



Projektbrief Süd

Chancen- und Risikomanagement in Rheinland-Pfalz

Ein Projekt der TBS

■ Leiharbeit und prekäre Arbeitsverhältnisse

Leiharbeit, ihre Auswirkungen für die (Stamm-)Beschäftigten und die Möglichkeiten der Betriebs- und Personalräte der Entleihunternehmen zur Begrenzung nachteiliger Auswirkungen für Beschäftigte und Leiharbeiter, war das Thema des Workshops am 27. November 2007 in Landau. Mit von der Partie waren diesmal die Betriebsräte aus dem Netzwerk „Automobilcluster“, in dem das Thema Leiharbeit auch schon wiederholt behandelt wurde.

Die Veranstaltungsreihe „Zukunft der Automobilindustrie in Rheinland-Pfalz“ (kurz: Automobilcluster) wurde Anfang 2007 von der IG Metall Neustadt und dem DGB Vorder-/Südpfalz und Westpfalz ins Leben gerufen und bringt Betriebsräte von Automobilherstellern und Zulieferunternehmen aus der Region zusammen.

■ Statistische Informationen zum Umfang der Leiharbeit

- ▶ Die Zahl der Leiharbeitsfirmen hat in den letzten Jahren rasant zugenommen. Derzeit gibt es in Deutschland ca. 19.000 Leiharbeitsfirmen unterschiedlichster Größe, von den 2/3 ausschließlich Arbeitnehmer verleihen.
- ▶ Ende 2006 gab es in Rheinland-Pfalz 1.446 Leiharbeitsfirmen, von denen knapp 80% ausschließlich in der Verleihung von Arbeitskräften tätig waren.
- ▶ Die Mehrzahl der Beschäftigten von Leiharbeitsfirmen war entweder unmittelbar zuvor beschäftigt oder weniger als ein Jahr arbeitslos. Lediglich ein knappes Viertel war zuvor länger als ein Jahr arbeitslos oder noch nie erwerbstätig.

Die 10 größten Zeitarbeitsfirmen in Deutschland

	Zeitarbeitnehmer		
	2005	2006	Zunahme
Randstad	28.950	40.500	11.550
Adecco	12.500	20.000	7.500
Manpower	16.700	20.000	3.300
Persona Service	12.905	17.500	4.595
Tuja Zeitarbeit	8.500	11.000	2.500
ZAG	7.000	10.000	3.000
DIS	6.655	9.600	2.945
I.K.Hofmann	6.000	8.000	2.000
Timepartner	4.000	6.500	2.500
Orizon	4.900	5.700	800
Summe	108.110	148.800	40.690

Tätigkeitsstruktur der Leiharbeiter in Rheinland-Pfalz

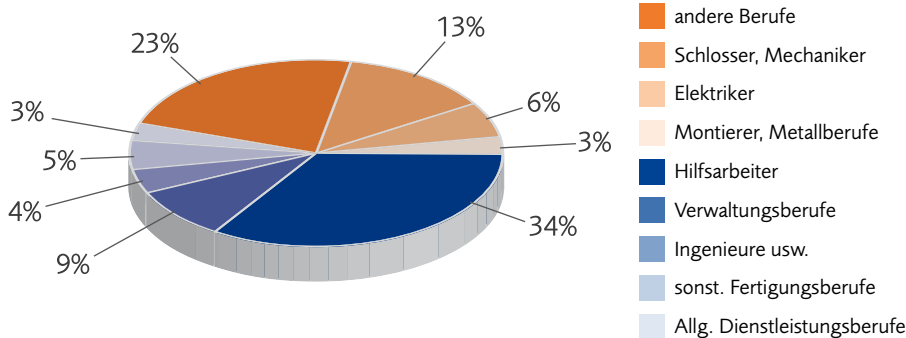
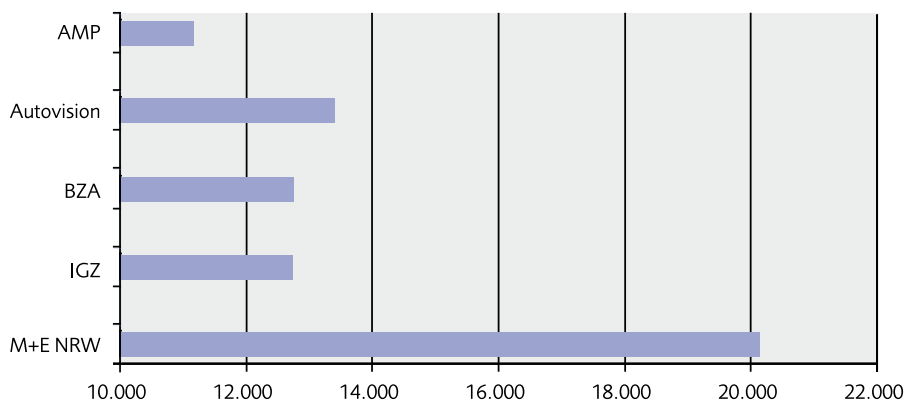


