutter und Kind besteht. Im Einzelfall müssen die Arbeitszeiten und die Pausenregelung angepasst werden.

Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigungsverbote

Je nach Art der Tätigkeit ist eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Umsetzung der schwangeren Arbeitnehmerin auf einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb erforderlich. Dies gilt zum Beispiel bei schweren körperlichen Arbeiten, bei erhöhter Unfallgefahr und bei Einwirkung von chemischen Gefahrstoffen. Im Einzelfall müssen auch die Arbeitszeiten und die Pausenregelung angepasst werden.

Wenn die Gesundheit der Mutter oder des Kindes an einem Arbeitsplatz gefährdet sind, besteht ein allgemeines Beschäftigungsverbot. Ein individuelles Beschäftigungsverbot wird ausgesprochen, wenn ein Arzt (unabhängig von der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes) feststellt, dass die Schwangere oder das Kind bei Fortsetzung der Tätigkeit gesundheitlich gefährdet sind.

Während eines Beschäftigungsverbotes ist der Arbeitgeber verpflichtet, das bisherige durchschnittliche Arbeitsentgelt als Mutterschutzlohn zu zahlen.

Kleinbetriebsregelungen beim Mutterschutzlohn

Betrieben, welche in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, wird bei Beschäftigungsverboten das Arbeitsentgelt von der zuständigen Krankenkasse zu 100 % erstattet.

Mutterschutzfristen

Beginn des Mutterschaftsurlaubes

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor der Entbindung. In dieser Zeit darf eine Schwangere nur noch dann beschäftigt werden, wenn sie es selbst ausdrücklich wünscht.

Ende des Mutterschaftsurlaubes

Nach der Geburt besteht grundsätzlich eine Mutterschutzfrist von 8 Wochen. Bei Frühgeburten mit maximal 2.500 Gramm Gewicht und Mehrlingsgeburten beträgt die Mutterschutzfrist 12 Wochen und verlängert sich in diesen Fällen um die Tage/Wochen der Schutzfrist, die vor der Geburt nicht genommen werden konnten. Während dieser Mutterschutzfristen gilt ein Beschäftigungsverbot. Nur im Fall einer Fehlgeburt darf eine Arbeitnehmerin auf eigenen Wunsch ab der 3. Woche nach der Entbindung wieder beschäftigt werden, wenn dies aus ärztlicher Sicht möglich ist.

Mutterschutz

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Während der Mutterschutzfrist wird die Arbeitnehmerin durch das Mutterschaftsgeld und einen Arbeitgeberzuschuss wirtschaftlich abgesichert. Das staatliche Mutterschaftsgeld beträgt 13 € pro Kalendertag. Der Arbeitgeber muss den Unterschiedsbetrag zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt zahlen.

Erstattung der Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen

Seit 1.1.2006 nehmen alle Arbeitgeber am Beitrags- und Erstattungsverfahren für Mutterschaftsaufwendungen (Umlageverfahren U2) teil. Auf diese Weise werden die Mutterschutzkosten von anderen Betrieben solidarisch getragen.

Arbeitsplatzschutz

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf des 4. Monats nach der Entbindung sowie während der Elternzeit besteht ein Kündigungsverbot. In besonderen Fällen kann die zuständige Verwaltungsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers ausnahmsweise eine Arbeitgeberkündigung für zulässig erklären. Diese behördliche Zulässigkeitserklärung muss vor dem Ausspruch der Kündigung erteilt sein, andernfalls ist die Kündigung nichtig.

Betriebliches Kostenrisiko reduzieren

In Betrieben mit einem hohen weiblichen Arbeitnehmeranteil kann der Mutterschutz die betriebliche Organisation auf eine harte Probe stellen. Häufig scheut der Betriebsinhaber eine Neueinstellung auf Dauer. Hier wäre zu überlegen, ob der Betrieb Mutterschaftsvertretungen zunächst befristet einstellt. Hierbei besteht für Arbeitnehmer und -geber die Chance, sich kennen zu lernen. Hieraus sind schon viele langfristige Arbeitsverhältnisse entstanden.

Die Betriebsberater der Kammern und der Verbände sind behilflich bei der Vertragsgestaltung für Mutterschaftsvertretungen.

Anlage

Benachrichtigung des Arbeitgebers an die Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsämter über die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin.

Quellen

Mutterschutzgesetz <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/muschg/>

Anlage

Absender (Arbeitgeber):

Tel.-Nr.:

Datum:

An:
Staatl. Gewerbeaufsicht od. Arbeitsschutzamt (in Hessen Regierungspräsidium)

Benachrichtigung

über die Beschäftigung einer werdenden Mutter nach § 5 und § 19 Mutterschutzgesetz (MuSchG) i. V. m.
§ 1 des Art. 1 der Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV)

Name: Vorname: ggf. Geburtsname:

Privatanschrift:

Geburtsdatum: Name der Krankenkasse:

Schwangerschaft mitgeteilt am: Vsl. Entbindungstermin:

Beschäftigt als: Beschäftigungsort:

Die Tätigkeit wird ausgeführt in:

- Vollzeitarbeit
- Teilzeitarbeit
- Schichtarbeit
- Fließarbeit/Akkordarbeit
- Heimarbeit
- Sonn- u. Feiertagsarbeit

Arbeitszeit:

täglich Stunden von bis Uhr

oder

Pausenzeit/en:

von bis Uhr von bis Uhr

Beurteilung des Arbeitsplatzes:

Der Arbeitsplatz der werdenden Mutter wurde hinsichtlich der Beschäftigungsverbote*) nach dem Mutterschutzgesetz und der Mutterschutzrichtlinienverordnung (Gefährdung durch **chemische Gefahrstoffe**, z. B. Lösemittel, **biologische Gefahrstoffe**, z. B. Krankheitserreger, **physikalische Schadfaktoren**, z. B. schwere Lasten, Erschütterungen, Lärm, Strahlung) überprüft.

