



WKA-LF09-LS09 Personaleinsatz planen

Situation

Sie sind weiterhin im Autohaus Grosser GmbH in der Personalabteilung eingesetzt und bekommen heute verschiedene Aufgaben.

Aufträge

1. Bearbeiten Sie den per E-Mail eingegangenen Arbeitsauftrag vom Leiter der Personalabteilung Herrn Dieter Eisenhardt.

Lösungshinweis

Schülerindividuelle Lösung; andere Lösungen denkbar:

Personaleinsatzplan KW 22 Neuwagenabteilung

| | Montag | Dienstag | Mittwoch | Donnerstag | Freitag | Samstag | Σ Wochen- stunden |
|-----------------|---|---|--|--|---|--|-------------------------|
| Fritz Berger | 8:00 – 15:30 Arbeits- stunden: 7 | 8:00 – 13:00 Arbeits- stunden: 5 | 8:00 – 18:00 Arbeits- stunden: 9 | 8:00 – 14:30 Arbeits- stunden: 6 | 8:00 – 16:30 Arbeits- stunden: 8 | 8:00 – 13:00 Arbeits- stunden: 5 | 40 |
| Isolde Krapf | 14:00 – 18:00 Arbeits- stunden: 4 | 10:30 – 18:00 Arbeits- stunden: 7 | XXX | 9:30 – 18:00 Arbeits- stunden: 8 | 9:30 – 18:00 Arbeits- stunden: 8 | 8:00 – 13:00 Arbeits- stunden: 5 | 32 |
| Felix Männer | 8:00 – 15:30 Arbeits- stunden: 7 | 8:00 – 18:00 Arbeits- stunden: 9 | 9:30 – 18:00 Arbeits- stunden: 8 | XXX Schulung | XXX Schulung | | 24 |
| Vladimir Walter | 9:30 – 18:00 Arbeits- stunden: 8 | XXX Urlaub | 8:00 – 16:30 Arbeits- stunden: 8 | 8:00 – 16:30 Arbeits- stunden: 8 | 8:00 – 16:30 Arbeits- stunden: 8 | | 32 |
| Leon Wicht | XXX Berufsschul- besuch: 8 Stunden | 8:00 – 17:00 Arbeits- stunden: 8 | 8:00 – 17:00 Arbeits- stunden: 8 | 9:00 – 18:00 Arbeits- stunden: 8 | Berufsschul- besuch: 4 Stunden 14:00 - 18:00 Arbeits- stunden: 4 | | 40 |

Pausenregelung ist Teil des Arbeitsschutzes! Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass die Pausenzeiten eingehalten werden.

Pausenregelung für Fritz Berger, Isolde Krapf, Felix Männer, Vladimir Walter:

- Bei einer Arbeitszeit von sechs bis zu neun Stunden gelten Ruhepausen von mindestens 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden 45 Minuten. Im Autohaus Grosser GmbH werden bei mehr als 8 Stunden Arbeitszeit Ruhepausen von 60 Minuten gewährt.

Pausenregelung für Leon Wicht, minderjähriger Auszubildender:

- Bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden gelten Ruhepausen von mindestens 30 Minuten, bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit 60 Minuten.

Ruhepausen müssen mindestens 15 Minuten betragen.

Bitte sprechen Sie die Pausen untereinander ab, sodass in der Neuwagenabteilung Kunden jederzeit ausreichend Ansprechpartner haben.



2. Die Stadt Stuttgart bietet einen verkaufsoffenen Sonntag an, der mit der Modellpräsentation des neuen All Terra „Grand X“ zusammenfällt. Sie erhalten eine weitere E-Mail von Herrn Eisenhardt. Bearbeiten Sie die darin enthaltenen Arbeitsaufträge und antworten Sie per E-Mail.

Lösungshinweis

| | |
|--|---|
| Von: | <i>mitarbeiter@auto-r-grosser.de</i> |
| An: | <i>eisenhardt@auto-r-grosser.de</i> |
| Betreff: | <i>Re: Verkaufsoffener Sonntag</i> |
| <p><i>Lieber Herr Eisenhardt,</i></p> <p><i>ich habe mich auf Ihren Wunsch intensiv mit den gesetzlichen Regelungen zur Sonntagsarbeit beschäftigt. Eine detaillierte Auflistung finden Sie wie gewünscht im Anhang.</i></p> <p><i>Herr Wicht darf als minderjähriger Auszubildender sonntags nicht eingesetzt werden. Frau Krapf und Herr Walter müssen ausdrücklich der Sonntagsarbeit zustimmen, mit ihnen sollte demnach Rücksprache gehalten werden. Außerdem gilt bei Frau Krapf die eingeschränkte Einsetzbarkeit. Herr Berger und Herr Männer können zur Sonntagsarbeit verpflichtet werden. Bei allen eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist jedoch zu beachten, dass innerhalb von zwei Wochen ein Ersatzruhetag gewährt werden muss.</i></p> <p><i>Vielen Dank und freundliche Grüße</i></p> <p><i>Name Auszubildende bzw. Auszubildender</i></p> | |
| Anhang: | <i>Auflistung gesetzlicher Regelungen</i> |