Abb. 1

Jahreseinkommen unterste Lohngruppe Eingangsstufe



Autovision ist die konzerneigene Baschäftigungsgesellschaft von VW

Abb. 2

- ▶ Ende 2006 meldeten die Leiharbeitsfirmen 630.000 Leiharbeiter; das sind 2,4% aller sozialversicherungspflichtig (SV) Beschäftigten. Mitte 2007 waren es bereits an die 800.000. In Rheinland-Pfalz wurden Ende 2006 37.000 Leiharbeiter gemeldet. Das Verhältnis zum bundesweiten Umfang entspricht mit 5,9% etwa dem Anteil der rheinland-pfälzischen SV-Beschäftigten an den gesamten SV-Beschäftigten in Deutschland.
- ▶ Die Tätigkeitsstruktur der Leiharbeiter in Rheinland-Pfalz zeigt die **Abbildung 1**.
- ▶ Der größte Teil entfällt auf Hilfs- und damit gering entlohnte Tätigkeiten. Auf Schlosser, Mechaniker und sonstige Fertigungsberufe entfallen ein Viertel und auf nicht näher bezeichnete Dienstleistungsberufe 13%. Bei den Gesundheitsberufen spielt Leiharbeit praktisch keine Rolle.
- ▶ Über 70% der Leiharbeiter sind kürzer als 3 Monate bei einer Verleihfirma beschäftigt. Nur ca. 13% sind länger als ein Jahr ununterbrochen beschäftigt.

Abbildung 2 vergleicht das Jahreseinkommen der untersten Lohngruppe in der Metall- und Elektroindustrie mit denen der Leiharbeiter und dokumentiert deren bekanntermaßen miserable Entlohnung.

Wegen Beschäftigungsunterbrechungen und fehlendem oder geringerem Urlaubs- und Weihnachtsgeld fällt der Unterschied aufs Jahr gesehen noch drastischer aus als im Vergleich der Monateinkommen.

In der Veranstaltung wurden von denjenigen Betriebsräten, denen die Höhe der Stundenlöhne der bei ihnen eingesetzten Leiharbeitnehmern bekannt war (sechs Betriebe), Beträge zwischen 5,80 € und 18,- € genannt. Bei dem angegebenen Höchstbetrag wird „equal pay“ angewandt.

