

Kommentierung des Arbeitszeitgesetzes

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

“ 1e-4heck des Gesetzes

4heck des Gesetzes ist es,

- 1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie**
- 2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.**

Einbettung in das System des Arbeitsschutzes

Die erste Vorschrift des ArbZG ist ein allgemeiner Programmschutz ohne eigenständige rechtliche Folgen. Die drei genannten Ziele – Gewährleistung des Gesundheitsschutzes, Verbesserung der Bedingungen für flexible Arbeitszeiten und Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe, realisieren sich ausschließlich durch Anwendung der nachfolgenden Vorschriften. Bedeutsam ist allerdings die Einordnung des Arbeitszeitrechts in das System des Arbeitsschutzes. Damit unterstellt der Gesetzgeber das ArbZG den grundlegenden Vorgaben zum Arbeitsschutz im Arbeitsschutzgesetz (ArbSCHG). Dieses ist quasi das Grundgesetz für den staatlich geregelten Arbeitsschutz.

Ein wesentlicher Bestandteil des ArbSCHG, der somit auch bei der Arbeitszeitgestaltung zu beachten ist, ist die in “ 14 ArbSCHG enthaltene Hierarchie der Schutzmaßnahmen. Hier steht an oberster Stelle die Vermeidung von Gefahren und Belastungen. Wenn also klar ist, dass eine Form der Arbeitszeitgestaltung wegen der davon ausgehenden Belastungen Maßnahmen des Arbeitsschutzes erfordert, muss zunächst ermittelt werden, wie diese Belastungen durch Umgestaltung der Arbeitszeit vermeiden oder abgestellt werden können. Nur wenn dies ausgeschlossen ist, kann über eine andere Form der Entlastung nachgedacht werden.

Anerkannt ist etwa für die Nachtarbeit, dass diese auf Dauer für die Gesundheit gefährlich ist (BverfG v. 289-01-1992 – 1 BvR 1025/82).

Soweit Nachtarbeit also vermeidbar ist, muss darauf verzichtet werden, was aber zumindest im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs nicht vollständig möglich ist. Deshalb können hier auch andere Maßnahmen zum Zuge kommen, insbesondere ein Ausgleich, der aber der Entlastung dienen und so gesundheitlich wirksam werden muss. Dies kann etwa in Form der Erleichterung der Arbeitsaufgabe während der Nachtarbeit oder aber durch Ausgleichszeiten im unmittelbaren Anschluss daran geschehen. Kein gesundheitlicher Ausgleich ist dagegen eine zusätzliche Bezahlung dieser besonderen Belastung, obwohl “ 16 Abs.5 ArbZG dies unter Verstoß gegen die Grundregel des ArbSCHG noch zulässt.

Die gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz gehen mittlerweile davon aus, dass die wesentlichen Festlegungen autonom innerhalb der Betriebe getroffen werden und nicht mehr hoheitlich durch Eingreifen überlasteter Arbeitsschutzbehörden gewährleistet werden können. Daher ist im ArbSCHG das Instrument der Gefährdungsanalyse geschaffen worden, bei deren Durchführung und Ausgestaltung der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gem. “ 187 Abs.1 Nr.7 BetrVG hat (BAG v. 8-06-2004 – 1 ABR 13/03). Diese Gefährdungsbeurteilung muss sich gem. “ 15 Abs. 3 Nr.14 ArbSCHG noch nicht ausdrücklich vorsieht, etwa die Verlängerung der Ruhezeit über elf Stunden hinaus, im Einzelfall aber gleichwohl erforderlich und damit einzuhalten sind.

Arbeitsschutz im Sinne des ArbSCHG und damit auch im Sinne des ArbZG geht über den reinen Gesundheitsschutz hinaus. Dies ergibt sich insbesondere aus “ 12 und “ 14 Nr.4 ArbSCHG. Danach sind Maßnahmen des Arbeitsschutzes auch solche, die der menschengerechten Gestaltung der Arbeit dienen. Solche Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen. Unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsschutzes ist es also von Bedeutung, ob die Arbeitszeitgestaltung noch eine Teilnahme am sozialen Leben zulässt oder nicht. Auf diesem Weg kann dann auch der in der Verkehrsbranche aufgehobene Schutz von Sonn- und Feiertagen zumindest in Ansätzen realisiert werden. Obwohl das ArbZG diese Branche in “ 110 Abs.1 Nr.110 grundsätzlich vom Sonntagsschutz ausnimmt, sind diese Tage dennoch, eigentlich sogar die gesamten Wochenenden, als Zeiten des sozialen Umgangs nach wie vor von erheblicher Bedeutung. Entsprechende Freiräume können nur durch konsequente Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte diesseits der gesetzlichen Erlaubnis der Sonntagsarbeit geschaffen werden.

Vollzug des ArbZG

Obwohl die wesentlichen Weichenstellungen zur Realisierung des Arbeitsschutzes im Betrieb erfolgen, ist das ArbZG staatliches Ordnungsrecht. Es verpflichtet den einzelnen Arbeitgeber gegenüber der Allgemeinheit. Die Einhaltung dieser Verpflichtung wird durch die entsprechenden Stellen, Ämter für Arbeitsschutz bzw. Gewerbeaufsichtsämter kontrolliert. Der Arbeitgeber kann diese Aufgabe allerdings auf geeignetes Personal weiter delegieren. Wenn die entsprechenden Kompetenzen mit übertragen werden, sind also auch unmittelbare Vorgesetzte Verpflichtete aus dem ArbZG. Das ist insbesondere von Bedeutung in Hinblick auf die Sanktionen, die das Gesetz vorsieht: Bußgelder können gem.“ 120 auch gegen diejenigen verhängt werden, die Als Abteilungsleiter, Meister oder Dienstplaner zu lange Arbeitszeiten anordnen oder zulassen. Keine Verpflichtung in diesem Sinne trifft dagegen die Beschäftigten selber, die ja durch das Gesetz geschützt werden sollen. Das gilt auch dann, wenn eine Betriebsvereinbarung oder der Arbeitsvertrag ihnen eine entsprechende Verantwortung zuweist. Zumindest können sie nicht wegen Verstoßes gegen ihre eigenen Interessen Bußgeldpflichtig werden.