Der Arbeitsplatz wird beibehalten.

*) *siehe auch Info Rückseite*

Die werdende Mutter wurde an folgenden Arbeitsplatz umgesetzt:



Aufgrund eines Beschäftigungsverbots setzt die werdende Mutter **teilweise/völlig** mit der Arbeit aus. Der Durchschnittsverdienst gemäß § 11 Abs.1 MuSchG wird weitergezahlt.

Unterschrift/en:

<input type="text"/> (Arbeitgeber und ggf. direkter Vorgesetzter)	<input type="text"/> (Betriebsrat/ Personalvertretung)	<input type="text"/> (Fachkraft für Arbeitssicherheit)	<input type="text"/> (Betriebsarzt)
--	--	--	--

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

Sofern einer der aufgelisteten Punkte zutrifft, ist eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes, ggf. eine Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz, erforderlich.

1. regelmäßiges Heben, Bewegen oder Befördern von Lasten per Hand: > 5 kg
2. gelegentliches Heben, Bewegen oder Beförderung von Lasten per Hand: > 10 kg
3. nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats ständig stehende Tätigkeit soweit diese Beschäftigung 4 Stunden täglich überschreitet
4. dauernde hockende oder gebückte Tätigkeit
5. Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit Fußantrieb
6. nach Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats auf Beförderungsmitteln (z. B. Taxi, Bus)
7. Arbeiten mit erhöhten Unfallgefahren (auszugleiten, zu fallen, abzustürzen u. ä.)
8. Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo oder Akkordarbeit
9. Nacharbeit (20:00 bis 6:00 Uhr)*; Mehrarbeit (mehr als 8 h 30 min täglich od. 90 h in der Doppelwoche)**
10. Sonn- und Feiertagsarbeit*
11. Chemische Gefahrstoffe  T+,T  Xn
 - a) Einwirkung von bzw. Beschäftigung mit chemischen Gefahrstoffen, die nach Gefahrstoffverordnung als R 40 (Irreversibler Schaden möglich), R 45 (Kann Krebs erzeugen), R 46 (Kann vererbare Schäden verursachen), R 61 (Kann das Kind im Mutterleib schädigen) gekennzeichnet sind sowie Quecksilber und Quecksilberderivate, Blei und Bleiderivate, Mitosehemmstoffe (Cytostatika), Kohlenmonoxid, hautresorbtive Reagenzien.

Das Beschäftigungsverbot gilt nicht, wenn die werdenden Mütter bei bestimmungsgemäßem Umgang den Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sind.
 - b) Beschäftigung mit **sehr giftigen** (T+), **giftigen** (T), **gesundheitsschädlichen** (Xn) oder in sonstiger Weise chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten wird (ggf. Nachweis durch Arbeitsbereichsanalyse, Messprotokoll)
12. Einwirkung von Krankheitserregern (z. B. Toxoplasma, Rötelvirus)
13. physikalische Schadfaktoren, wie z. B. Stöße, Erschütterungen, Bewegungen, Lärm über 80 dB(A), ionisierende Strahlungen (z. B. Röntgenstrahlen), nichtionisierende Strahlung (z. B. Laser-, UV-, Infrarot-Strahlen), extreme Kälte oder Hitze, Druckluft (Überdruck von mehr als 0,1 bar)

* Für bestimmte Branchen (z. B. Krankenhaus, Gaststätten) gibt es Ausnahmen: vgl. § 8 Mutterschutzgesetz.

** Frauen unter 18 Jahren dürfen max. 8 h täglich oder 80 h in der Doppelwoche beschäftigt werden.

„Wer zwingen will die Zeit, den wird sie selber zwingen,
wer sie gewähren lässt, dem wird sie Rosen bringen“ (Friedrich Rückert)

Arbeitszeitrecht

*Peter Pech will einen Montagebetrieb übernehmen:
„Wenn wir auswärts arbeiten, lasse ich die Mitarbeiter
Stunden schrubben, damit ich nicht soviel Auslösung
zahlen muss“. Aber hat er auch bedacht, welche Folgen
ein Arbeitsunfall bei Überschreitung der höchstzulässi-
gen Arbeitszeit hat?*



*Gloria Glücklich hat mit ihrem Existenzgründungsberater
besprochen, welche Arbeitszeit- und Pausenregelung für ih-
ren Betrieb vorteilhaft ist.*



Zweck des Arbeitszeitgesetzes

Höchstdauer der Arbeitszeit

Arbeitsfreie Zeit

Ruhepausen

Sonn- und Feiertagsruhe

Nacht- und Schichtarbeit

Ladenschluss

Ausnahmen in besonderen Fällen

Quellen



„Wer zwingen will die Zeit, den wird sie selber zwingen,
wer sie gewähren lässt, dem wird sie Rosen bringen“

Arbeitszeitrecht

Zweck des Arbeitszeitgesetzes

Flexible Arbeitszeit bietet viele Vorteile für Unternehmen, Kunden und Arbeitnehmer. Die Unternehmer können flexibel auf die unterschiedliche Auftragslage reagieren und den Anfall von Überstunden begrenzen. Den Kunden kommen kurze Lieferfristen und Termintreue entgegen. Die Arbeitnehmer gewinnen mehr Flexibilität durch Arbeitszeitguthaben und können aktiv zur Sicherung von Arbeitsplätzen beitragen.