Über die Leiharbeit, der heute verbreitetsten Form prekärer Arbeitsverhältnisse dürfen die andere Arbeitsverhältnisse nicht vergessen werden, mit denen auch prekäre Lebensverhältnisse einher gehen können:

- ▶ **Teilzeitarbeit.** Im Frühjahr 2007 übten 4,7 Mio. Beschäftigte einen Teilzeitjob aus.
- ▶ **Befristet Beschäftigte.** Die Zahl der befristet Beschäftigten wird von der Arbeitsagentur nicht erhoben. Aus anderen Quellen geht hervor, dass 1,6 Mio. ArbeitnehmerInnen befristet beschäftigt sind. Das sind ca. 7% der SV-Beschäftigten.
- ▶ **Minijobs** (Geringfügig entlohnte Beschäftigte bis 400 €). Nach aktuellen Angaben der Arbeitsagentur betrug die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten im September 2007 4,8 Mio., 12.000 mehr als vor einem Jahr. Darüber hinaus übten 2,1 Mio. SV-Beschäftigte zusätzlich einen geringfügig entlohnten Nebenjob aus, gegenüber dem Vorjahr waren das 123.000 mehr.
- ▶ **Midijobs** (400 bis 800 €) werden von 1,1 Mio. Personen ausgeübt.
- ▶ **1-Euro-Jobs** haben aktuell 320.000 Personen.
- ▶ **Ich-AGs** (Bezieher von Gründungszuschuss) gibt es derzeit knapp eine viertel Million.
- ▶ Ferner ist auf un- oder schlecht bezahlte **Praktika** hinzuweisen, mit denen für viele Hochschulabsolventen der Einstieg ins Berufsleben beginnt.

■ Auswirkungen

Leiharbeit und Leiharbeitnehmer haben – auch dann, wenn ihr Umfang im Betrieb (noch) gering ist – erhebliche **Auswirkungen** auf Beschäftigte und Beschäftigung. Folgende Aspekte wurden in einer Fragerunde auf dem Workshop zusammengetragen:

- ▶ Leiharbeiter werden schon nach kurzer Anlernzeit als voll produktiv gerechnet, was in der Realität jedoch nicht oder selten zutrifft und daher die Stammebelegschaft in den betreffenden Abteilungen belastet.
- ▶ Besetzung qualifizierter Arbeitsplätze mit Leiharbeitern, woraus Qualitätsprobleme und steigende Reklamationen von Kunden resultieren.
- ▶ Mitunter besteht aber auch wenig Bereitschaft „unausgelasteter“ Kollegen, Tätigkeiten zu übernehmen, für die Leiharbeiter eingesetzt werden.

- ▶ Unterwanderung der Stammebelegschaft: Einsatz von Leiharbeitern für kurzfristige Tätigkeiten, Leiharbeitnehmer werden aber weiterhin, auch nach Wegfall dieser Tätigkeiten eingesetzt. Personalzuwächse erfolgen über Leiharbeit. Leiharbeitern werden sogar im Finanzwesen eingesetzt.
- ▶ Erhöhung des Leistungsdrucks, Lohn-dumping für die Stammebelegschaft.
- ▶ Schwächung der Interessendurchsetzung. Leiharbeiter kämpfen nicht mit.
- ▶ Durch konzerninternes Benchmarking, das auch den Leiharbeitereinsatz berücksichtigt, geraten die Beschäftigten in den Konzernbetrieben unter Druck, wenn es um die Vergabe neuer Aufträge geht.



■ Übersicht zu den Vertragstypen

Neben den Leih- bzw. Zeitarnehmern die nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz im Entleihbetrieb tätig werden, werden auch über Werks- bzw. Dienstverträge „Fremdfirmenbeschäftigte“ eingesetzt, die Tätigkeiten übernehmen, die früher von den Stammbeslegschaften (zu häufig besseren Konditionen) erledigt wurden.

Zur Unterscheidung eignet sich folgende Übersicht:



	Arbeitnehmerüberlassungsvertrag	Werkvertrag	Dienstleistungsvertrag
Gesetzliche Grundlage	AÜG	§§ 631ff. BGB	§§ 631ff. BGB
Vertragsverhältnis	3-seitig: Leiharbeiter – Verleiher – Entleiher	2-seitig: Besteller – Werkunternehmer	2-seitig: Besteller – Dienstleister
Vertragsgegenstand	Überlassung von Arbeitnehmern	Herstellung eines bestimmten Werks (Werkerfolgs)	Ausführung einer bestimmten Tätigkeit
Weisungsbefugnis gegenüber eingesetzten Arbeitskräften	Entleiher	Werkunternehmer	Dienstleister
Risiko	Entleiher	Werkunternehmer (Erfolg)	Dienstleister (Bemühung)
Eingliederung	Im Entleihbetrieb	Keine Eingliederung im Betrieb des Auftraggebers	Keine Eingliederung im Betrieb des Auftraggebers
Entlohnungsverpflichtung bei Vertragsunwirksamkeit	Entleiher	Auftragnehmer	Auftragnehmer
Mitbestimmung	§ 14 AÜG, §§ 80, 99 BetrVG	§ 80 BetrVG	§ 80 BetrVG
Unwirksamkeit	fehlende Erlaubnis des Verleihers, fehlender Tarifvertrag und kein equal pay	fehlende Beauftragung, bei „Schein-Werkvertrag“: fehlende Erlaubnis	fehlende Beauftragung, bei „Schein-Werkvertrag“: fehlende Erlaubnis



■ Mitbestimmungsrechtliche Aspekte

Folgende Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) bieten Einflussmöglichkeiten:

■ Allgemeine Aufgaben (§ 80 BetrVG)

„Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrich-

tung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen“ (Abs. 2, Satz 1).

► Der Betriebsrat muss auch über den Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten, freien Mitarbeitern, Leiharnehmern usw. unterrichtet werden. Danach entscheidet sich, ob der Betriebsrat auch die Mitbestimmung bei Einstellungen nach § 99 BetrVG hat.

■ Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG)

Der Betriebsrat des Entleihbetriebes kann z.B. **die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern**, wenn

- „die personelle Maßnahmen ... gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung ... verstoßen würde“ (Abs. 2, Nr. 1),
- „die personelle Maßnahmen... gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde“ (Abs. 2, Nr. 2),
- „... die begründete Besorgnis besteht, dass infolge der Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden ...“ (Abs. 2, Nr. 3).

Gründe für eine Zustimmungsverweigerung können Verstöße sein gegen:

- ein Gesetz (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz usw.)
- eine Verordnung
- eine Unfallverhütungsvorschrift
- einen Tarifvertrag (im Unternehmen geltender TV)
- eine Betriebsvereinbarung (BV Einsatz von Leiharbeit)
- eine gerichtliche Entscheidung
- eine behördliche Anordnung
- eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG

Die Einstellungszustimmung kann auch verweigert werden, wenn einer ArbeitnehmerIn gekündigt wird oder sonstige Nachteile erleidet, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten.

Mitbestimmungspflichtig nach § 99 BetrVG ist auch, wenn Verleiher einen bereits gemäß § 99 BetrVG eingestellten Leiharbeiter gegen einen anderen austauschen.

► Der Betriebsrat muss bei jedem geplanten Einsatz von Leiharbeit prüfen, ob ein Verstoß vorliegt oder droht, bzw. Stammbeschäftigte Nachteile erleiden oder entlassen werden könnten.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des Entleihunternehmens ist auch im AÜG ausdrücklich genannt:

■ Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte (§ 14 AÜG)

„Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung ist der Betriebsrat des Entleihbetriebes nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen. Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12, Abs. 2, Satz 2 vorzulegen“: Das ist die Erlaubnis des Verleihers zur Arbeitnehmerüberlassung.

Es besteht Einigkeit darüber, dass der Entleiher **den Betriebsrat zu informieren hat** über:

- Arbeitszeit
- Tätigkeit und Arbeitsplatz
- Einstellungstermin und Einsatzdauer
- Auswirkung auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer
- Qualifikation des Leiharbeitnehmer

► Vor allem die Informationen über die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Entleihbetriebes sind zu hinterfragen, da sie meist von Arbeitgeberseite nicht gesehen werden. Die Praxis zeigt jedoch, dass neben einem schleichenden Personalabbau auch zusätzliche Arbeitsbelastung durch Qualifizierungsaufwand, niedrigere Prämien z.B. bei Teamprämien usw. auftreten können.

