Rechtliche Voraussetzungen zur Regulierung von Arbeitszeit

Prof. Dr. Wolfhard Kohte
Martin-Luther-Universität Halle/Wittenberg
12.07.2017

Gliederung

1. Grundlagen
2. Höchstarbeitszeiten
3. Abschied vom Leitbild der Zeitsparkasse
4. Flexibilität und ständige Erreichbarkeit

Art.31 Charta der Grundrechte der Europäischen Union

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Neues vom Generalanwalt

- Schlussanträge des Generalanwalts vom 08.06.17 in der Rechtssache C-214/16 (King vs. Dollar)
- *„Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass Art. 31 Abs. 2 eine spezifische Ausprägung der Achtung der Menschenwürde darstellt, […] tatsächlich kann man Art. 31 als das grundlegendste Arbeitnehmerrecht in der EU-Charta ansehen“*

Bundesverfassungsgericht 28.01.1992

- „Nachtarbeit bedarf im Rahmen von Arbeitsverhältnissen angesichts ihrer nachgewiesenen Schädlichkeit für die menschliche Gesundheit auch weiterhin einer gesetzlichen Regelung. Ihre unbeschränkte Freigabe ohne flankierende Maßnahmen würde gegen den objektiven Gehalt des

  Art.2 II 1 GG verstoßen.“

  BVerfG 28.01.1992 – 1 BvR 1025/82 NZA 1992,

  270,273.

Arbeitszeit und die RL 2003/88/EG

- Art.2 Nr.1 Arbeitszeit:
  Jede Zeitspanne während der ein Arbeitnehmer… arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt

Konsequenz: Änderung der §§ 5,7 ArbZG im Jahr 2003 (Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit)
näher dazu Reim HaKo – ArbSchR, 2014
§ 2 ArbZG Rn.22 ff.; zuletzt EuGH Urteil vom 10.09.2015 C-266/14

Gliederung

1. Grundlagen
2. Höchstarbeitszeiten
3. Abschied vom Leitbild der Zeitsparkasse
4. Flexibilität und ständige Erreichbarkeit

Höchstarbeitszeit – Richtlinie

- Erwägungsgrund 5:
  „Arbeitnehmern in der Gemeinschaft müssen Mindestruhezeiten sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden. In diesem Zusammenhang muss auch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit festgelegt werden“

- Art.6: Die Mitgliedsstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer… die durchschnittliche Arbeitszeit pro 7-Tages-Zeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.

Höchstarbeitszeit – ArbZG

§ 3: Tägliche Höchstarbeitszeit 8 Stunden, verlängerbar bis zu 10 Stunden, Ausgleichszeitraum 6 Kalendermonate bzw. 24 Wochen.

Orientierung an der täglichen Höchstarbeitszeit ist als günstigere Regelung zulässig und arbeitswissenschaftlich gut begründet

Schatten der Empirie

- Tatsächliche Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden je Woche leisten nach einer Untersuchung von 17.562 Fällen

  18 % aller männlichen Arbeitnehmer und

  11 % aller weiblichen Vollzeitbeschäftigten.

  Diese Arbeitszeiten erhöhen das Risiko

  gesundheitlicher Beeinträchtigungen.

  Lohmann – Haislah, Stressreport 2012 (BAuA),

  S.56, 114 ff. Bestätigt im Arbeitszeitreport 2016

Statistiken zum Dunkelfeld

- Beanstandungen im Bereich der Arbeitszeitaufsicht - bundesweit:

  1997 – 153.308

  2005 – 103.036

  2009 – 81.971

  2012 – 52.111

  Baden-Württemberg:

  1997 – 8889

  2011 – 274 (Anordnungen: 12)

Aktivitäten der Aufsicht - 1

- Eine Aufsichtsbehörde in Bayern erließ eine Anordnung gegen ein Gebäudereinigungsunternehmen, dass die Objektleiter die gesetzlichen Arbeitszeiten nach § 3 ArbZG einzuhalten und Stundennachweise über ihre Tätigkeit zu führen sind.
- Bestätigt durch VG München 19.03.2012 – M 16 K 11.4058, dazu Kohte JurisPR – Arbeitsrecht 15/ 2013 Anm.6
- Ergänzend zu § 17 Abs. 2 ArbZG: VG Augsburg 18.04.2013 – 5 Au K 11.783, dazu Kohte HaKo-ArbSchR, 2014 § 16 ArbZG Rn 20