Zweck des Arbeitszeitgesetzes ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten, die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe der Arbeitnehmer zu schützen. Der Gesundheitsschutz wird durch eine Begrenzung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit, durch die Festsetzung von Mindestruhepausen während der Arbeit und von Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit sowie durch Schutzvorschriften für Nacht- und Schichtarbeiter sichergestellt.

Höchstdauer der Arbeitszeit

Grundsätzlich darf die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer 8 Stunden nicht überschreiten (§ 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz). Sie kann allerdings auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz).

Abweichende Regelungen von dieser werktäglichen Arbeitszeit können in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung zugelassen werden (§ 7 Arbeitszeitgesetz). Zulässig ist dabei insbesondere

- die Verlängerung der Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich auch ohne Ausgleich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt,
- einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
- ohne Ausgleich die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden werktäglich an höchstens 60 Tagen im Jahr zu verlängern.

Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, können darüber hinaus Abweichungen zugelassen werden

- in der Landwirtschaft,
- bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
- in Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

„Wer zwingen will die Zeit, den wird sie selber zwingen,
wer sie gewähren lässt, dem wird sie Rosen bringen“

Arbeitszeitrecht

Praxistipp: Es empfiehlt sich, eine individuelle Regelung der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

Formulierungsvorschlag: „Es wird eine flexible Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen vereinbart und ein Jahresarbeitszeitkonto geführt. Die durchschnittliche Arbeitszeit soll Std./Woche betragen. Zeitguthaben sollen in Form von Freizeit ausgeglichen werden.“

Arbeitsfreie Zeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Eine Verkürzung auf 10 Stunden ist in Krankenhäusern und vergleichbaren Einrichtungen, in Gaststätten, im Beherbergungsgewerbe, in Verkehrsbetrieben sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung nur zulässig, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird (§ 5 Arbeitszeitgesetz).

Abweichende Regelungen sind durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung unter bestimmten, im Einzelnen in § 7 Arbeitszeitgesetz genannten Voraussetzungen zulässig.

Ruhepausen

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden ist die Arbeit durch Ruhepausen von insgesamt mindestens 30 Minuten zu unterbrechen (§ 4 Arbeitszeitgesetz). Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden beträgt die Ruhepausenzeit insgesamt mindestens 45 Minuten. Die Pausen können in mehrere Abschnitte von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Auch hier sind abweichende Regelungen in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung zulässig (§ 7 Arbeitszeitgesetz).

Sonn- und Feiertagsruhe

Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr nicht beschäftigt werden (§ 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz).

§ 10 Arbeitszeitgesetz enthält allerdings einen umfassenden Katalog von Bereichen, in denen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden können, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen möglich sind.

„Wer zwingen will die Zeit, den wird sie selber zwingen,
wer sie gewähren lässt, dem wird sie Rosen bringen“

Arbeitszeitrecht

Nacht- und Schichtarbeit

Nachtarbeit ist jede Arbeit von mehr als zwei Stunden der Nachtzeit (23:00 – 6:00 Uhr). Wechselschichtarbeit oder Nachtarbeit kann gesundheitliche Probleme mit sich bringen. Deshalb darf die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten (§ 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz). Die Nachtarbeit und Schichtarbeit ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen (vgl. www.baua.de >Informationen für die Praxis > Handlungshilfen und Praxisbeispiele).

Die Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchung hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 6 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz).

Ladenschluss

Die Gesetzgebungskompetenz für den Ladenschluss wurde 2006 vom Bund auf die Bundesländer übertragen. Die Länder können daher zum Ausgleich zwischen den Interessen der Geschäftsinhaber, der Arbeitnehmer in Verkaufsbetrieben und den Kunden unterschiedliche Ladenschlusszeiten festlegen.

„Wer zwingen will die Zeit, den wird sie selber zwingen,
wer sie gewähren lässt, dem wird sie Rosen bringen“

Arbeitszeitrecht

Ausnahmen in besonderen Fällen

Von den grundlegenden Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes darf abgewichen werden, wenn vorübergehende Arbeiten, wie Notfälle und außergewöhnliche Fälle, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, anfallen. Dies ist z. B. der Fall, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen (§ 14 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz). Ferner darf von bestimmten Vorschriften abgewichen werden, wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern an einzelnen Tagen mit Arbeiten beschäftigt werden, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würde (§ 14 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz).

Quellen

Arbeitszeitgesetz <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbzg/>

Ladenschlussgesetz <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/ladschlg/>

„Ein Beruf ist das Rückgrat des Lebens“ (Friedrich Nietzsche)

Jugendarbeitsschutz und Berufsbildungsrecht

Peter Pech will direkt nach Betriebsgründung einen Lehrling einstellen: „Der hat genauso lange auf der Baustelle zu sein wie ich“. Hat Peter Pech auch darüber nachgedacht, wie alt der Auszubildende sein soll, den er einstellt?



Gloria Glücklich bespricht mit der Ausbildungsberaterin der Kammer, auf was sie achten muss, wenn sie ausbilden will. Sie weiß jetzt, dass sie eine Ansprechpartnerin hat, wenn unerwartete Probleme auftreten.



