

Die Rechtsprechung bejaht sogar die Zulässigkeit der Aussperrung von im Urlaub befindlichen Arbeitnehmern. Als Reaktion auf einen Streik können sogar arbeitsunfähig kranke Arbeitnehmer ausgesperrt werden.

3.1.6.6 Arbeitsgerichtsbarkeit

3.1.6.6.1 Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte im **Urteilsverfahren** folgt aus §§ 2, 3 ArbGG. Die meisten Fälle im Individualarbeitsrecht betreffen in der Praxis Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG). Mit einer Klage kann beispielsweise die Zahlung von Arbeitsentgelt, Gewährung von Urlaub oder Schadensersatz verlangt werden. Meistens entscheiden die Gerichte aber über die Wirksamkeit von Kündigungen und befristeten Arbeitsverträgen.

Die örtliche Zuständigkeit ergibt sich aus dem Gerichtsstand des Arbeitsorts, unbeschadet davon, ob dieser sich für kürzere Zeiträume (Versetzungen z. B.) ändert.

§ 2 Abs. 1 ArbGG eröffnet eine ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit. Dies hat zur Konsequenz, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht durch Vereinbarung die Zuständigkeit von Amts- oder Landgerichten begründen können. Für das kollektive Arbeitsrecht ergibt sich die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte im Urteilsverfahren aus § 2 Abs. 1 Nr. 1, 2 ArbGG: Erfasst sind Rechtsstreitigkeiten zwischen tariffähigen Parteien oder zwischen diesen und Dritten auf den Gebieten des Tarifrechts (z. B. über die Auslegung von Tarifverträgen) oder des Arbeitskampfrechts (z. B. über die Unterlassung rechtswidriger Arbeitskampfmaßnahmen).

Neben dem Urteilsverfahren sind die Gerichte auch im so genannten **Beschlussverfahren** ausschließlich zuständig (§ 2a ArbGG). Hauptanwendungsfall sind die Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz – also Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Beispiele für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten sind:

- die Anfechtung einer Betriebsratswahl,
- Streitigkeiten über das Bestehen bzw. den Umfang von Mitbestimmungsrechten (z. B. § 87 Abs. 1 BetrVG).

Beschlussverfahren und Urteilsverfahren **schließen einander aus**. Entscheidend ist der jeweilige Streitgegenstand. Dabei muss aber die betriebverfassungsrechtliche Frage selbst den Streitgegenstand ausmachen. Es reicht nicht, wenn sie nur Vorfrage einer individualrechtlichen Streitigkeit nach § 2 ArbGG ist. Das Beschlussverfahren findet keine Anwendung, wenn es um individualrechtliche Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geht, auch wenn deren Grundlage sich aus dem BetrVG ergibt. Ob das Urteils- oder das Beschlussverfahren die richtige Verfahrensart ist, hat das Arbeitsgericht von Amts wegen zu prüfen.

3.1.6.6.2 Instanzenzug der Arbeitsgerichtsbarkeit

Die Arbeitsgerichtsbarkeit besteht aus drei Instanzen: Erstinstanzlich zuständig sind die Arbeitsgerichte (AG). In zweiter Instanz entscheiden die Landesarbeitsgerichte (LAG), in dritter Instanz das Bundesarbeitsgericht (BAG).

In allen Instanzen sind nicht nur Berufsrichter, sondern auch ehrenamtliche Richter an der Entscheidungsfindung beteiligt. Das Gesetz schreibt vor, dass die ehrenamtlichen Richter je zur Hälfte aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber stammen müssen. Sie sind gleich den Berufsrichtern nur an Gesetz und Recht gebunden und unterliegen nicht den Weisungen ihrer Interessenvertretung. Die ehrenamtlichen Richter wirken an der mündlichen Verhandlung mit und haben ein umfassendes Fragerecht. Ihre Stimme hat das gleiche Gewicht wie die des vorsitzenden Berufsrichters.

Aus Gründen der Verfahrensbeschleunigung sind bestimmte Zuständigkeiten jedoch dem Berufsrichter allein vorbehalten (z. B. die Durchführung der **Güteverhandlung**, die dem eigentlichen Arbeitsgerichtsprozess zwingend vorangeht).

Das **AG** ist in allen arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten als erste Instanz zuständig. Beim AG bestehen **Kammern**, die – wie gesagt – mit einem Berufsrichter und zwei ehrenamtlichen Richtern besetzt sind.

Das **LAG** ist ebenfalls mit einem Berufsrichter und zwei ehrenamtlichen Richtern besetzt und entscheidet ebenfalls mit **Kammern**. Zuständig ist das LAG für die **Berufungen** gegen die Urteile der Arbeitsgerichte und für die Beschwerden gegen deren Beschlüsse.