Aktivitäten der Aufsicht - 2

- Nach einem schweren Eisenbahnunfall eines privaten Eisenbahnverkehrsunternehmens mit 10 Toten führte die Arbeitsschutzaufsicht in Sachsen-Anhalt in Kooperation mit dem Eisenbahnbundesamt stichprobenartige Untersuchungen durch und stellte bei privaten EVU allein 501 Verstöße gegen die Höchstarbeitszeit von 10 Stunden je Tag fest und erließ mehrere Bußgeldbescheide

Aktivitäten der Betriebsräte

- Nutzung der Informationsrechte nach § 80 BetrVG
- Arbeitgeber ist zur Information über reale Arbeitszeiten verpflichtet, selbst bei „Vertrauensarbeitszeit“ BAG 06.05.2003 – ABR 13/02 – NZA 2003, 1348
- Kommunikation mit Aufsichtsbehörden nach § 89 BetrVG – Problem personenbezogene Daten BAG 03.06.2003 – 1 ABR 19/02
- Durchführungs- und Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber, wenn konkrete Arbeitszeiten nach § 87 Abs. 1 Nr.2 BetrVG festgelegt sind: LAG Frankfurt 30.11.2015 – 16 TaBV 96/15, Kohte JurisPR-ArbR 16/2017 Anm. 1

Gliederung

1. Grundlagen
2. Höchstarbeitszeiten
3. Abschied vom Leitbild der Zeitsparkasse
4. Flexibilität und ständige Erreichbarkeit

Abschied vom Leitbild der „Zeitsparkasse“

- Überschreitungen der Höchstarbeitszeit müssen spätestens innerhalb von 4 Monate ausgeglichen werden (Art. 16)
- Verlängerung auf 6 Monate möglich für Tarifvertragsparteien, nur im Ausnahmefall bis zu 12 Monate (Art. 19)
- Bei Verkürzung der täglichen Ruhezeiten ist unmittelbarer Ausgleich erforderlich

Bisher noch kein Abschied vom Leitbild der „Zeitsparkasse“ in Deutschland

- Regelung der Ausgleichszeiträume sind unionsrechtswidrig (AuR 2011, 105)
- Tägliche Höchstarbeitszeit kann bis zu 6 Monaten verlängert werden
- Tarifliche Regelungen können pauschal auf 12 Monate ausgedehnt werden
- Verkürzung der täglichen Ruhezeit kann erst nach 4 Wochen ausgeglichen werden

Tarifdispositives Recht – keine flächendeckende Lösung

- § 7 ArbZG ermöglicht Verringerung des Schutzes durch Tarifverträge
- Weißbuch 4.0 will diese Verschlechterung ausdehnen durch betriebliche-tarifliche Experimentierräume; nicht umgesetzt in der 18. Legislaturperiode
- Koalitionsvertrag CDU/FDP NRW 2017 will dies ausdehnen
- *„Wir wollen die Chancen der Digitalisierung nutzen und deshalb über eine Bundesratsinitiative das Arbeitszeitgesetz flexibilisieren. Die innerhalb der Vorgaben der europäischen Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung vorhandenen Spielräume wollen wir nutzen und die Tarifpartner innerhalb dieses Rahmens eigene Regelungen treffen lassen.“*
- Dagegen: Kohte, Keine Experimente mit der eigenen Gesundheit!, Editorial AuR 7/2017

Betriebsverfassungsrechtlicher Abschied vom Leitbild der „Zeitsparkasse“?

- Ausgleichszeitraum muss vor Verlängerung festgelegt werden
- Auch das unterliegt der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr.2 BetrVG
- Da die bisherige Ausdehnung unionsrechtswidrig ist, gibt es reale Chancen in der Einigungsstelle

Gliederung

1. Grundlagen
2. Höchstarbeitszeiten
3. Abschied vom Leitbild der Zeitsparkasse
4. Flexibilität und „ständige“ Erreichbarkeit

RL 2003/88/EG - Arbeitsrhythmus und Gesundheitsschutz

- Erwägungsgrund 11: *Die Gestaltung der Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus muss dem allgemeinen Grundsatz Rechnung tragen, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss.*
- Art.13: Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus zu gestalten, dem allgemeinen Grundsatz Rechnung trägt, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss, insbesondere im Hinblick auf die Verringerung der eintönigen Arbeit