Zweck des Jugendarbeitsschutzgesetzes- und des Berufsbildungsgesetzes

Verbot von Kinderarbeit

Arbeitszeitschutz für Jugendliche

Samstagsbeschäftigung

Sonntagsarbeit

Berufsschule und Prüfungen

Ruhepausen und Ruhezeiten

Urlaub

Beschäftigungsverbote und Beschränkungen

Gesundheitliche Betreuung

Aushänge und Verzeichnisse

Quellen

Anlage



Zweck des Jugendarbeitsschutz- und Berufsbildungsgesetzes

Der Gesundheits- und Gefahrenschutz für Jugendliche ist einheitlich geregelt. Von dieser Rechtssicherheit profitieren gleichermaßen die Betriebe und die jugendlichen Arbeitnehmer. Während im Berufsbildungsgesetz allgemein die Rechte und Pflichten der Vertragspartner bei der Berufsausbildung geregelt sind, werden durch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/jarbschg/> Kinder und Jugendliche im Betrieb besonders geschützt.

Praxistipp: Die Ausbildungsberater der Kammern (z. B. Industrie- und Handelskammer/Handwerkskammer) beraten die Betriebe und die Jugendlichen zu Fragen des Jugendarbeitsschutzes.

Verbot von Kinderarbeit

Die Beschäftigung von Kindern ist grundsätzlich verboten. Ausnahmen bestehen jedoch bei Kindern über 13 Jahre, die mit Einwilligung der Erziehungsberechtigten tätig werden, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Das Merkmal „leicht“ ist gegeben, wenn die Tätigkeit weder Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung noch den Schulbesuch beeinträchtigen.

Arbeitszeitschutz für Jugendliche

Jugendlicher ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Die Arbeitszeit darf bei Jugendlichen grundsätzlich 8 Stunden täglich betragen. Die Teilnahme am Berufsschulunterricht (§ 9 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz), an Prüfungen und außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (§ 10 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz) ist einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit anzurechnen. Ein Berufsschultag in der Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten ist für Jugendliche mit 8 Stunden auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich anzurechnen. Die Stunden eines weiteren Berufsschultages in der Woche sind nur mit der tatsächlichen Berufsschulzeit einschließlich der Pausen anzurechnen.

Demgegenüber können volljährige Auszubildende grundsätzlich vor der Berufsschule, wenn der Unterricht an diesem Tag um 9:00 Uhr oder später beginnt, nach der Berufsschule und in Blockunterrichtswochen noch im Betrieb beschäftigt werden. Eine Rückkehr in den Betrieb ist jedoch dann nicht erforderlich, wenn die nach dem Berufsschulunterricht verbleibende Restzeit im Ausbildungsbetrieb nicht mehr sinnvoll genutzt werden kann (z. B. aufgrund einer übermäßigen Wegezeit).

Samstagsbeschäftigung

Jugendliche

An Samstagen dürfen Jugendliche im Gegensatz zu volljährigen Lehrlingen grundsätzlich nicht beschäftigt werden (§ 16 Jugendarbeitsschutzgesetz). Beim Verbot von Samstagsarbeit gibt es aber eine Reihe von Ausnahmen. Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen z. B. in folgenden Betrieben:

- in offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und auf Märkten,
- im Verkehrswesen,
- im Gaststättengewerbe,
- in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge,
- bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen.

Allerdings **sollen** 2 Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben. Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen (Freistellungstag). Können Jugendliche beispielsweise in offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk am Samstag nicht 8 Stunden beschäftigt werden, kann der Unterschied zwischen der tatsächlichen und der höchstzulässigen Arbeitszeit am Freistellungstag bis 13:00 Uhr ausgeglichen werden.

Erwachsene Auszubildende

Bei Auszubildenden über 18 Jahre gibt es keine gesetzlichen Beschränkungen für eine Samstagsbeschäftigung.

Sonntagsarbeit

Es gibt nur wenige Ausnahmen für zulässige Sonntagsarbeit, jedoch müssen dann mindestens zwei Sonntage im Monat beschäftigungsfrei bleiben (§ 17 II JArbSchG). Unabhängig von der Dauer der Sonntagsarbeit muss ein voller Ersatztag an einem berufsschulfreien Arbeitstag in derselben Woche gewährt werden (§ 17 III JArbSchG).

Berufsschule und Prüfungen

Der Arbeitgeber darf den Jugendlichen **nicht** beschäftigen:

- vor einem vor 9:00 Uhr beginnenden Unterricht (diese Beschränkung gilt auch für volljährige Auszubildende)
- an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten. Dieses Beschäftigungsverbot gilt nur für **1** Berufsschultag in der Woche.
- in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Unterrichtsstunden an mindestens 5 Tagen.

Alle jugendlichen Auszubildenden haben für die reine Prüfungszeit einen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit.

Jugendliche Auszubildende unter 18 Jahre sind an dem Tag vor Beginn der schriftlichen Abschlussprüfung freizustellen. Das gilt aber nur für Tage, an dem der Jugendliche sonst hätte arbeiten müssen. Weitergehende Freistellungsansprüche – auch für volljährige Auszubildende – können sich aus Tarifverträgen ergeben.

Ruhepausen und Ruhezeiten

Die Ruhepausen für Jugendliche müssen im Voraus, das heißt spätestens bei Beginn der täglichen Arbeitszeit festgelegt sein. Sie müssen mindestens alle 4,5 Stunden eingelegt werden, und zwar frühestens 1 Stunde nach Beginn und spätestens 1 Stunde vor Ende der Arbeitszeit.

Die Ruhepausen müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden bis zu 6 Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden mindestens 60 Minuten betragen. Die Mindestdauer einer Ruhepause beträgt 15 Minuten. Die Ruhepausen sind keine zu bezahlende Arbeitszeit.

Jugendliche dürfen nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit nicht vor Ablauf von 12 Stunden wieder arbeiten (§ 13 JArbSchG). Diese Freizeit soll die Jugendlichen vor Überlastungen schützen.