■ Mitbestimmungsrechte (§ 87 BetrVG)

Beim Einsatz von Leiharbeitern gelten auch die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG, insbesondere:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

■ Mitbestimmung bei Kündigungen (§ 102 BetrVG)

Auch bei geplanten betriebsbedingten Kündigungen kann der Betriebsrat gem. § 102 BetrVG Abs. 3 Ziffer 3 widersprechen, wenn „der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann“.

► Entsprechend der aktuellen Rechtsprechung heißt dies: Bevor die Stammbesellschaft reduziert werden kann, müssen zunächst die Leiharbeiter abgebaut werden. Allenfalls der schwankende Teil der Aufträge bzw. Arbeitsplätze darf noch mit einer Reserve von Leiharbeitnehmern besetzt bleiben.

Auf dem Workshop wurden die im Folgenden dargestellten Regelungsansätze und Politikanforderungen genannt.



■ Mögliche betriebliche Regelungsansätze

- ▶ Einstellung von Leiharbeitern regeln (§14(3) AÜG §99 BetrVG)
- ▶ Voraussetzungen und Zweck für den Einsatz von Leiharbeitern betrieblich regeln
- ▶ Nur befristete Einsätze von Leiharbeitern ansonsten
- ▶ Übernahme von Leiharbeitern
- ▶ Beschäftigungssicherung der Stammebelegschaft
- ▶ Entlohnung von Leiharbeitern (Equal-Pay-BV und Equal Treatment, Leiharbeit im Flächentarifvertrag regeln. Branchenzuschläge vereinbaren)
- ▶ Personalplanung
- ▶ Mitbestimmung bei der Arbeitszeit (§ 87(1) Nr. 2 und 3 BetrVG)
- ▶ Leiharbeits-Quote festlegen
- ▶ Qualitative Auswahl und Begrenzung der Leiharbeitsfirmen

■ Politikanforderungen

- ▶ Teilzeitbefristungsgesetz darf eine im Sozialplan vereinbarte vorrangige Einstellung von entlassenen Beschäftigten nicht einschränken.
- ▶ Arbeitsagentur darf nicht ausschließlich an Leiharbeitsfirmen vermitteln und bei einer Ablehnung Sperren aussprechen.
- ▶ Die Duldung von Leiharbeit seitens der Politik soll beendet werden.
- ▶ Die europäische Sozialcharta muss eingehalten werden. Leiharbeit gibt es auch anderenorts z.B. in Osteuropa.
- ▶ Mindestlöhne müssen eingeführt werden.

Meinungen

Leiharbeit

Insbesondere bei Unternehmen, die internationalen Konzernen angehören, wird in der Regel mit Köpfen gerechnet. Dann darf ein Betrieb eben nur soundso viel Beschäftigte auf der Lohn- und Gehaltsliste stehen haben – egal, ob der so bemessene Personalbestand ausreicht. Die Geschäftsleitungen hierzulande reagieren darauf oftmals mit einem, sagen wir mal, „unechten“ Personalabbau: Durch Entlassungen, Outsourcing usw. wird Personal abgebaut und den Vorgaben des Konzerns entsprochen. Anschließend werden die nötigen Leistungen eingekauft oder Leiharbeiter eingestellt. Aus Personalkosten sind so Materialkosten geworden. Für das Ergebnis des Unternehmens muss das keineswegs von Vorteil sein.

*Werner Dietrich
IGM Neustadt*

Bei uns haben wir den Einsatz von Leiharbeit in einer Betriebsvereinbarung so geregelt: Die prozentuale Höhe der Leiharbeit hängt von der Zahl der Stammebelegschaft ab. Bei 600 oder weniger Stammbeschäftigten darf das Unternehmen keine Leiharbeiter einsetzen. Mit der Zunahme der Beschäftigung dürfen prozentual mehr Beschäftigte eingesetzt werden. Bei mehr als 900 Stammbeschäftigten sind es 4%. Werkvertragsarbeitnehmer zählen in den Prozentsätzen mit.