Beim **BAG** mit Sitz in Erfurt werden **Senate** gebildet, die mit drei Berufsrichtern und zwei ehrenamtlichen Richtern besetzt sind. Hauptsächlich entscheidet das BAG als dritte Instanz über die gegen die Entscheidungen des LAG eingelegten Rechtsmittel im Wege der **Revision**.

Beim BAG wird ein **Großer Senat** gebildet. Dieser ist zuständig, wenn ein Senat in einer Rechtsfrage von der Rechtsprechung eines anderen Senats abweichen will. Auch Fragen von grundsätzlicher Bedeutung können dem Großen Senat vorgelegt werden.

3.1.6.7 Grundlegende arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen

Arbeitsschutz ist Ausprägung der Sozialpolitik und dient dazu, Sicherheit, Gesundheit und Leben der Arbeitnehmer zu schützen. Das Gesamtsystem des Arbeitsschutzes in Deutschland setzt sich aus verschiedenen Rechtsquellen zusammen.

Im Folgenden werden das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz, die Arbeitsstättenverordnung und die Gefahrstoffverordnung behandelt.

3.1.6.7.1 Arbeitsschutzgesetz

Das Arbeitsschutzgesetz trat 1996 in Kraft und setzte die »EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (89/391 EWG)« in deutsches Arbeitsschutzrecht um.

Dieses Gesetz stellt eine Art »**Grundgesetz des betrieblichen Arbeitsschutzes**« dar, indem es allgemeine Pflichten auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes festschreibt, auf speziellere Arbeitsschutzvorschriften verweist und Pflichten zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz von Beschäftigten nach anderen Rechtsvorschriften ausdrücklich unberührt lässt.

Durch seine allgemeine Ausgestaltung hat das ArbSchG direkten oder indirekten Einfluss auf das übrige Arbeitsschutzrecht.

Das ArbSchG dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** zu sichern und zu verbessern (§ 1 ArbSchG). Es gilt grundsätzlich in allen Tätigkeitsbereichen; ausgenommen von der Geltung sind Hausangestellte in privaten Haushalten, Beschäftigte auf Seeschiffen sowie in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen (wenn dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen).

Maßnahmen im Sinne des ArbSchG sind solche

- zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit,
- zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren,
- der menschengerechten Gestaltung bei der Arbeit.

Es ist ständige Aufgabe aller Beteiligten, die Zielsetzung des ArbSchG zu verfolgen. Daraus bestimmt das Gesetz sowohl Pflichten des Arbeitgebers als auch Pflichten der Beschäftigten, die im Folgenden in Grundzügen dargestellt werden.

3.1.6.7.1.1 Pflichten des Arbeitgebers

Die Grundpflichten (§ 3 ArbSchG) des Arbeitgebers bestehen darin, die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen unter Berücksichtigung der Umstände zu **treffen**, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen, diese Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu **prüfen** und sie ggf. anzupassen. Ziel muss für den Arbeitgeber die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten sein. Die Kosten der getroffenen Maßnahmen dürfen nicht auf die Beschäftigten abgewälzt werden, sondern sind vom Arbeitgeber zu tragen.

In § 4 ArbSchG werden diese Grundpflichten des Arbeitgebers durch verschiedene Grundsätze weiter konkretisiert:

Die Arbeitsabläufe sind so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird (**Gefährdungsbeurteilung**). Zudem sind Gefahren **präventiv** an ihrer Quelle zu bekämpfen. Der Arbeitgeber muss die Arbeitsschutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin, der Hygiene sowie sonstigen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen auswählen. Aus diesem Grundsatz folgt für den Arbeitgeber, dass erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen mit der Entwicklung der Technik und Arbeitswissenschaft Schritt halten und ggf. verbessert werden müssen.

Nach § 6 ArbSchG trifft den Arbeitgeber die Pflicht zur **Dokumentation** der Gefährdungsbeurteilung, der vom Arbeitgeber festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen und der Ergebnisse deren Überprüfung. Die Dokumentationspflicht dient dazu, den betrieblichen Arbeitsschutz transparent zu machen. Wenn in einem Betrieb zehn oder weniger Beschäftigte vorhanden sind, besteht diese Dokumentationspflicht grundsätzlich nicht. Es kann aber in anderen Rechtsvorschriften festgeschrieben sein, dass auch für diese Betriebe die Arbeitsschutzmaßnahmen zu dokumentieren sind, wie z. B. in § 20 GefStoffV für den Umgang mit Gefahrstoffen; daher ist eine Dokumentation stets anzuraten, auch für kleinere Betriebe.