Urlaub

Soweit Tarifverträge keine weitergehenden Regelungen enthalten, haben die Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Anspruch auf Erholungsurlaub nach § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz. Der Urlaub beträgt jährlich:

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre ist.

„Ein Beruf ist das Rückgrat des Lebens“

Jugendarbeitsschutz und Berufsbildungsrecht

Beginnt das Ausbildungsverhältnis/Arbeitsverhältnis am 1. Juli oder früher, ist der volle Jahresurlaub zu gewähren. Beginnt es am 2. Juli oder später, so ist die gesetzliche Wartefrist im Eintrittsjahr nicht erfüllt. Für jeden vollen Monat der Beschäftigung ist dann 1/12 des Jahresurlaubs zu gewähren. Endet das Ausbildungsverhältnis/Arbeitsverhältnis am 30. Juni oder früher, ist der Urlaub ebenfalls zu zwölfeln. Endet es in der zweiten Jahreshälfte, so besteht Anspruch auf vollen Jahresurlaub.

Beschäftigungsverbote und Beschränkungen

Jugendliche dürfen unter anderem nicht beschäftigt werden:

- mit Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen,
- mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
- mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
- mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
- mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind.

Es bestehen jedoch Ausnahmeregelungen für Jugendliche, wenn diese zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind und ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist sowie der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen unterschritten wird.

Nachtruhe: Jugendliche dürfen nach § 14 Jugendarbeitsschutzgesetz grundsätzlich nur in der Zeit von 6:00 bis 20:00 Uhr beschäftigt werden. Es gibt aber Ausnahmeregelungen (z. B. für die Beschäftigung in Bäckereien und Konditoreien).

Die Schichtzeit (tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Pausen) ist bei Jugendlichen begrenzt. Sie darf z.B. auf Bau- und Montagestellen 11 Stunden nicht überschreiten (§ 12 JArbSchG).

Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung über bestehende Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen. Darüber hinaus muss eine Beurteilung der Gefährdungen erfolgen.

Gesundheitliche Betreuung

Die Erstuntersuchung des Jugendlichen muss innerhalb der letzten 14 Monate vor Beginn der ersten Beschäftigung erfolgt sein (§ 32 Jugendarbeitsschutzgesetz). Erst nach Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung darf der Jugendliche beschäftigt werden.

Jugendarbeitsschutz und Berufsbildungsrecht

Ausnahme: Auf die ärztliche Untersuchung und Bescheinigung kann verzichtet werden bei einer Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen keine gesundheitlichen Nachteile für den Jugendlichen zu befürchten sind, wenn die Arbeiten

- geringfügig sind, das heißt, wenn sie auf mehrere Tage verteilt 15 Stunden wöchentlich nicht überschreiten oder
- nicht länger als 2 Monate dauern.

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber, bei dem der Jugendliche beschäftigt ist, die ärztliche Bescheinigung über die Nachuntersuchung vorlegen zu lassen. Die Nachuntersuchung darf bei Vorlage der Bescheinigung nicht länger als 3 Monate zurückliegen.

Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiter beschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.

Für sämtliche Untersuchungen ist der Jugendliche unter Fortzahlung der Bezüge und ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub von der Arbeit freizustellen. Die Kosten der Untersuchung trägt das jeweilige Bundesland.

Aushänge und Verzeichnisse

In Betrieben mit mindestens einem Jugendlichen hat der Arbeitgeber das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Anschrift der zuständigen Behörden (in der Regel Gewerbeaufsichtsamt) an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen oder auszuhängen.

Praxistipp:

Hier ausdrucken: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/jarbschg/gesamt.pdf>

In Betrieben mit mindestens drei Jugendlichen hat der Arbeitgeber auch einen Aushang über Beginn und Ende der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen (Anlage).

Quellen

Peter Pulte Arbeitsschutzgesetze
Textausgabe auslagepflichtige Arbeitsschutzgesetze
ISBN 3-472-05137-X

Anlage

Pausenregelungen für Auszubildende

- Die wöchentliche Ausbildungszeit beträgt grundsätzlich Stunden

7:00 – 15:45 Uhr (Freitag bis 15:30 Uhr)

- Pausen

8:45 – 9:00 Uhr

12:00 – 12:45 Uhr

„Du kannst, denn du sollst“ (Immanuel Kant)

Arbeitsplatzschutz bei Ableistung des Wehr- und Zivildienstes

Peter Pech hat seinen Auszubildenden nach der Gesellenprüfung fest eingestellt. Kurz darauf legt der junge Mann einen Musterungsbescheid vor. Peter Pech verlangt, dass der Arbeitnehmer für diesen Tag Urlaub nimmt. Er überlegt auch, ob er das Arbeitsverhältnis direkt kündigen soll.



Gloria Glückliche hat von einer Berufskollegin gehört, dass es für Arbeitnehmer, die den Wehrdienst oder Zivildienst ableisten, besondere Schutzvorschriften gibt. Sie wird nachfragen, ob bei Kleinbetrieben auch betriebliche Belange Berücksichtigung finden.



Zweck des Arbeitsplatzschutzgesetzes

Erfassung und Musterung

Zurückstellung vom Wehr-/Zivildienst

Kündigungsschutz

Kündigung aus wichtigem Grund

Sonderkündigungsrecht in Kleinbetrieben

Quellen



Arbeitsplatzschutz bei Ableistung des Wehr- und Zivildienstes

Zweck des Arbeitsplatzschutzgesetzes

Sinn und Zweck des Arbeitsplatzschutzgesetzes ist es, die mit dem Wehrdienst und Zivildienst verbundenen nachteiligen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis zu vermindern. Insbesondere soll das Arbeitsplatzschutzgesetz die Rückkehr des Wehr- oder Zivildienstleistenden nach Beendigung des Wehr-/Zivildienstes sichern.