E-Mail-Anhang: Auflistung gesetzlicher Regelungen

| | |
|---|---|
| <i>Jugendlicher Mitarbeiterin/ jugendliche Mitarbeiter (JArbSchG gilt)</i> | <i>§ 15 JArbSchG maximal 5 Tage-Woche § 16 Abs. 2 S. 2 und Abs. 3 JArbSchG: maximal zwei Samstage pro Monat mit Ausgleich in derselben Woche, freie Tage sollen zusammenhängend sein § 17 Abs. 1 JArbSchG: keine Sonntagsarbeit, Ausnahmen nach Absatz 2 nicht zutreffend</i> |
| <i>Volljähriger Mitarbeiterin/ volljährige Mitarbeiter (ArbZG gilt)</i> | <i>§ 3 ArbZG: Arbeitszeit bezieht sich auf Werktage → Samstagsarbeit ist prinzipiell ok § 9 Abs. 1 ArbZG: keine Sonntagsbeschäftigung vorgesehen, aber Ausnahmen möglich. § 1 Abs. 1 ArbZG: mindestens 15 freie Sonntage pro Jahr</i> |



| | |
|--|--|
| <p><i>Schwangere Mitarbeiterinnen (MuSchG gilt)</i></p> | <p><i>Verbot der Sonntagsarbeit</i> <i>Ausnahme: Mitarbeiterin erklärt sich ausdrücklich bereit dazu (§ 6 MuSchG), zudem muss dann ein Ersatzruhetag gewährt werden und die Gefährdung von Mutter und Kind muss ausgeschlossen sein, im Detail bedeutet das:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>keine körperlich schweren Arbeiten</i> • <i>keine Arbeit mit Unfallgefahr</i> • <i>kein Umgang mit gesundheitsgefährdenden Stoffen</i> • <i>keine Akkord-/Fließarbeit</i> <p><i>nach Ablauf des 5. Monats keine dauernd stehenden Tätigkeiten (§ 1 Abs. 1 MuSchG).</i></p> |
| <p><i>Schwerbehinderter Mitarbeiterin/ schwerbehinderte Mitarbeiter (SBG gilt)</i></p> | <p><i>Schwerbehinderte können sich von Mehrarbeit befreien lassen (§ 124 SBG), Sonntagsarbeit gilt in der Regel als Mehrarbeit. Herr Walter müsste demnach ausdrücklich bereit sein, an dem Sonntag zu arbeiten.</i></p> |

3. Des Weiteren steht die Urlaubsplanung für den kommenden Sommer an. Auch hier bittet Herr Eisenhardt um Ihre Hilfe. In der Vergangenheit kam es mehrfach zu Unstimmigkeiten. Erstellen Sie für das Mitarbeiterhandbuch einen Artikel zu den gesetzlichen Urlaubsansprüchen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Lösungshinweis

| | |
|--|--|
| <p><i>Auszug aus dem Mitarbeiterhandbuch: gesetzliche Urlaubsansprüche</i></p> | |
| <p><i>Minderjährige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter</i></p> | <p><i>Der Urlaubsanspruch bei Minderjährigen richtet sich nach dem Alter, das die bzw. der Minderjährige zu Beginn des Kalenderjahres hat.</i> <i>Ist der Azubi noch nicht 16 Jahre stehen ihm/ihr mindestens 30 Werktage zu.</i> <i>Ist der Azubi noch nicht 17 Jahre stehen ihm/ihr mindestens 27 Werktage zu.</i> <i>Ist der Azubi noch nicht 18 Jahre stehen ihm/ihr mindestens 25 Werktage zu.</i> <i>Der Urlaub soll Berufsschülerinnen und Berufsschülern in der Zeit der Schulferien gewährt werden. (§ 19 JASchG)</i></p> |
| <p><i>Volljährige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter</i></p> | <p><i>Volljährigen stehen mindestens 24 Werktage zu. (§ 3 BUrlG)</i></p> |
| <p><i>Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter</i></p> | <p><i>Schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen zusätzlich fünf Urlaubstage zum regulären Urlaubsanspruch zu. (§ 125 SBG)</i></p> |



Lösungshinweis

Lehrkraft spielt Audiodatei WKA-LF09-LS09-Audiodatei.mp3 ab.