Bei Neueinstellungen sind die im Betrieb tätigen Leiharbeiter bevorzugt einzustellen. Die Geschäftsleitung muss also, wenn Sie mehr Leiharbeiter einstellen möchte und die zulässige Zahl erreicht ist, zunächst Mitarbeiter fest oder befristet einstellen.

Betriebsrat

Unsere Sozialpläne, die wir 2004 abgeschlossen haben, sehen vor, dass bei künftigen Einstellungen die entlassenen Beschäftigten bevorzugt zu berücksichtigen sind. Dabei soll keine Rolle spielen, ob es sich um ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis handelt.

Genau hier macht aber das Teilzeitbefristungsgesetz Schwierigkeiten. Danach ist eine Befristung nämlich unzulässig, „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“ (§ 14). Das bedeutet, dass eine bevorzugte Einstellung ehemaliger Mitarbeiter nicht möglich sein soll. Hier denke ich sind Änderungen gefordert, damit diese in Sozialplänen durchaus übliche Regelung nicht durch das Gesetz ausgehebelt wird.

*Peter Weinacht
Sensus, Ludwigshafen*

Leiharbeit



■ Fachworkshop zu prekären Arbeitsverhältnissen am 4.12.2007 in Bingen

Prekäre Arbeitsverhältnisse im Allgemeinen und Leiharbeit im Besonderen waren Thema unseres 2. Fachworkshops, der am 4.12.2007 in Bingen stattfand.

Leiharbeit als die derzeit wohl am weitesten verbreitete Form prekärer Arbeitsverhältnisse ist für Betriebsräte und Öffentlichkeit zum Dauerthema geworden. Verstärkte Aufmerksamkeit hat das Thema erfahren, als sich zeigte, dass im Zuge des Aufschwungs Arbeitsplätze vor allem bei Zeitarbeitsfirmen geschaffen wurden.



Leiharbeit ist auch dasjenige Arbeitsverhältnis, das derzeit den Beschäftigten und Betriebsräten am meisten Sorge bereitet. Vor Jahren, als Leiharbeit noch eine randständige Bedeutung in den Betrieben hatte und in der Regel auf Auftragsspitzen und unvorhergesehene Personalengpässe beschränkt war, spielte sie auch in den Betriebsräten

eine untergeordnete Rolle. In jüngster Zeit jedoch nimmt Leiharbeit rasant zu und wird in den Betrieben als Ersatz für Stammbeschäftigte durchzusetzen versucht. Leiharbeit, die auch gemessen an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten immer noch gering ist und bleiben wird, entwickelt sich zu einer massiven Bedrohung der Stammebelegschaft:

- ▶ durch die Belastungen für das immer wieder erneute Anlernen der Leiharbeiter,
- ▶ durch die um sich greifenden Versuche der Unternehmen, Stammbeschäftigte zu entlassen und als Leiharbeit wieder einzustellen,
- ▶ durch die Aushöhlung der Streikfähigkeit in den Betrieben.

Die aktuellen Entwicklungen in den Betrieben und was die Betriebsräte unternehmen, um Leiharbeit zu regulieren und sozial zu gestalten, wurde in insgesamt acht Referaten dargestellt.



Leiharbeit zieht sich durch alle Betriebsgrößen. Die Ziele, die die Geschäftsleitung mit Leiharbeit verfolgt, sind keineswegs einheitlich, sondern hängen stark von der Auslastungs- und Ertragsentwicklung ab. Den Einsatz von Leiharbeit versuchen die Betriebsräte vor allem in Betriebsvereinbarungen zu regeln.

Über die Arbeit des Betriebsrats in einer Leiharbeitsfirma berichtet der Betriebsratsvorsitzende von Randstad. Der Betriebsrat sucht u.a. von sich aus den Kontakt zu den Betriebsräten der Entleihbetriebe auch mit dem Ziel, über die Bedingungen von Leiharbeit zu informieren und die betriebsrätliche Betreuung der Leiharbeit zu gewährleisten.