Gemäß § 78 des Zivildienstgesetzes gilt das Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPISchG) für anerkannte Zivildienstleistende entsprechend.

Insbesondere kleine und mittelständische Betriebe werden von der Einberufung von Arbeitnehmern zum Wehr- bzw. Zivildienst besonders hart getroffen. Für die Zeit der Abwesenheit des Arbeitnehmers muss die anfallende Arbeit auf andere Mitarbeiter verlagert werden.

Praxistipp: Es empfiehlt sich eine befristete Einstellung einer Ersatzkraft, weil für die Zeit des Wehr-/Zivildienstes das Arbeitsverhältnis nicht automatisch endet, sondern rechtlich bestehen bleibt (sogenanntes ruhendes Arbeitsverhältnis).

Erfassung und Musterung

Ladungen der Erfassungs- und Wehrersatzbehörden muss der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber vorlegen. Das gilt auch für den Einberufungsbescheid.

Wird ein Arbeitnehmer aufgefordert sich persönlich bei der Erfassungs- bzw. Wehrersatzbehörde zu melden oder vorzustellen, so hat der Arbeitgeber für die ausfallende Arbeitszeit das Arbeitsentgelt weiter zu zahlen (§ 14 Abs. 1 ArbPISchG).

Zurückstellung vom Wehr-/Zivildienst

Für den Arbeitgeber können durch die Einberufung eines Mitarbeiters zum Wehr- bzw. Zivildienst erhebliche Probleme entstehen, insbesondere dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz unentbehrlich ist. In besonderen Fällen können Wehrpflichtige bzw. Zivildienstpflichtige wegen ihrer ausgeübten Berufstätigkeit zurückgestellt werden, wenn

- die Heranziehung zum Wehr-/Zivildienst die Fortführung des Betriebes gefährden würde
oder
- durch die Heranziehung zum Wehr-/Zivildienst die Fortführung des Betriebes so erschwert werden würde, dass eine unzumutbare Beeinträchtigung des Betriebes oder wegen der Auswirkung auf andere eine nicht unwesentliche Störung des Wirtschaftslebens eintreten würde.

Arbeitsplatzschutz bei Ableistung des Wehr- und Zivildienstes

Praxistipp: Arbeitgeber können über die zuständige Kammer (z. B. Industrie- und Handelskammer/Handwerkskammer) eine Eingabe an die Einberufungsbehörde machen und eine Zurückstellung beantragen.

Bei der Bewertung des Zurückstellungsantrages werden strenge Maßstäbe angelegt. Aus der Begründung des Antrages muss erkennbar sein, warum ein öffentliches Interesse an der Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters besteht und warum die Vertretung durch Ersatzkräfte nicht möglich ist. Von besonderer Bedeutung sind dabei: Die Tätigkeit des betreffenden Arbeitnehmers, die Dauer des personellen Engpasses, die Gesamtzahl der im Betrieb Beschäftigten, die Zahl der vergleichbar qualifizierten Mitarbeiter sowie alle Tatsachen, die eine Unentbehrlichkeit des Wehr-/Zivildienstpflichtigen verdeutlichen. Die Behörde prüft dann, ob ein öffentliches Interesse an der Zurückstellung gegeben ist. In der Regel werden gutachtliche Stellungnahmen, z. B. der Industrie- und Handelskammer/Handwerkskammer, eingeholt. Gegen die abschließende Entscheidung ist die Einlegung von Rechtsmitteln nicht zulässig. In der Regel werden Zurückstellungen befristet ausgesprochen.

Kündigungsschutz

Das Arbeitsplatzschutzgesetz enthält ein Kündigungsverbot gegenüber Wehr-/ Zivildienstleistenden. Dies gilt auch während der Probezeit. Ab dem Zeitpunkt der Einberufung darf ein Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden.

Eine Kündigung aus Anlass des Wehr-/Zivildienstes vor oder nach der Dienstzeit ist grundsätzlich nicht möglich (§ 2 Abs. 2 Satz 1 ArbPISchG). Eine solche Kündigung wird regelmäßig dann angenommen, wenn der Wehr-/Zivildienst letztlich die Ursache für die Kündigung war. Insbesondere Kündigungen, die durch Anlass der Wehreffassung, der Musterrung, der Ableistung des Wehr-/Zivildienstes usw. ausgesprochen worden sind, können vom Arbeitnehmer angefochten werden. Der Arbeitgeber trägt in diesen Fällen die Beweislast dafür, dass der Wehr-/Zivildienst gerade nicht der Anlass für die Kündigung war (§ 2 Abs. 2 Satz 3 ArbPISchG).

Dieser besondere Kündigungsschutz gilt auch dann, wenn ein nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallendes Arbeitsverhältnis vorliegt.

Kündigung aus wichtigem Grund

Hat ein Arbeitnehmer, für den das Arbeitsplatzschutzgesetz gilt, im Betrieb eine strafbare Handlung (z. B. Diebstahl, Körperverletzung usw.) begangen, ist eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund grundsätzlich möglich. Der Kündigungsgrund muss es dem Arbeitgeber jedoch unzumutbar machen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Sonderkündigungsrecht in Kleinbetrieben

Aus § 2 Abs. 3 Arbeitsplatzschutzgesetz ergibt sich für Kleinbetriebe ein Sonderkündigungsrecht, wenn folgende 4 Voraussetzungen vorliegen:

Arbeitsplatzschutz bei Ableistung des Wehr- und Zivildienstes

- Grundwehrdienst von mindestens 6 Monaten,
- unverheiratete Arbeitnehmer,
- Kleinbetrieb mit 5 oder weniger Arbeitnehmern und
- dem Arbeitgeber ist infolge Einstellung einer Ersatzkraft die Weiterbeschäftigung des Wehr-/ Zivildienstleistenden nach Ende des Wehr-/Zivildienstes nicht zuzumuten.