Aus § 12 ArbSchG folgt für den Arbeitgeber die Pflicht, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu **unterweisen**. Erforderlich sind eigens auf den konkreten Arbeitsplatz oder Aufgabenbereich abgestimmte Weisungen und Erläuterungen. Bei Veränderungen ist eine neue Unterweisung notwendig. Zweck dieser Vorschrift ist, den Beschäftigten in die Lage zu versetzen, eine Gefährdung zu erkennen und sich den Arbeitsschutzmaßnahmen entsprechend verständig verhalten zu können.

3.1.6.7.1.2 Pflichten der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind gemäß § 15 ArbSchG verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten unter Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen, darüber hinaus ebenfalls für die Sicherheit und Gesundheit der Personen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind. Insbesondere müssen die Beschäftigten alle Arbeitsmittel, Schutzausrüstungen und ihnen zur Verfügung gestellten **Schutzausrüstungen** bestimmungsgemäß verwenden.

Sollte ein Beschäftigter die Pflicht zur Eigenvorsorge verletzen, kann der Arbeitgeber mit Ermahnung, Abmahnung und Kündigung dagegen vorgehen. Dies beruht auf der Einsicht, dass die besten Arbeitsschutzmaßnahmen ins Leere laufen, wenn die Beschäftigten sich nicht sicherheitsgerecht verhalten.

Eine weitere Pflicht besteht darin, dem Arbeitgeber jede festgestellte unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit zu **melden**. In diesem Zusammenhang hat jeder Beschäftigte das Recht, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen.

Sollten Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung sein, dass vom Arbeitgeber getroffene Maßnahmen nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesund-

heitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten und schafft der Arbeitgeber auf eine hierauf gerichtete Beschwerde keine Abhilfe, können sie sich an die zuständige Behörde wenden, ohne dass ihnen hierdurch irgendwelche Nachteile entstehen dürfen.

3.1.6.7.2 Arbeitssicherheitsgesetz

Das Gesetz über **Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure** und andere **Fachkräfte für Arbeitssicherheit** wird kurz als Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) bezeichnet. Nach Maßgabe dieses Gesetzes muss der Arbeitgeber Betriebsärzte und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellen, die den Arbeitgeber bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung unterstützen.

Die Kriterien für die Pflicht des Arbeitgebers zur Bestellung sind:

- Betriebsart und die damit für den Arbeitnehmer verbundenen Gefahren,
- Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft,
- Betriebsorganisation, insbesondere in Hinblick auf die Zahl und Art der für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen.

Die bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte sind verpflichtet, mit dem Betriebsrat und mit anderen im Betrieb für Angelegenheiten der technischen Sicherheit, des Gesundheits- und des Umweltschutzes beauftragten Personen zusammenzuarbeiten.

3.1.6.7.3 Arbeitsstättenverordnung

Die Arbeitsstättenverordnung dient der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes. Sie gilt in allen Arbeitsstätten und Betrieben, in denen auch das Arbeitsschutzgesetz Anwendung findet.

Der Arbeitgeber wird durch die ArbStättV verpflichtet, die Arbeitsstätte nach den allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und hygienischen Regeln sowie nach sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen einzurichten und zu betreiben.

Er hat die Arbeitsstätte nach Maßgabe der ArbStättV mit bestimmten Räumen und Einrichtungen auszustatten. Die Vorschriften der ArbStättV erstrecken sich sowohl auf Räume, Verkehrswege und Einrichtungen in Gebäuden wie als auch auf Arbeitsplätze im Freien.

Die Anforderungen betreffen umfassend den **gesamten** Arbeitsbereich. Die ArbStättV trifft Regelungen zur Lüftung der Arbeitsräume, zu Raumtemperaturen, zur Beleuchtung sowie zur Einrichtung bestimmter Räume (Pausen- und Ruheräume, Sanitärräume). Des Weiteren enthält sie Vorschriften zum Schutz gegen Lärm, Entstehungsbrände, Gase, Dämpfe und sonstige unzuträgliche Einwirkungen.

Ergänzt wird die ArbStättV durch die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales herausgegebenen Arbeitsstätten-Richtlinien. Diese Richtlinien beschreiben die wichtigsten anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und hygienischen Regeln und gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse.

3.1.6.7.4 Gefahrstoffverordnung

In 2010 ist eine neue Gefahrstoffverordnung in Kraft getreten. Sie wurde auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes und des Chemikaliengesetzes erlassen. Die Gefahrstoffverordnung musste **novelliert** werden, um die europäischen Richtlinien in deutsches Recht umzusetzen.

Die GefStoffV gilt für das Inverkehrbringen von Stoffen, Zubereitungen und Erzeugnissen zum Schutz der Beschäftigten und anderer Personen sowie zum Schutz der Umwelt vor stoffbedingten Gefahren und Schädigungen.