■ Workshop „Familie und Beruf“ am 15.1.2008 in Germersheim

Wege zur Unterstützung der Kinderbetreuung durch den Betrieb wurden am 15.1.2008 im Straßenbahnmuseum von interessierten Betriebsräten aus Germersheim diskutiert.

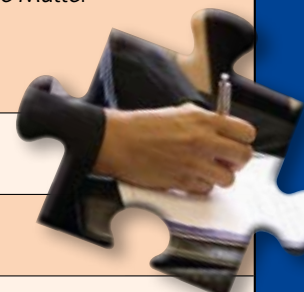
Als wesentliche Probleme wurden von den TeilnehmerInnen folgende Punkte thematisiert:

- ▶ Mangelnde oder zu teure Ferienangebote für Kinder. Die Schulferien sind rund doppelt so lang wie der tarifliche Urlaub.
- ▶ Starre Betreuungszeiten der Kindertagesstätten und mangelnde Abstimmung mit der betrieblichen Arbeitszeit und dem ÖPNV.
- ▶ Kosten der Betreuungsplätze.
- ▶ Was tun, wenn das Kind krank ist?
- ▶ Durch geringere Flexibilität aufgrund der Sicherstellung der Kinderbetreuung Nachteile bei der beruflichen Entwicklung, Fortbildung etc.



Angelika Winter, die bereits im September den Workshop zu diesem Thema durchführte stellt bisherige Erfahrungen und die wichtigsten Rechtsansprüche dar. Die Teilnehmer gingen mit der Vereinbarung auseinander, die konkreten Bedarfe in den Betrieben bis zum nächsten Termin zu erheben.

Anspruch	Umfang der Unterstützung	Begünstigte
Während der Schwangerschaft		
Beschäftigungsverbot, werdende Mutter kann auf eigenen Wunsch weiterarbeiten.	6 Wochen vor Entbindung	werdende Mütter
absolutes Beschäftigungsverbot	8 Wochen nach Entbindung	Mütter
Kündigungsschutz	Beginn der Schwangerschaft bis 4 Monate nach Geburt	Mütter
Mutterschaftsgeld	Krankenkassenleistung max. 13 €/Tag	Mütter
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	Arbeitgeberleistung; Differenz zwischen Durchschnittseinkommen der letzten 3 Monate der Schutzfrist und dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse	Mütter
Zuschuss zur Krankenversicherung	einmalig höchstens 210 €	Mütter, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind
Erstausstattungsgeld		Mütter in finanziellen Notlagen
Haushaltshilfe	Bezahlung einer Haushaltshilfe	werdende Mütter, die aufgrund von Komplikationen den Haushalt nicht selbst führen können
Nach der Geburt		
Elterngeld	67% des letzten Nettoeinkommens, mindestens 300 €, höchstens 1.800 € monatlich	Eltern mit Kindern bis zum Alter von 12 bzw. 14 Monaten
Freistellung bei Elternzeit	3 Jahre unbezahlt	Väter oder Mütter
Teilzeitarbeit		derjenige Elternteil, der in Elternzeit ist
besonderer Kündigungsschutz	ab Zeitpunkt der Beantragung von Elternzeit, höchstens 8 Wochen vorher	derjenige Elternteil, der in Elternzeit ist.
Stillpausen		Mütter
Krankheit des Kindes	unbezahlte Freistellung 10 Tage pro Jahr und Kind, 20 Tage bei Alleinerziehenden, max. 50 Tage. Während dieser Zeit: Kinderkrankengeld 70% vom Bruttoverdienst	Mütter oder Väter



Herausgeber:

TBS gGmbH
Rheinland-Pfalz
Kaiserstraße 26-30
55116 Mainz

Tel.: 06131/28 835-0
Fax: 06131/22 61 02
info@tbs-rheinlandpfalz.de
www.tbs-rheinlandpfalz.de