Unzumutbar ist die Weiterbeschäftigung z. B. dann, wenn der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis mit der Ersatzkraft nicht mehr lösen kann. Vom Arbeitgeber wird jedoch erwartet, dass er sich bemüht, mit der Ersatzkraft ein befristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen. Alle Tatsachen, die eine Unzumutbarkeit begründen, müssen ggf. vom Arbeitgeber dargelegt und bewiesen werden. So hat der Arbeitgeber, der Auftragsmangel als Grund für eine Kündigung geltend macht, konkrete Betriebszahlen vorzutragen. Die personelle Überkapazität muss noch zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vorliegen.

Eine Sonderkündigung darf nur mit einer Mindestkündigungsfrist von 2 Monaten für den Zeitpunkt der Entlassung aus dem Wehr-/Zivildienst ausgesprochen werden (§ 2 Abs. 3 ArbPISchG). Die Kündigung kann frühestens bei Einstellung einer Ersatzkraft ausgesprochen werden. Der späteste Zeitpunkt liegt 2 Monate vor der Entlassung aus dem Grundwehrdienst. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt dann zum Ende des Wehr-/Zivildienstes.

Eine Versäumung dieser 2-Monatsfrist bedeutet gleichzeitig einen Verlust des Sonderkündigungsrechts. In diesem Fall müsste ein Arbeitgeber die Rückkehr des Arbeitnehmers abwarten und unter Beachtung der Kündigungsfristen und der normalen Kündigungsschutzbestimmungen dem Arbeitnehmer erneut kündigen. Wenn von vornherein eine zulässige Befristung des Arbeitsvertrages vorlag, endet das befristete Arbeitsverhältnis ggf. während des Wehr-/Zivildienstes. Der einmal vereinbarte Endzeitpunkt im befristeten Arbeitsvertrag wird durch das Wehr-/Zivildienstverhältnis nicht beeinflusst.

Quellen

www.wehrpflichtrecht.de/normen

„Es kann jeden treffen“ (Volksmund)

Schutz von schwerbehinderten Menschen

Peter Pech ist sich ganz sicher: „Einen schwerbehinderten Menschen stelle ich nicht ein, das bringt nur Ärger.“



Gloria Glücklich hat eine Nachbarin, die schwerbehindert ist. Sie kann sich vorstellen, dass diese Frau im Betrieb richtig ranklotzt, um zu zeigen, dass sie trotz ihrer Behinderung Besonderes leisten kann. Der Existenzgründungsberater empfiehlt, sich doch einmal zu erkundigen, welche Lohnkostenzuschüsse möglich sind und welche Arbeitshilfen bezuschusst werden können.



Zweck des Schwerbehindertenrechts

Geschützter Personenkreis:
Schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte

Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Ausgleichsabgabe

Arbeitsrechtliche Pflichten des Arbeitgebers

Zusatzurlaub

Kündigungsschutz des schwerbehinderten Menschen

Entscheidung des Integrationsamtes

Quellen und Anschriften



„Es kann jeden treffen“

Schutz von schwerbehinderten Menschen

Zweck des Schwerbehindertenrechts

In Deutschland leben mehr als 6 Millionen schwerbehinderte Menschen, also Menschen, deren Grad der Behinderung 50 % und mehr beträgt. Viele behinderte Menschen können im richtigen Beruf ganz „normal“ leben und arbeiten. Es kommt also nur darauf an, den geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

Das Schwerbehindertenrecht ist im 9. Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) geregelt. Die Einstellung von schwerbehinderten Menschen wird mit Lohnkostenzuschüssen und einmaligen Zuschüssen für die Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen finanziell gefördert. Leistungen können beim Arbeitsamt und beim zuständigen Integrationsamt beantragt werden.

Jeder Arbeitgeber, der schwerbehinderte Menschen beschäftigt, hat eine Vielzahl von Schutzvorschriften zugunsten von schwerbehinderten Arbeitnehmern zu beachten.

Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind grundsätzlich verpflichtet, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Geschützter Personenkreis: Schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte

Schwerbehinderte Menschen sind Personen, bei denen ein Grad der Behinderung von mindestens 50 % vorliegt. Die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen. Das Versorgungsamt stellt einen Schwerbehindertenausweis aus.

Gleichgestellte sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 %, aber mindestens 30 %. Sie können auf Antrag beim Arbeitsamt den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Antrags wirksam. Sie kann befristet werden.

Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Der Umfang der Beschäftigungspflicht ist in § 5 SGB IX geregelt. Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen zu einem gewissen Anteil der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Die Pflichtquote kann durch Rechtsverordnung dem jeweiligen Bedarf an Pflichtplätzen für schwerbehinderte Menschen angepasst werden. Die Pflichtquote beträgt mindestens 4 % und kann höchstens auf 10 % der Anzahl der Arbeitsplätze erhöht werden.

Bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und Zahl der Pflichtplätze zählen Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden, nicht mit. Bruchteile von 0,5 und mehr werden grundsätzlich nach oben aufgerundet; Ausnahme: bei Arbeitgebern mit bis zu 59 Arbeitsplätzen ist jedoch abzurunden.

Schutz von schwerbehinderten Menschen

Beispiel für die Berechnung der Zahl der Pflichtplätze:

Bei einem Pflichtsatz von 5 % muss in einem Betrieb mit 20 Arbeitsplätzen ein schwerbehinderter Mensch beschäftigt werden.