Notiz:

Betreff: Rückruf Frau Krapf bezüglich Elternzeit

Bis wann muss die Elternzeit beantragt werden?

*Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit beantragt werden.
(§ 16 BEEG)*

Wie muss die Elternzeit beantragt werden?

Die Elternzeit muss schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. (§ 16 BEEG)

Wie lange darf die Elternzeit maximal sein?

Der Anspruch auf Elternzeit besteht pro Kind für die Zeit von 3 Jahren. (§ 15 Abs. 2 BEEG)

Kann die Elternzeit aufgeteilt werden?

Eine Aufteilung der Elternzeit in bis zu drei Zeitabschnitte ist möglich. Die Zeiträume sind beim Arbeitgeber anzumelden. (§ 16 BEEG) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. (§ 15 BEEG)

Ist es möglich während der Elternzeit als Teilzeitkraft zu arbeiten?

Während der Elternzeit darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeiten. (§ 15 BEEG)

Kann während der Elternzeit gekündigt werden?

Ab Beantragung der Elternzeit (frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit) bis zum Ende der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. (§ 18 BEEG)

**Datenkranz**

| | |
|--|---|
| Von: | eisenhardt@auto-r-grosser.de |
| An: | mitarbeiter@auto-r-grosser.de |
| Betreff: | Personaleinsatz „Neuwagenabteilung“ für KW 22 |
| <p>Liebe Mitarbeiterin/lieber Mitarbeiter,</p> <p>ich bin diese Woche sehr beschäftigt, deshalb bitte ich Sie den Personaleinsatzplan für unsere Neuwagenabteilung zu erstellen, der wöchentlich aktualisiert wird.</p> <p>Beachten Sie dabei bitte folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Abteilung ist immer Montag bis Freitag von 08:00 bis 18:00 Uhr besetzt. Für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gilt eine 40-Stunden-Woche. An Samstagen gilt eine Arbeitszeit von 08:00 bis 13:00 Uhr.• Entweder der Leiter Herr Berger oder die erfahrene Kollegin Frau Krapf müssen anwesend sein (Ausnahme zu Pausenzeiten). Die Abteilung soll von Montag bis Donnerstag mit mindestens zwei Beschäftigten besetzt sein, freitags möglichst drei Mitarbeiter. An Samstagen kann die Besetzung wieder auf mindestens zwei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern reduziert werden.• Berufsschultage sind immer Montag (8 Stunden) und Freitag (4 Stunden).• Herr Männer ist Donnerstag und Freitag auf einer Verkäuferschulung.• Herr Walter hat am Dienstag einen Zahnarzttermin und wird den ganzen Tag zuhause bleiben.• Frau Krapf möchte sich an einem Tag in der Woche frei nehmen, wir sollten das berücksichtigen, da Frau Krapf im sechsten Monat schwanger ist.• In Ausnahmefällen können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen täglich länger als 8 Stunden eingesetzt werden. Die Pausenzeit ist in einem solchen Fall auf eine Stunde hochzusetzen. <p>Außerdem sind die arbeitsrechtlichen Regelungen zu beachten, damit wir keine Schwierigkeiten bekommen.</p> <p>Vielen Dank und freundliche Grüße</p> <p>Dieter Eisenhardt</p> | |
| Anhang: | Personaleinsatzplan_KW22_Neuwagenabteilung.xlsx Personalstruktur_Neuwagenabteilung.pdf |



Personaleinsatzplan_KW22_Neuwagenabteilung.xlsx

| | Montag | Dienstag | Mittwoch | Donnerstag | Freitag | Samstag | Σ Wochen- stunden |
|--------------------|--------|----------|----------|------------|---------|---------|-------------------------|
| Fritz Berger | | | | | | | |
| Isolde Krapf | | | | | | | |
| Felix Männer | | | | | | | |
| Vladimir Walter | | | | | | | |
| Leon Wicht | | | | | | | |