3.1.6.7.4.1 Schutzstufenkonzept

Neben bewährten Elementen enthält die GefStoffV etliche Neuerungen. So wurde beispielweise ein vom Gefährdungspotenzial des Stoffes abhängiges **vierstufiges Schutzstufenkonzept** eingeführt.

Darin werden jeweils vier aufeinander aufbauende Maßnahmenpakete für das sichere Arbeiten mit Gefahrstoffen beschrieben. Anhand von Gefahrenmerkmalen der Stoffe und der Gefährdungsbeurteilung werden Ersatzmaßnahmen, technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen und deren Wirksamkeitskontrollen vorgeschrieben.

Weiterhin gibt es statt der bisherigen Grenzwertbezeichnungen »Maximale Arbeitplatzkonzentration« (MAK) und »Technische Richtkonzentration« (TRK) nur noch einen einzigen »**Arbeitsplatzgrenzwert**« (**AGW**) – wie es auch in den europäischen Vorgaben vorgesehen ist.

Das gefährdungsbezogene Schutzmaßnahmen-Konzept ermöglicht es dem Arbeitgeber, auch ohne Angabe von Grenzwerten die angemessenen Schutzmaßnahmen zu treffen. Vor allem erleichtert die neue Verordnung kleinen und mittleren Unternehmen die Anwendung, indem Entscheidungen über Schutzmaßnahmen in den Betrieben direkt vorgenommen werden.

Zum Schutz der Arbeitnehmer vor krebserzeugenden, fruchtbarkeitsgefährdenden und erbgutverändernden Chemikalien sind entsprechende Maßnahmen zu treffen: etwa organisatorische bzw. technische Vorkehrungen (Belüftungsanlagen), Wartungsverfahren oder auch zeitliche Begrenzungen, die festlegen, wie lange ein Beschäftigter einem Gefahrstoff höchstens ausgesetzt sein darf.

3.1.6.7.4.2 Begriffe und Einzelheiten der Verordnung

Gefahrstoffe sind alle Stoffe und Zubereitungen nach § 3 a ChemG sowie explosionsfähige Stoffe, Zubereitungen und Erzeugnisse, aber auch Stoffe, Zubereitungen und Erzeugnisse, aus denen bei der Herstellung oder Verwendung solche Stoffe oder Zubereitungen entstehen oder freigesetzt werden können.

Der Begriff des Umgangs ist durch den der Tätigkeiten, der auch bereits in der Biostoffverordnung benutzt wird, ersetzt worden: Eine **Tätigkeit** ist demnach jede Arbeit, bei der Stoffe, Zubereitungen oder Erzeugnisse im Rahmen eines Prozesses einschließlich Produktion, Handhabung, Lagerung, Beförderung, Entsorgung und Behandlung verwendet werden oder verwendet werden sollen oder bei der Stoffe oder Zubereitungen entstehen oder auftreten.

Lagern ist das Aufbewahren zur späteren Verwendung sowie zur Abgabe an andere. Das schließt die Bereitstellung und Beförderung ein.

Die **Prüffristen** technischer Einrichtungen sind auf ein maximales Prüfintervall von drei Jahren verlängert worden.

Auch im Bereich der **Arbeitsmedizin** gibt es Änderungen: Unterschieden wird in Pflichtuntersuchungen und solche, die der Arbeitgeber zwar anzubieten hat, deren Annahme durch die Mitarbeiter aber freiwillig ist.

Die **Unterrichtung** und **Unterweisung** der Beschäftigten muss vom Unternehmer organisiert und durchgeführt werden, z. B. durch Aushändigen und Erläutern der Betriebsanweisung, durch Bekanntgabe der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen u. a. Eine Unterweisung ist **vor** der Aufnahme der Beschäftigung und dann in jährlichem Abstand arbeitsplatzbezogen und in verständlicher Form und Sprache erforderlich. Betriebsanweisungen sind regelmäßig zu aktualisieren.

Weitere **Pflichten für den Arbeitgeber** bestehen in der unverzüglichen Meldung an die Behörde über jeden Unfall und jede Betriebsstörung, die bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen zu einer ernsten Gesundheitsschädigung der Beschäftigten haben, oder aber über

Krankheits- und Todesfälle, bei denen konkrete Anhaltspunkte für eine Verursachung durch die Tätigkeit mit Gefahrstoffen besteht.

Die **Technischen Regeln für Gefahrstoffe** (TRGS) bleiben als Auslegungshilfe für die Verordnung bestehen und werden an die Verordnung angepasst.

3.1.6.7.5 Jugendarbeitsschutzgesetz

Die Beschäftigung von Kindern, d.h. Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind, und von Jugendlichen, d. h. Personen, die 15 aber noch nicht 18 Jahre alt sind und noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist nach § 5 Abs. 1 JArbSchG **grundsätzlich** verboten.