Jeder schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer, dessen Schwerbehinderung durch Bescheid festgestellt worden ist, ist grundsätzlich auf einen Pflichtplatz anzurechnen. Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen, die 18 Stunden oder mehr wöchentlich beschäftigt werden. Beträgt die Arbeitszeit weniger als 18 Stunden wöchentlich, muss das Arbeitsamt die Anrechnung auf einen Pflichtplatz zulassen, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

Ein schwerbehinderter Arbeitgeber wird auf einen Pflichtplatz angerechnet.

Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die die Pflichtquote nicht erfüllen, müssen für jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe von mindestens 105 Euro entrichten.

Arbeitsrechtliche Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die schwerbehinderten Menschen so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Die schwerbehinderten Menschen sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen.

Zusatzurlaub

Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Vorliegen der Schwerbehinderung unabhängig von der Frage, ob die Behinderung bereits amtlich festgestellt worden ist. **Gleichgestellte** haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub.

Der Zusatzurlaub beträgt – ausgehend von einer 5-Tage-Woche – 5 Arbeitstage im Urlaubsjahr, soweit ein Tarifvertrag keine günstigere Regelung vorsieht. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Beispiel: Arbeitet der schwerbehinderte Arbeitnehmer regelmäßig nur an 2 Arbeitstagen in der Woche, so hat er einen Anspruch auf 2 Arbeitstage Zusatzurlaub.

Tritt der schwerbehinderte Mensch erst im Laufe eines Jahres nach dem 1. Juli bei einem Arbeitgeber ein oder scheidet er in der ersten Hälfte des Kalenderjahres nach mindestens sechsmonatiger Beschäftigung aus, so kann der Zusatzurlaub, ebenso wie der Jahresurlaub, anteilig gekürzt werden.

„Es kann jeden treffen“

Schutz von schwerbehinderten Menschen

Kündigungsschutz des schwerbehinderten Menschen

Jede Kündigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Arbeitnehmer und Auszubildender bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt.

Praxistipp: Die Anschrift des örtlich zuständigen Integrationsamtes erfahren Sie bei der für Ihren Betrieb zuständigen Kammer (z. B. Industrie- und Handelskammer / Handwerkskammer).

Die Zustimmung des Integrationsamtes ist jedoch unter anderem **nicht** erforderlich

- wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht 6 Monate besteht,
- bei Kündigung durch den schwerbehinderten Menschen oder Gleichgestellten,
- bei einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsvertrages oder
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristung.

Der besondere Kündigungsschutz besteht unabhängig davon, ob der schwerbehinderte Mensch selbst oder sein Arbeitgeber Kenntnis von der Schwerbehinderung haben oder die Schwerbehinderung schon behördlich oder gerichtlich festgestellt worden ist.

Ist die Schwerbehinderung nicht offenkundig, so muss der Behinderte seine Schwerbehinderung nachweisen. Der Nachweis kann durch Vorlage des Bescheides des Versorgungsamtes erfolgen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Ausspruch der Kündigung mitzuteilen, dass er sich auf eine bereits festgestellte Schwerbehinderteneigenschaft beruft oder einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt hat. Eine Schwerbehinderung kann rückwirkend für die Zeit vor Ausspruch der Kündigung festgestellt werden.

Im Gegensatz hierzu beginnt im Fall der Gleichstellung der besondere Kündigungsschutz erst ab dem Tag des Eingangs des Antrags auf Gleichstellung.

Entscheidung des Integrationsamtes

Ordentliche Kündigung

Das Integrationsamt **soll**, falls erforderlich, aufgrund mündlicher Verhandlung innerhalb eines Monats entscheiden – gerechnet vom Tag des Eingangs des Antrages an. Nach Ablauf der Monatsfrist gilt die Zustimmung jedoch nicht automatisch als erteilt, sondern der Arbeitgeber kann lediglich eine sogenannte Untätigkeitsklage erheben.

Der Arbeitgeber muss die Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist innerhalb eines Monats nach Zustellung der Zustimmung des Integrationsamtes erklären. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer gegen die Zustimmung Rechtsmittel einlegt.

Außerordentliche Kündigung

Die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis des Arbeitgebers der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen beantragt werden. Abzustellen ist hier auf den Zeitpunkt des Eingangs des Antrags bei dem Integrationsamt.

Hier hat das Integrationsamt die Entscheidung innerhalb von 2 Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung - anders als bei einer ordentlichen Kündigung - als erteilt.

Praxistipp: Da der Arbeitgeber bei seiner außerordentlichen Kündigung wegen der Postlaufzeiten nicht darauf vertrauen kann, dass die Zustimmung als erteilt gilt, wenn er bis zum Ablauf der Zweiwochenfrist keine Entscheidung des Integrationsamtes erhalten hat, sollte die Entscheidung des Integrationsamtes am letzten Tag der Frist telefonisch erfragt werden.

Nach Erteilung der Zustimmung ist die fristlose Kündigung unverzüglich vorzunehmen.

Quellen und Anschriften

<http://www.jobs-fuer-schwerbehinderte.de/>

Anschriften der hessischen Integrationsämter

Integrationsamt Kassel, Regionalverwaltung, Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel,
Tel. 0561 10040

Integrationsamt Wiesbaden, Regionalverwaltung, Frankfurter Str. 44, 65189 Wiesbaden,
Tel. 0611 1560

Integrationsamt Darmstadt, Regionalverwaltung, Steubenplatz 16, 64293 Darmstadt
Tel. 06151 8010