Personalstruktur_Neuwagenabteilung.pdf

| Personalstruktur der Neuwagenabteilung | |
|---|--|
| Beschäftigte | |
| Zertifizierte Automobilverkäufer und Automobilverkäuferinnen | Fritz Berger, 48 Jahre, Leitung Isolde Krapf, 35 Jahre Felix Männer, 30 Jahre Vladimir Walter, 63 Jahre |
| in der Ausbildung | Leon Wicht, geb. 2002 |

gezeichnet *Dieter Eisenhardt*



| | |
|--|-------------------------------|
| Von: | eisenhardt@auto-r-grosser.de |
| An: | mitarbeiter@auto-r-grosser.de |
| Betreff: | Verkaufsoffener Sonntag |
| <p>Liebe Mitarbeiterin/lieber Mitarbeiter,</p> <p>derzeit prüfe ich, ob wir uns an dem verkaufsoffenen Sonntag der Stadt Stuttgart beteiligen sollen. Das Datum fällt mit der Modellpräsentation des neuen All Terra „Grand X“ zusammen, deshalb könnte sich dieser zusätzliche Tag für uns lohnen.</p> <p>Bitte prüfen Sie für mich die gesetzlichen Regelungen, die mit einem Einsatz unseres Personals an einem Sonntag einhergehen und schicken Sie mir eine detaillierte Auflistung, was beachtet werden muss. Dabei dürfen wir vor allem nicht außer Betracht lassen, dass wir mit Frau Krapf eine schwangere Mitarbeiterin und mit Herrn Walter einen schwerbehinderten Mitarbeiter in unserem Team haben. Unterbreiten Sie mir einen begründeten Vorschlag, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an diesem Sonntag eingesetzt werden könnten.</p> <p>Bitte geben Sie mir so schnell wie möglich eine Rückmeldung.</p> <p>Vielen Dank und freundliche Grüße</p> <p>Dieter Eisenhardt</p> | |
| Anhang: | |



| | |
|-----------------|-----------------------------------|
| Von: | mitarbeiter@auto-r-grosser.de |
| An: | eisenhardt@auto-r-grosser.de |
| Betreff: | Re: Verkaufsoffener Sonntag |
| | |
| Anhang: | Auflistung gesetzliche Regelungen |



URLAUBSANTRAG

Name: Isolde Krapf

Abteilung: Neuwagen



Hiermit beantrage ich:

Erholungsurlaub Sonderurlaub Freizeitausgleich

vom/am: _____ bis einschließlich: _____

Urlaubsdauer 10 Tage

Anmerkungen:

Da ich ab 20. August in Mutterschutz gehe und anschließend Elternzeit nehmen möchte, beantrage ich, vorher meinen Resturlaub von 10 Tagen zu nehmen.

Datum: Stuttgart, 12. März 2019

Unterschrift: Isolde Krapf

URLAUBSANTRAG

Name: Fritz Berger

Abteilung: Neuwagen



Hiermit beantrage ich:

Erholungsurlaub Sonderurlaub Freizeitausgleich

vom/am: 29.07.2019 bis einschließlich: 17.08.2019

Urlaubsdauer _____ Tage

Anmerkungen: Wegen meinen schulpflichtigen Kindern Anne und Max brauche ich in den ersten drei Wochen der Schulferien Urlaub.

-

Datum: Stuttgart, 18.03.2019

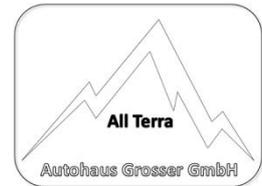
Unterschrift: Fritz Berger



URLAUBSANTRAG

Name: Felix Männer

Abteilung: Neuwagen



Hiermit beantrage ich:

Erholungsurlaub Sonderurlaub Freizeitausgleich

vom/am: 22.07.2019 bis einschließlich: 03.08.2019

Urlaubsdauer _____ Tage

Anmerkungen:

Meine Freunde und ich wollen Ende Juli eine Motorradtour zusammen machen. Deshalb brauche ich Urlaub vom 22.07. bis 03.08.2019. Danke!

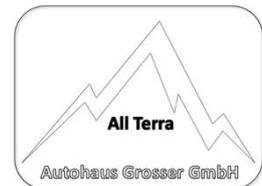
Datum: Stuttgart, 01.03.2019

Unterschrift: Felix Männer

URLAUBSANTRAG

Name: Vladimir Walter

Abteilung: Neuwagen



Hiermit beantrage ich:

Erholungsurlaub Sonderurlaub Freizeitausgleich

vom/am: 05.07.2019 bis einschließlich: 31.07.2019

Urlaubsdauer _____ Tage

Anmerkungen:

Ich möchte meinen Urlaub von 24 Tagen nehmen im August. Meine Lebensgefährtin hat da auch Urlaub. Zwei Urlaubstage habe ich schon verbraucht, so bleiben mir noch drei Resturlaubstage.