Hierzu bestehen aber einige **Ausnahmeregelungen**:

- Die Beschäftigung von Kindern im Rahmen eines Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht ist erlaubt.
- Kinder über 13 Jahren dürfen unter engen zeitlichen Grenzen in der Landwirtschaft arbeiten, bis zu zwei Stunden werktäglich Zeitungen austragen oder bis zu zwei Stunden täglich leichtere Beschäftigung im Bereich des Sports ausführen.
- Jugendliche über 15 Jahren dürfen während der Schulferien bis zu vier Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden.
- Behördliche Ausnahmen für die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen bei Theatervorstellungen, Musikaufführungen, Werbeveranstaltungen, im Rundfunk sowie bei Ton-, Film- und Fotoaufnahmen sind unter strengen Voraussetzungen möglich.
- Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, dürfen zwar ein Berufsausbildungsverhältnis eingehen; ansonsten dürfen sie lediglich mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Die **regelmäßige Arbeitszeit** von Jugendlichen darf nicht mehr als acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich betragen. Für den Berufsschulunterricht sind die Jugendlichen freizustellen. Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche und an Samstagen, Sonn- und Feiertagen nur unter bestimmten Voraussetzungen beschäftigt werden.

3.1.6.7.6 Mutterschutzgesetz

Schutzzvorschriften für schwangere Arbeitnehmerinnen sowie junge Mütter nach der Entbindung und während der Stillzeit finden sich im **Mutterschutzgesetz** (MuSchG). Für Selbstständige und Hausfrauen gibt es keine entsprechenden Regeln.

Ziel des Gesetzes ist der Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind während der **Schwangerschaft** und **Stillzeit** sowie in der ersten Zeit **nach der Entbindung**. Damit der (werdenden) Mutter jeder Anreiz genommen wird, trotz einer Gesundheitsgefährdung die Arbeit zu ihrem oder des Kindes Schaden fortzusetzen, wird ihr Entgelt gesichert. Auch das Kündigungsverbot im MuSchG soll die (werdende) Mutter vor wirtschaftlichen Nachteilen durch den Verlust des Arbeitsplatzes schützen sowie vor den seelischen Belastungen, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes einhergehen können.

Nach dem Gesetz haben Arbeitgeber, die werdende oder stillende Mütter beschäftigen, bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes den durch die Mutterschaft bedingten arbeitsphysiologischen Erfordernissen Rechnung zu tragen.

Für werdende und stillende Mütter wird auch die Arbeitszeit beschränkt. Sie dürfen nach dem MuSchG grundsätzlich nicht nachts zwischen 20:00 und 06:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Darüber hinaus ist es dem Arbeitgeber generell untersagt, werdende und stillende Mütter zur Mehrarbeit zu verpflichten.

3.1.6.7.7 Pflege und Familie

Das **Pflegezeitgesetz** sichert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zur Organisierung einer plötzlich eintretenden Pflegebedürftigkeit von Angehörigen können Arbeitnehmer zehn Tage unbezahlte **Freistellung** verlangen.

Für Betriebe mit mehr als 25 Arbeitnehmern besteht außerdem ein Anspruch auf – ebenfalls unbezahlte – Freistellung von bis zu sechs Monaten »**Pflegezeit**«. Während der Freistellungen sind die Pflegepersonen durch Zuschüsse der Pflegekassen weitgehend sozial abgesichert.

Am 1. Januar 2012 ist darüber hinaus das **Familienpflegezeitgesetz** in Kraft getreten. Das neue Gesetz setzt für Arbeitnehmer einen Anreiz, durch einen Entgeltvorschuss ihr Einkommen aufzustocken, wenn sie wegen der Pflege eines nahen Angehörigen für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren. Dadurch wird das Einkommen nur halb so stark reduziert wie die Arbeitszeit. Wenn beispielsweise Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit von 40 auf 20 Wochenstunden verringern, erhalten sie ein Gehalt von 75 % des letzten Bruttoeinkommens.

Ein **Rechtsanspruch** für Arbeitnehmer besteht **nicht**.

Zum Ausgleich müssen sie nach Beendigung der Familienpflegezeit wieder voll arbeiten, bekommen dann aber zunächst weiterhin nur 75 % des Gehalts, und zwar so lange, bis die durch den Vorschuss vorab vergütete Arbeitszeit nachgearbeitet ist. Der Arbeitgeber kann den Vorschuss durch ein Bundesdarlehen des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zinslos finanzieren.

Diese Bundesförderung setzt eine **schriftliche Vereinbarung** über die Familienpflegezeit zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu den oben genannten Konditionen voraus.