ArbZG - Arbeitsrhythmus und Gesundheitsschutz

- Umsetzung von Art.13 der Richtlinie? Fehlanzeige im ArbZG
- Unionsrechtliche Konsequenz: Unionsrechtskonforme Auslegung des gesamten nationalen Rechts, daher
- Ermittlung gesundheitsgefährdender Arbeitszeitgestaltungen nach § 5 ArbSchG und Treffen der erforderlichen Maßnahmen nach § 3 ArbSchG

näher dazu Blume/Faber HaKo – ArbSchR, 2014

§ 5 ArbSchG Rn.28

Arbeitsrhythmus und Rufbereitschaft

- Rufbereitschaft ist nicht Arbeitszeit iSd ArbZG, kann aber gesundheitsgefährdend sein (vor allem ständige Erreichbarkeit)
- Rufbereitschaft ist kein völlig neues Problem, Gestaltungsempfehlungen sind seit mindestens 10 Jahren bekannt, siehe Jahresbericht zum Stand von Sicherheit und Gesundheit 2005: BT- Drs. 16/3915, S.35
- Rufbereitschaft und Erreichbarkeit sind Arbeitszeit iSd. § 87 Abs.1 Nr.2 BetrVG und unterliegen daher der Mitbestimmung

Schatten der Empirie

- IAG 1/2012: 39 % der Beschäftigten waren auch im Urlaub und in der Freizeit oft bzw. immer erreichbar, von diesen sahen sich 15 % stark oder sehr stark belastet
- IAG 1/1012: 37 % der Beschäftigten sahen „ständige Erreichbarkeit“ während der Arbeitszeit als deutliche Belastung – zB Unterbrechung konzentrierter Arbeit, Multitasking, keine hinreichenden Pausen

.

Schatten und Chancen der Empirie

- IGA-Report 23 – Teil 1 und 2 (VDEK)
- Folgen der Erreichbarkeit: Gesundheitsgefährdungen durch Unterbrechung von Regenerationsphasen, durch Vermittlung von Zeitdruck und Verringerung der Schlafqualität

- Vermeidung bzw. Verringerung dieser Folgen durch Gestaltung der Arbeitsorganisation, Kommunikations- und Vertretungsregeln, Regeln der Nicht-Erreichbarkeit

iga

iga.Report 23

Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten

Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis

Hannes Strobel

Die Initiative Gesundheit und Arbeit

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) kooperieren gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung, um betriebsbezogenen Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Gemeinsam werden Präventionsansätze für die Arbeitswelt weiterentwickelt und vorhandene Methoden oder Erkenntnisse für die Praxis nutzbar gemacht.

iga wird getragen vom BKK Bundesverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek).

www.iga-info.de

BKK DGUV AOK vdek

Nach dem Urlaub – Grenzen quantitativer Regulierung ohne Änderung der Arbeitsorganisation

Arbeitgeberpflichten und ständige Erreichbarkeit

- „Es müsste für Unternehmen ohnehin selbstverständlich sein, dass sie die Vorgaben des ArbZG ernst nehmen. Besonders im Umgang mit Smartphones oder E-Mails dürfen Unternehmen ihre Beschäftigten nicht wie selbstverständlich außerhalb der Dienstzeiten in Anspruch nehmen.“

Ingrid Schmidt, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, FAZ 07. März 2014.

Schlüsselrolle der Gefährdungsbeurteilung

- Angesichts der sehr unterschiedlichen Gestaltungsformen der ständigen Erreichbarkeit und der unterschiedlichen Problemlagen ist dieses Problem nicht nur durch quantitative Grenzen, sondern auch durch differenzierte Maßnahmen der Arbeitsorganisation zu beantworten, die durch Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln sind.

Verbesserung des Rechtsrahmens

Bundesrat Drucksache 315/13 vom 24.04.13

Verordnungsantrag der Länder Hamburg, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein

Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit

Risikofaktoren

Der Anhang des Entwurfs der Verordnung enthält typische Risikofaktoren, auf die bei der Gefährdungsbeurteilung einzugehen ist:

Risikofaktoren:

…“Arbeitszeitgestaltung; insbesondere der Ausdehnung der Arbeitszeit, der Länge der Arbeitsintervalle, der unzureichenden Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit, der Art der Schichtplangestaltung sowie der Ausgestaltung von Rufbereitschaft und Erreichbarkeit“

Gestaltungsgrundsätze

Der Anhang des Entwurfs der Verordnung enthält auch typische Gestaltungsgrundsätze, die bei den zu treffenden Maßnahmen zu beachten sind:

„3. Arbeitszeitgestaltung:

Belastungsangemessene innere Ausgestaltung der Arbeitszeit, Trennung von Arbeit und Freizeit bei flexiblen Arbeitszeitsystemen, belastungsnaher und ausreichender Freizeitausgleich“

Aktivitäten der Betriebsräte

- Auch ohne eine solche Verordnung sind diese Grundsätze als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und der jeweiligen Einigungsstellenverfahren anwendbar