

Was Sie noch wissen sollten

■ Kündigungsschutz

Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist – bis auf wenige Ausnahmen – unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten der Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird (§ 9 Abs. 1 MuSchG). Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des MuSchG hinaus bis zum Ablauf der Elternzeit. Ausnahmsweise ist eine Kündigung bei Vorliegen besonderer Fälle möglich. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen eine Zulässigkeitserklärung zur Kündigung bei der Bezirksregierung beantragen.

■ Beratungsmöglichkeiten

Weitere Informationen sowie Ihre Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen vor Ort finden Sie auf der Internetseite der Bezirksregierung Köln (www.brk.nrw.de). Individuelle Fragen können während eines persönlichen Beratungstermins besprochen werden. Nutzen Sie auch die online Expertenberatung: www.komnet.nrw.de.



Wir helfen Ihnen weiter

Die Abteilung 5 der Bezirksregierung Köln bündelt eine Vielzahl an Aufgaben und ist auf diesen Gebieten Ihr kompetenter Ansprechpartner. Die Dezernate 55 und 56 sind zuständig für den Arbeitsschutz in ca. 180.000 Betrieben mit ca. 1,4 Mio. Beschäftigten im Regierungsbezirk Köln. Bei allen Fragen zum Mutterschutzgesetz bzw. generell zum betrieblichen Arbeitsschutz helfen Ihnen unsere Kolleginnen und Kollegen des Dezernates 56.

Abteilung 5: Umwelt und Arbeitsschutz

Dezernat 56: Betrieblicher Arbeitsschutz
Telefon: 0221/147-2056

Mutterschutz Fax: 0221/147-4246

Sind Sie daran interessiert, mehr über die Arbeit der Bezirksregierung Köln zu erfahren? Wir senden Ihnen gerne weiteres Informationsmaterial zu – rufen Sie uns an oder schicken Sie uns eine eMail:

Pressestelle
Tel.: 0221/147-2147
eMail: pressestelle@brk.nrw.de

Öffentlichkeitsarbeit
Tel.: 0221/147-4362
eMail: oeffentlichkeitsarbeit@brk.nrw.de



Bezirksregierung Köln
Zeughausstraße 2–10
50667 Köln
Tel.: 0221/147-0
Fax: 0221/147-3185
eMail: poststelle@brk.nrw.de
www.brk.nrw.de



Schwanger in der Zeitarbeit



Gemeinsame Verantwortung

Zeitarbeit ist eine flexible Form der Beschäftigung. Sie ist heute für viele Unternehmen Bestandteil einer bedarfsgerechten Personalorganisation geworden. In den Fällen der Arbeitnehmerüberlassung besteht auch ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem neuen Einsatzbetrieb (Entleiher).

Beim Einsatz von Leiharbeitnehmern haben nach dem Arbeitsschutzgesetz sowohl der Verleiher als auch der Entleiher, in dessen Firma der Leiharbeiter tätig wird, ihren Arbeitsschutzpflichten nachzukommen. Gemäß den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) unterliegt die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts. Die hieraus sich ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers (§ 11 Abs. 6 AÜG).

Beim Einsatz von schwangeren Beschäftigten in Zeitarbeit ist die gemeinsame Verantwortung von Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen besonders erforderlich.

Werdende und stillende Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, genießen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) einen besonderen Schutz vor Gefahren, Überforderung, Gesundheitsschäden und finanziellen Einbußen am Arbeitsplatz. Entscheidend für einen erfolgreichen Mutterschutz und Prävention ist hier eine gute Zusammenarbeit von Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen auch schon im Vorfeld des Arbeitseinsatzes.



Gestaltung des Arbeitsplatzes

Jeder Arbeitgeber ist nach dem Mutterschutzgesetz verpflichtet, den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind durch die berufliche Tätigkeit nicht gefährdet werden (§ 2 MuSchG).

Die Bezirksregierungen sind in Nordrhein-Westfalen die Aufsichtsbehörden, die für die Überwachung der gesetzlichen Vorschriften zuständig sind. Darüber hinaus können Entleiher und Verleiher sich der Beratung und Unterstützung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes bedienen.

Jeder Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Schwangerschaft zu benachrichtigen. Hierzu kann er sich der auf der Internetseite der Bezirksregierung Köln (www.brk.nrw.de) hinterlegten Schwangerschaftsmittelung bedienen. Gemäß § 11 Abs. 6 AÜG stehen das Zeitarbeitsunternehmen sowie der Einsatzbetrieb arbeitsschutzrechtlich in dieser Verpflichtung.

Beschäftigungsverbote gemäß §§ 3, 4 Mutterschutzgesetz:

- Verbot der Weiterbeschäftigung, wenn nach ärztlichem Zeugnis (z.B. behandelnder Arzt, Betriebsarzt) durch die Tätigkeit Leben und Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet sind (§ 3 Abs. 1 MuSchG).
- Verbot der Beschäftigung mit schweren körperlichen Arbeiten sowie mit Arbeiten unter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm (§ 4 Abs. 1 MuSchG).
- Verbot der Nacharbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr (§ 8 Abs. 1 MuSchG). Abweichende Regelungen sind möglich. Verbot der Mehrarbeit, d.h. Arbeitszeiten von mehr als 8,5 Stunden pro Tag bzw. 90 Stunden pro Doppelwoche (§ 8 Abs. 1 u. 2 MuSchG). Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 8 Abs. 1 MuSchG). Abweichende Regelungen sind möglich.

Pflichten der Ver- und Entleiherbetriebe

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sieht vor, dass der Einsatzbetrieb (Entleiher) einen wesentlichen Teil der Arbeitgeberverantwortung für den Arbeitsschutz und insofern auch für den Mutterschutz übernimmt. Es handelt sich hierbei neben dem allgemeinen Direktionsrecht insbesondere um Fürsorge- und Schutzpflichten. Der Einsatzbetrieb hat gemäß § 11 AÜG die Verpflichtung zur Gewährung des Mutterschutzes, soweit dieser Schutz die Beschäftigung in seinem Betrieb betrifft, also hinsichtlich der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Beachtung der Beschäftigungsverbote und der Auslegungspflicht (§§ 2-8, 18 MuSchG).

Er hat eine sofortige Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchzuführen. Diese Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die werdende/stillende Mutter durchführt und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung bzgl. Besonderheiten von Schwangerschaft und Stillzeit. Zweck der Gefährdungsbeurteilung ist es, gesundheitliche Gefahren für Mutter und Kind zu erkennen, zu bewerten und die entsprechenden Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Über diese Beurteilung müssen folgende Beteiligte unterrichtet werden:

- die werdende oder stillende Mutter
- die anderen Arbeitnehmerinnen
- die Personalvertretung (Betriebsrat)

Notwendige Schutzmaßnahmen sind unter Beachtung folgender Rangfolge zu ergreifen, wenn Gesundheit oder Leben von Mutter oder Kind gefährdet sind:

- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
- Umsetzung/innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel
- Beschäftigungsverbot/Freistellung

Das Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) hat als Arbeitgeber Mutterschutz zu gewähren, soweit es dazu imstande ist. Es darf die Arbeitnehmerin nicht zu Tätigkeiten verleihen, die nach den §§ 3 ff des MuSchG untersagt sind. Dem Zeitarbeitsunternehmen treffen vornehmlich die Entgeltpflichten der §§ 11, 14, 7 Abs. 2 und 16 des MuSchG und das Kündigungsverbot des § 9 MuSchG und des § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).