3.1.6.7.8 Schwerbehindertenschutz

Schwerbehinderte Arbeitnehmer sind gesetzlich besonders geschützt. Die hierfür einschlägigen Regelungen finden sich im **Sozialgesetzbuch IX** (SGB IX). Das Gesetz unterscheidet zwischen Behinderten, Schwerbehinderten und den Schwerbehinderten gleichgestellten Menschen.

Nach der Definition sind Menschen 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.

Die Schwere der Behinderung wird mit Hilfe des so genannten **Grades der Behinderung** gekennzeichnet. Danach sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 % vorliegt.

Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden können behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 % bis 49 %, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Arbeitsrechtlich von großer Bedeutung ist vor allem der **besondere Kündigungsschutz** für Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen. Bei diesen Personen bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des **Integrationsamtes** (§ 85 SGB IX). Fehlt diese, so ist die Kündigung bereits allein aus diesem Grund unwirksam.

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten **zusätzlichen Urlaub** von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

3.1.6.7.9 Arbeitszeitgesetz

Arbeitszeit und Wegezeit

Die **Arbeitszeit** stellt regelmäßig die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen dar. Ob Tätigkeiten, die der Vorbereitung der Arbeit dienen, wie etwa das Anlegen der Arbeitskleidung, zur Arbeitszeit gehören, hängt vom Einzelfall ab.

Ob und inwieweit **Wegezeiten** zur Arbeitszeit gehören, bedarf im Einzelfall der Auslegung. Als Wegezeit bezeichnet man zum einen die Zeit für die An- und Abfahrt des Arbeitnehmers zum Betrieb des Arbeitgebers. Diese Zeit ist keine Arbeitszeit. Die Fahrten stellen keine Arbeitsleistung dar und sind daher nicht vergütungspflichtig. Zum anderen gehören zu den Wegezeiten die An- und Abreisezeiten, die mit Einsätzen außerhalb des Betriebs des Arbeitgebers verbunden sind. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers hängt dann davon ab, ob eine Vergütung den Umständen nach zu erwarten war. Kriterien hierfür können sowohl die Höhe der regelmäßigen Vergütung des Arbeitnehmers sein, mit der ggf. ein gewisser zeitlicher Mehraufwand bereits abgegolten sein soll, als auch die Branchenüblichkeit einer gesonderten Vergütung von Reisezeiten. Jedenfalls muss sich der Arbeitnehmer, der den außerhalb der Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz direkt von seiner Wohnung aus aufsucht, die Zeit, die er gewöhnlich für die Fahrt zum Betrieb aufwendet, anrechnen lassen.

In welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung zu erbringen hat, wird in erster Linie durch den Arbeitsvertrag bestimmt.

Beschränkt wird diese Vertragsfreiheit durch öffentlich-rechtliche Schutzworschriften. Das Arbeitszeitrecht sieht Vorschriften zum Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers vor und enthält sowohl Regelungen über die regelmäßige Arbeitszeit als auch Vorschriften über die Anordnung von Überstunden. Weitere Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer ergeben sich auch aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz und Mutterschutzgesetz.

Regelungen im Arbeitszeitgesetz

Zum Schutze des Arbeitnehmers ist die **höchstzulässige Arbeitszeit** durch öffentlich-rechtliche Normen beschränkt, die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt sind.

Ziel des Gesetzes ist

- die Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer,
- die Verbesserung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten,
- der Schutz von Sonntagen und staatlich anerkannten Feiertagen.

Die Regelungen des ArbZG gelten für Männer und Frauen gleichermaßen. Das Gesetz differenziert darüber hinaus nicht zwischen regelmäßiger Arbeitszeit und Überstunden, es geht nur um die Festlegung von Höchstzeiten, innerhalb derer die Arbeitsvertrags- und Tarifvertragsparteien die Arbeitszeit vertraglich vereinbaren können.

Die **wichtigsten Bestimmungen** des ArbZG sind folgende:

- Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten (§ 3 ArbZG); damit ergibt sich eine höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden.
- Zulässig ist eine Verlängerung auf zehn Stunden pro Tag bei entsprechendem zeitlichem Ausgleich innerhalb von sechs Monaten bzw. 24 Wochen; mit dieser Regelung ist die Voraussetzung für flexible Arbeitszeitmodelle geschaffen worden.
- Nach spätestens sechs Stunden ist eine Pause zu gewähren; die Dauer der Pause oder Pausen muss mindestens 30 – je nach Dauer der Arbeitszeit – bis zu 60 Minuten betragen (§ 4 ArbZG).
- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine Ruhezeit von grundsätzlich mindestens elf Stunden zu gewähren (§ 5 ArbZG).

Für **Nacht- und Schichtarbeit** gelten besondere Bestimmungen oder diese können in Tarifverträgen bzw. durch darin zugelassene Betriebsvereinbarungen vereinbart werden (§ 6 ArbZG).