Datum: Stuttgart, 05.03.2019

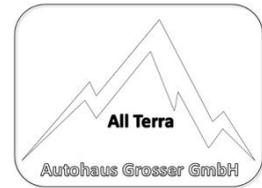
Unterschrift: Vladimir Walter



URLAUBSANTRAG

Name: Leon Wicht

Abteilung: Neuwagen



Hiermit beantrage ich:

- Erholungsurlaub Sonderurlaub Freizeitausgleich

vom/am: 19.08.2019 bis einschließlich: 24.08.2019

Urlaubsdauer Tage

Anmerkungen:

Ich möchte meinen Sommerurlaub in den Sommerferien nehmen.

Datum: Stuttgart, 05.03.2019

Unterschrift: Leon Wicht

| 2019 | | | | | | | |
|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Januar | Februar | März | April | Mai | Juni | Juli | August |
| 1 Di | 1 Fr | 1 Fr | 1 Mo 14 | 1 Mi | 1 Sa | 1 Mo 27 | 1 Do |
| 2 Mi | 2 Sa | 2 Sa | 2 Di | 2 Do | 2 So | 2 Di | 2 Fr |
| 3 Do | 3 So | 3 So | 3 Mi | 3 Fr | 3 Mo 23 | 3 Mi | 3 Sa |
| 4 Fr | 4 Mo 6 | 4 Mo 10 | 4 Do | 4 Sa | 4 Di | 4 Do | 4 So |
| 5 Sa | 5 Di | 5 Di | 5 Fr | 5 So | 5 Mi | 5 Fr | 5 Mo 32 |
| 6 So | 6 Mi | 6 Mi | 6 Sa | 6 Mo 19 | 6 Do | 6 Sa | 6 Di |
| 7 Mo 2 | 7 Do | 7 Do | 7 So | 7 Di | 7 Fr | 7 So | 7 Mi |
| 8 Di | 8 Fr | 8 Fr | 8 Mo 15 | 8 Mi | 8 Sa | 8 Mo 28 | 8 Do |
| 9 Mi | 9 Sa | 9 Sa | 9 Di | 9 Do | 9 So | 9 Di | 9 Fr |
| 10 Do | 10 So | 10 So | 10 Mi | 10 Fr | 10 Mo 24 | 10 Mi | 10 Sa |
| 11 Fr | 11 Mo 7 | 11 Mo 11 | 11 Do | 11 Sa | 11 Di | 11 Do | 11 So |
| 12 Sa | 12 Di | 12 Di | 12 Fr | 12 So | 12 Mi | 12 Fr | 12 Mo 33 |
| 13 So | 13 Mi | 13 Mi | 13 Sa | 13 Mo 20 | 13 Do | 13 Sa | 13 Di |
| 14 Mo 3 | 14 Do | 14 Do | 14 So | 14 Di | 14 Fr | 14 So | 14 Mi |
| 15 Di | 15 Fr | 15 Fr | 15 Mo 16 | 15 Mi | 15 Sa | 15 Mo 29 | 15 Do |
| 16 Mi | 16 Sa | 16 Sa | 16 Di | 16 Do | 16 So | 16 Di | 16 Fr |
| 17 Do | 17 So | 17 So | 17 Mi | 17 Fr | 17 Mo 25 | 17 Mi | 17 Sa |
| 18 Fr | 18 Mo 8 | 18 Mo 12 | 18 Do | 18 Sa | 18 Di | 18 Do | 18 So |
| 19 Sa | 19 Di | 19 Di | 19 Fr | 19 So | 19 Mi | 19 Fr | 19 Mo 34 |
| 20 So | 20 Mi | 20 Mi | 20 Sa | 20 Mo 21 | 20 Do | 20 Sa | 20 Di |
| 21 Mo 4 | 21 Do | 21 Do | 21 So | 21 Di | 21 Fr | 21 So | 21 Mi |
| 22 Di | 22 Fr | 22 Fr | 22 Mo 17 | 22 Mi | 22 Sa | 22 Mo 30 | 22 Do |
| 23 Mi | 23 Sa | 23 Sa | 23 Di | 23 Do | 23 So | 23 Di | 23 Fr |
| 24 Do | 24 So | 24 So | 24 Mi | 24 Fr | 24 Mo 26 | 24 Mi | 24 Sa |
| 25 Fr | 25 Mo 9 | 25 Mo 13 | 25 Do | 25 Sa | 25 Di | 25 Do | 25 So |
| 26 Sa | 26 Di | 26 Di | 26 Fr | 26 So | 26 Mi | 26 Fr | 26 Mo 35 |
| 27 So | 27 Mi | 27 Mi | 27 Sa | 27 Mo 22 | 27 Do | 27 Sa | 27 Di |
| 28 Mo 5 | 28 Do | 28 Do | 28 So | 28 Di | 28 Fr | 28 So | 28 Mi |
| 29 Di | | 29 Fr | 29 Mo 18 | 29 Mi | 29 Sa | 29 Mo 31 | 29 Do |
| 30 Mi | | 30 Sa | 30 Di | 30 Do | 30 So | 30 Di | 30 Fr |
| 31 Do | | 31 So | | 31 Fr | | 31 Mi | |



| Abteilung: Neuwagen | Juli | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |
| Fritz Berger | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Isolde Krapf | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Felix Männer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vladimir Walter | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Leon Wicht | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | August | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |
| Fritz Berger | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Isolde Krapf | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Felix Männer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vladimir Walter | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Leon Wicht | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Auszug aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

§ 8 Dauer der Arbeitszeit

(1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

(2) Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

(2a) Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

(3) In der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über 16 Jahre während der Erntezeit nicht mehr als neun Stunden täglich und nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.

§ 9 Berufsschule JArbSchG

(1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen

1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

(2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

1. Berufsschultage nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden,
2. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Nr. 3 mit 40 Stunden,
3. im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

(3) Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.



§ 11 Ruhepausen, Aufenthaltsräume

(1) Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

(2) Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

(3) Der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

(4) Absatz 3 gilt nicht für den Bergbau unter Tage.

§ 15 Fünf-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

§ 16 Samstagsruhe

(1) An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen nur

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
2. in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und im Marktverkehr,
3. im Verkehrswesen,
4. in der Landwirtschaft und Tierhaltung,
5. im Familienhaushalt,
6. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe,
7. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen,
8. bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
9. beim Sport,
10. im ärztlichen Notdienst,
11. in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.

Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.

(3) Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.



§ 17 Sonntagsruhe

- (1) An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.
- (2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen nur
 1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
 2. in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen,
 3. im Familienhaushalt, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist,
 4. im Schaustellergewerbe,
 5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen),
 6. beim Sport,
 7. im ärztlichen Notdienst,
 8. im Gaststättengewerbe.

Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(3) Werden Jugendliche am Sonntag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 19 Urlaub

- (1) Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.
- (2) Der Urlaub beträgt jährlich
 1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist,
 2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist,
 3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist.

Jugendliche, die im Bergbau unter Tage beschäftigt werden, erhalten in jeder Altersgruppe einen zusätzlichen Urlaub von drei Werktagen.

(3) Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

(4) Im Übrigen gelten für den Urlaub der Jugendlichen § 3 Abs. 2, §§ 4 bis 12 und § 13 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes. Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat jedoch abweichend von § 12 Nr. 1 des Bundesurlaubsgesetzes den jugendlichen Heimarbeitern für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub entsprechend Absatz 2 zu gewähren; das Urlaubsentgelt der jugendlichen Heimarbeiter beträgt bei einem Urlaub von 30 Werktagen 11,6 vom Hundert, bei einem Urlaub von 27 Werktagen 10,3 vom Hundert und bei einem Urlaub von 25 Werktagen 9,5 vom Hundert.



Auszug aus dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

§ 1 Urlaubsanspruch BUrlG

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 3 Dauer des Urlaubs BUrlG

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

(2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

§ 7 Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

(2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

(3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

§ 9 Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.



Auszug aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZg)

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4 Ruhepausen

(1) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen.

(2) Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

(3) Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

1. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,



9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr. 2 der Straßenverkehrsordnung,
11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
12. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
13. im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
14. bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,
15. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Misslingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,
16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionsanlagen.

(2) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach Absatz 1 Nr. 14 zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.

(3) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.

(4) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.

§ 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2, §§ 7 und 21a Abs. 4 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.

(3) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

(4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.



Auszug aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Auszug aus dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)

§ 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes

(1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.

(2) Dieses Gesetz gilt für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt dieses Gesetz auch für

1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
2. (...)
3. (...)
4. Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
5. Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
6. (...)
7. (...)
8. Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind.

(3) (...)

(4) Dieses Gesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.



§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspfleger ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten und,
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird. Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4. Nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.

(3) Die Ausbildungsstelle darf eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) (...)

§ 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§ 5 Verbot der Nachtarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.

(2) (...)



§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) (...)

§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

(2) Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) (...)

(2) (...)

(3) (...)

(4) (...)

(5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,



5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
 6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
 7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
 8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.
- (6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:
1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 2. Fließarbeit oder
 3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

(1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

(2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

§ 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

§ 17 Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.