Grundsätzlich besteht ein Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen. Allerdings enthält das Arbeitszeitgesetz einen Ausnahmenkatalog mit Ausgleichsregelungen (§§ 9 ff. ArbZG).

3.1.6.7.10 Urlaubsrecht

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub ist im **Bundesurlaubsgesetz** (BUrlG) geregelt. Das Gesetz bestimmt, dass jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr mindestens 24 Werktagen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat (§ 3 BUrlG). Es folgen wichtige Einzelfragen, die mehr oder minder ständig auftauchen.

Erfüllung der Wartezeit

Nach § 4 BUrlG setzt das erstmalige Entstehen des vollen Urlaubsanspruchs voraus, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate besteht. Nach Ablauf der Wartezeit ist der Arbeitgeber zur Gewährung des vollen Urlaubsanspruchs verpflichtet.

Scheidet der Arbeitnehmer hingegen vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er für jeden vollen Monat des bestehenden Arbeitsverhältnisses einen Teilurlaubsanspruch in Höhe von einem Zwölftel des vollen Urlaubsanspruchs.

Voraussetzung für die Gewährung des Urlaubs ist, dass der Urlaub in dem vorgesehenen Zeitraum **erfüllbar** ist. Der Arbeitnehmer muss von seiner Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung überhaupt befreit werden können.

Diese Möglichkeit besteht nicht, wenn dem Anspruch ein Erfüllungshindernis entgegensteht, z. B. wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist oder das Arbeitsverhältnis ohnehin ruht (z. B. in der Elternzeit).

Dauer des Urlaubs

Die Dauer des gesetzlichen Mindesturlaubs bestimmt sich nach **Werktagen**. Als Werktagen gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (von den Werktagen sind somit die Arbeitstage des Arbeitnehmers zu unterscheiden). Das BUrlG erfasst auch den Samstag als Werktag und damit als möglichen Urlaubstag, da es aus einer Zeit stammt, in der Arbeitnehmer regelmäßig sechs Tage pro Woche (Montag bis Samstag) gearbeitet haben. Durch die zunehmende Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist jedoch für viele Arbeitnehmer der Samstag als Arbeitstag entfallen. Ein arbeitsfreier Werktag kann aber nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Die Erfüllung des Urlaubsanspruchs ist daher an einem arbeitsfreien Werktag unmöglich. Ist der Arbeitnehmer somit nicht mehr an allen Werktagen zur Arbeit verpflichtet, muss der in Werktagen bemessene Urlaubsanspruch in Arbeitstage umgerechnet werden.

Die Dauer des gesetzlichen Urlaubsanspruchs bei **teilzeitbeschäftigen** Arbeitnehmern, bei denen sich die regelmäßige Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage die Woche verteilt, ist ebenfalls entsprechend umzurechnen bzw. anzupassen.

Abgeltungsanspruch

Grundsätzlich kann der Urlaubsanspruch nicht mit Geld abgegolten werden. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen auf Geld gerichteten Abgeltungsanspruch, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Die Übertragbarkeit (Abgeltung) des Urlaubsanspruchs im **erbrechtlichen Sinne** scheidet aus: Der Urlaubsanspruch ist ein »höchstpersönlicher«.

Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld

Das **Urlaubsentgelt** ist der gewöhnliche Arbeitslohn, den der Arbeitnehmer während des Urlaubs zu beanspruchen hat. Vom Urlaubsentgelt zu unterscheiden ist das **Urlaubsgeld**: Hierbei handelt es sich um eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers.

Höhe des Urlaubsentgelts

Die Höhe des Urlaubsentgelts bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Hierzu wird der Verdienst der letzten dreizehn Wochen durch die Anzahl der Tage geteilt, an denen der Arbeitnehmer regelmäßig zur Arbeit verpflichtet war. Dabei fließen gesetzliche Feiertage und Krankheitstage in die Berechnung mit ein und werden nicht abgezogen. Der ermittelte Tagesverdienst wird danach mit der Anzahl der Urlaubstage multipliziert.

Beispiel:

*Der Arbeitnehmer arbeitet an fünf Tagen in der Woche. Wenn er nun 15 Urlaubstage in Anspruch nimmt und in den letzten dreizehn Wochen einen durchschnittlichen Arbeitsverdienst von 3.000 € hatte, wird das Urlaubsentgelt folgendermaßen berechnet:
3.000 € : 65 Werkstage x 15 Werkstage Urlaub = 692,30 €*

Höhe des Urlaubsgeldes

Das Urlaubsgeld wird dem Arbeitnehmer über das Urlaubsentgelt hinaus als Zuschuss für die erhöhten Aufwendungen, die ihm während des Urlaubs entstehen, gezahlt. Ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld besteht nicht. Vielfach kann der Arbeitnehmer diese zusätzliche Vergütung anlässlich des Urlaubs jedoch aufgrund von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen beanspruchen. Es folgt als Beispiel eine Regelung aus dem »Manteltarifvertrag für den Hamburger Einzelhandel«:

1. Das Urlaubsgeld beträgt **50 %** des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs des letzten Berufsjahres der Verkäufergruppe (**Gehaltstarifvertrag, Gruppe 2 a**).
2. Für jugendliche Beschäftigte – auch Auszubildende und Gleichgestellte – gilt jeweils die Hälfte des Betrages nach Absatz 1.
3. Für erwachsene Auszubildende und ihnen Gleichgestellte gelten jeweils $\frac{2}{3}$ des Betrages nach Absatz 1.
4. Stichtag für die Höhe des Urlaubsgeldes und das maßgebliche Lebensalter ist jeweils der 1. Januar.

Bestimmung der Urlaubszeit

Der Arbeitgeber kann die Urlaubszeit des Arbeitnehmers grundsätzlich **nicht einseitig** bestimmen. Vielmehr hat er bei der zeitlichen Festlegung die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann ihm den Urlaub zu dem gewünschten Zeitpunkt nur verweigern, wenn den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Beispiele für dringende betriebliche Belange:

- Personelle Unterbesetzung im Betrieb oder in einer Abteilung wegen eines hohen Krankenstands der Mitarbeiter;
- der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers fällt in eine besonders arbeitsintensive Zeit;
- die fristgerechte Erledigung wichtiger Aufträge, von denen die Arbeit anderer Abteilungen abhängt und deren Verzögerung der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat.

Befristung des Urlaubsanspruchs

Der gesetzliche Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist für die Dauer des Urlaubsjahres befristet. Somit muss der Urlaub **im laufenden Kalenderjahr** gewährt und genommen werden.

Eine Übertragung des Urlaubsanspruchs in das nächste Kalenderjahr ist jedoch möglich. In diesem Fall tritt an die Stelle der Befristung auf den 31.12. des Urlaubsjahres eine neue zeitliche Begrenzung auf den 31.3. des Folgejahres.

Übertragbarkeit des Urlaubsanspruchs

Eine Übertragung des Urlaubs **auf das nächste Kalenderjahr** ist dann zulässig, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Der übertragene Urlaub muss in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres, also bis zum 31.3., gewährt und genommen werden. Ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers besteht dann während des Übertragungszeitraums **nicht** mehr. Andernfalls erlischt der Anspruch mit Ablauf der Frist am 31.3. Dies gilt unabhängig davon, aus welchem Grund der Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht genommen wurde. Eine Ausnahme von dieser Regel besteht nach der Rechtsprechung zwar dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub infolge einer langandauernden Erkrankung nicht nehmen konnte.

Allerdings können Verfallzeiten, z. B. aus Tarifverträgen, zulasten des Arbeitnehmers eingreifen. Dies hat der Europäische Gerichtshof jüngst bestätigt: Ein über mehrere Jahre arbeitsunfähiger Arbeitnehmer kann danach seine Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht ohne Beschränkung »sammeln«.

3.1.7 Grundsätze des Wettbewerbsrechts

Unser wirtschaftliches Leben beruht auf der Garantie eines freien Wettbewerbs, der im Rahmen eines marktwirtschaftlichen Systems entscheidend für die Preisentwicklung und Preisgestaltung verantwortlich ist. Da ein funktionierender Wettbewerb aber auf den wirtschaftlichen Kampf der Mitbewerber abstellt, neigt mancher dazu, das Gebiet des fairen Wettbewerbs zu verlassen und den Konkurrenten mit unlauteren Mitteln gegenüberzutreten. Es ist Aufgabe des Wettbewerbsrechts, derartige Verfehlungen zu verhindern und den fairen Wettbewerber vor unbilligen Benachteiligungen zu schützen.

Aber auch der Verbraucher ist Schutzobjekt des Wettbewerbsrechts; denn ein funktionierender Wettbewerb garantiert eine nach marktwirtschaftlichen Regeln erwünschte Konkurrenzsituation, die durchweg zu einer verbraucherfreundlichen Angebots- und Preisgestaltung führt.

Der Sicherung eines fairen Wettbewerbs dient das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (**UWG**) und das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (**GWB**), auch »Kartellgesetz« genannt.

Ebenfalls der Wettbewerbssicherung dienten früher das Rabattgesetz und die Zugabeverordnung, die 2001 aufgehoben wurden. Ziel der Aufhebung war die Modernisierung des Zugabe- und Rabattrechts, da die bis dahin bestehende Rechtslage nicht mehr den Bedürfnissen der Verbraucher noch denen der Wirtschaft entsprach.