(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

(3) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die §§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16 bleiben unberührt. Absatz 1 gilt auch für eine Frau, die der in Heimarbeit beschäftigten Frau gleichgestellt ist und deren Gleichstellung sich auch auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes erstreckt. Absatz 2 gilt für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte entsprechend.

§ 18 Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

§ 28 Behördliches Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

(1) Die Aufsichtsbehörde kann abweichend von § 5 Absatz 1 Satz 1 auf Antrag des Arbeitgebers genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 14 Absatz 1 beizufügen. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr nicht vorläufig untersagt, darf der Arbeitgeber die Frau unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 beschäftigen. Die Aufsichtsbehörde hat dem Arbeitgeber nach Eingang des Antrags unverzüglich eine Mitteilung zu machen, wenn die für den Antrag nach Absatz 1 erforderlichen Unterlagen unvollständig sind. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung vorläufig untersagen, soweit dies erforderlich ist, um den Schutz der Gesundheit der Frau oder ihres Kindes sicherzustellen.

(3) Lehnt die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des vollständigen Antrags ab, gilt die Genehmigung als erteilt. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber der Eintritt der Genehmigungsfiktion (§ 42a des Verwaltungsverfahrensgesetzes) zu bescheinigen.

(4) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes.



Auszug aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

§ 15 Anspruch auf Elternzeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

1. a) mit ihrem Kind,
b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Absatz 3 oder 4 erfüllen,
oder
c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und
2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

(1a) Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
2. ein Elternteil des Kindes sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes wird für die Elternzeit der Mutter auf die Begrenzung nach den Sätzen 1 und 2 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne der Sätze 1 und 2 überschneiden. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 2 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(3) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c entsprechend.

(4) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Eine im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeignete Tagespflegeperson kann bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

(5) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nummer 5 verbunden werden. Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.



(6) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen.
(...)

§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit

(1) Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie

1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und
2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen

vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Verlangt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Elternzeit nach Satz 1 Nummer 1, muss sie oder er gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes auf den Zeitraum nach Satz 2 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 2 angerechnet. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen. Bei einem Arbeitgeberwechsel ist bei der Anmeldung der Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über bereits genommene Elternzeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vorzulegen.

(2) Können Arbeitnehmerinnen aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(...)

§ 18 Kündigungsschutz

(1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Der Kündigungsschutz nach Satz 1 beginnt

1. frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und
2. frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 4 erlassen.

(...)



Auszug aus dem Sozialgesetzbuch (SGB)

§ 2 Behinderung

(1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

(...)

§ 71 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(1) Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Abweichend von Satz 1 haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat einen schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich je Monat zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

(...)

§ 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. (...) Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 und hören die in § 93 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

(2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

(3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,



3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. (...)

(5) Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 85 Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

§ 102 Aufgaben des Integrationsamtes

(1) Das Integrationsamt hat folgende Aufgaben:

1. die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe,
2. den Kündigungsschutz,
3. die begleitende Hilfe im Arbeitsleben,
4. die zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen (§ 117).

Die Integrationsämter werden so ausgestattet, dass sie ihre Aufgaben umfassend und qualifiziert erfüllen können. Hierfür wird besonders geschultes Personal mit Fachkenntnissen des Schwerbehindertenrechts eingesetzt.

(...)

§ 124 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

§ 125 Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt. (...)

Quelle: www.dejuris.org



Didaktisch-methodische Hinweise

Auszug aus der Zielanalyse

| Zielanalyse | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|--|--|----------|--------------|
| Beruf-Kurz | Ausbildungsberuf | | | | | Zeitraumwert |
| WKA | Automobilkaufmann/Automobilkauffrau | | | | | 60 |
| Lernfeld Nr. | Lernfeldbezeichnung | | | | | Jahr |
| 09 | Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen | | | | | 3 |
| | Kernkompetenz Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Aufgaben der Personalverwaltung wahrzunehmen und bei Maßnahmen zur Personalbeschaffung und -entwicklung sowie zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen mitzuwirken. | | | | | |
| Schule, Ort | | | Lehrerteam | | | |
| Bildungsplan | | | didaktisch-methodische Analyse | | | |
| kompetenzbasierte Ziele | Konkretisierung | Lernsituation | Handlungsergebnis | überfachliche Kompetenzen | Hinweise | Zeit |
| Die Schülerinnen und Schüler planen den Personaleinsatz und berücksichtigen dabei gesetzliche Regelungen (<i>Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Elternzeitgesetz, Schwerbehindertenrecht, Arbeitsschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz</i>). | | LS09 Personaleinsatz planen | Personaleinsatzplan Mitarbeiterhandbuch Urlaubsplan Notiz | Gesetzestexte anwenden Informationen strukturieren Alternativen finden und bewerten Pläne erstellen | | 06 |

Phasen der vollständigen Handlung

| Handlungsphase | Hinweise zur Umsetzung |
|----------------------|---|
| <i>Informieren</i> | <i>Die Schülerinnen und Schüler erfassen und analysieren die Aufgabenstellung. Sie informieren sich anhand der Gesetzestexte im Datenkranz (JArbSchG, ArbZG, MuSchG, BUrlG, SGB IX), welche Vorschriften für den Auszubildenden, die schwangere Mitarbeiterin, den schwerbehinderten Mitarbeiter und die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wochenarbeitszeit, der Sonntagsarbeit und bei der Urlaubsregelung zu beachten sind. Sie machen sich vertraut mit den Regelungen des BEEG.</i> |
| <i>Planen</i> | <i>Aufgrund der Vorgaben des Geschäftsführers und der gesetzlichen Regelungen prüfen sie mögliche Arbeitseinsätze während der KW 22 und am verkaufsoffenen Sonntag. Sie vergleichen die Urlaubswünsche mit den betrieblichen Anforderungen der Neuwagenabteilung und entwerfen Lösungsansätze. Sie ermitteln die passenden Textpassagen, die Antworten auf die Fragen von Frau Krapf geben.</i> |
| <i>Entscheiden</i> | <i>Sie entscheiden, wer zu welcher Zeit während der KW 22 und am verkaufsoffenen Sonntag eingesetzt werden soll und wie die Urlaubstage gewährt werden können.</i> |
| <i>Ausführen</i> | <i>Die Schülerinnen und Schüler erstellen den Arbeitsplan für die KW 22, erläutern, wer am verkaufsoffenen Sonntag arbeiten darf zu welchen Bedingungen und geben dem Auszubildenden, der Mitarbeiterin und den übrigen Mitarbeitern bekannt, wie die Urlaubstage genommen werden können. Sie gestalten einen Notizzettel, der die Fragen von Frau Krapf zum Thema Elternzeit beantwortet.</i> |
| <i>Kontrollieren</i> | <i>Im Plenum, in der Gruppe oder paarweise beurteilen sie, ob die Arbeitsaufträge vollständig ausgeführt wurden, ob noch Fragen offen sind bzw. wichtige Sachverhalte nicht thematisiert wurden.</i> |
| <i>Bewerten</i> | <i>Da verschiedene Lösungen möglich sind, werden die Ergebnisse miteinander verglichen und diskutiert. Anschließend kann das Für und Wider der Lösungen aus Sicht der betroffenen Mitarbeiterin bzw. eines betroffenen Mitarbeiters besprochen werden.</i> |

Hinweis zu Auftrag 2:

Damit die Problematik minderjähriger Auszubildender zum Tragen kommt, muss darauf geachtet werden, dass der Auszubildende Leon Wicht zum Zeitpunkt der Bearbeitung der Lernsituation das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Sein Geburtsjahrgang muss im Datenkranz (Personalstruktur_Neuwagenabteilung.pdf) entsprechend angepasst werden.



Hinweis zu Auftrag 4:

Die vorliegende Lernsituation bezieht sich auf das Jahr 2019. Der Ferienkalender für Baden-Württemberg und die Urlaubsanträge bedürfen in den folgenden Jahren einer entsprechenden Aktualisierung.

Ergänzendes Material

Audiodatei WKA-LF09-LS09-Audiodatei.mp3

Der Text zur Audiodatei kann auch von der Lehrkraft vorgelesen werden:

„Hallo, Isolde hier. Ach schade, jetzt erreiche ich dich gar nicht persönlich. Sicher bist du gerade beim Mittagessen. Ich habe noch ein paar Fragen in Bezug auf meine geplante Elternzeit an dich: Könntest du mir bitte mitteilen bis wann und auf welchem Weg ich die Elternzeit beantragen muss? Außerdem wäre für meine Planung wichtig zu wissen, wie lang die Elternzeit maximal sein darf. Ich habe mich auch schon gefragt, ob ich die Elternzeit am Stück nehmen muss oder ob ich sie aufteilen kann? Eigentlich wäre auch eine Teilzeitbeschäftigung für mich nach der Geburt denkbar. Kann man das mit der Elternzeit vereinbaren? Und eine letzte, etwas heikle Frage: Kann mir während der Elternzeit gekündigt werden? Es wäre super, wenn du mich zurückrufen könntest. Danke schon mal! Tschüss!!!“