

## ARBEITSRECHT AUS DER PRAXIS FÜR DIE PRAXIS

**Dr. Michael Schaefer**

*President L'Association 1901 «SEPIKE»,  
Mannheim, Germany – Poitier, France*

Aktualität des Themas:

Um auf dem Arbeitsmarkt langfristig für Chancengleichheit und Gerechtigkeit zum Schutze des Arbeitnehmers zu sorgen, bedarf es nachhaltiger Gesetze, die zum einen genügend Handlungsspielraum für den Arbeitgeber offen lassen, aber auch den Arbeitnehmer vor Willkür und Ausbeutung schützen, um diesem langfristige Sicherheit und Perspektiven für den Aufbau seines privaten Umfeldes zu gewährleisten.

Gerade im Hinblick auf die fatale demografische Entwicklung in der Ukraine [1, p.37] ist eine Überarbeitung der Gesetze in Bezug auf Urlaubszeit, Regelung im Krankheitsfall, Schutz des Arbeitsplatzes, Regelung der Arbeits- und Pausenzeiten sowie andere Sozialgesetze unabdingbar, um hier eine weitere Abwanderungen der jungen Arbeitnehmer aus der Bevölkerung zu vermeiden und zukünftige, perspektivisch bessere soziale Strukturen aufzubauen.

Inhalt des Artikels:

Gesetze zum Schutz des Arbeitnehmers blicken zum Beispiel in Deutschland auf eine lange Tradition zurück. Sie wurden zum Schutze des Arbeitnehmers entworfen und etabliert und werden von Fachkräften permanent weiter entwickelt.

Unter anderem zählen hierzu das Arbeitszeitgesetz, welches die Arbeitszeiten sowie Pausenzeiten regelt, das Arbeitsplatzschutzgesetz, das Mindesturlaubsgesetz sowie diverse weitere Gesetze.

Alle hier im Detail darzustellen, würde den Rahmen des Artikels sprengen. Es soll hier an einigen Beispielen des Arbeitszeitgesetzes und des Mindesturlaubsgesetzes in Deutschland ansatzweise der Sinn und die Hintergründe sowie deren wirtschaftlichen Auswirkungen auch für den Arbeitgeber dargestellt werden.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 01.07.1994 in Deutschland regelt in § 1 den Zweck des Gesetzes [2]:

Absatz 1: die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung ist zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie

Absatz 2: den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn der Arbeit bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhe- und Pausenzeiten. Ebenso wird darin geregelt, welche Zeit des Tages als Nacharbeit zählt, welche in Deutschland mit steuerfreien Zuschlägen zu vergüten ist.

Eine wesentliche Grundlage stellt § 3 des Arbeitszeitgesetzes dar, in dem die maximale tägliche Arbeitszeit geregelt wird. Diese darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Im folgenden Paragraphen 4 werden die Ruhepausen des Arbeitnehmers geregelt, welche mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit zwischen sechs und neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt betragen. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5 regelt die Ruhezeit, welche besagt, dass Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen.

Im Sinne der Sonn- und Feiertagsruhe in § 9 dürfen Arbeitnehmer an diesen Tagen zwischen 0 und 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung an einem Sonn- bzw.

Feiertag erforderlich, so ist dem Arbeitnehmer ein Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 11 zu gewähren.

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.

Im BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer wird unter anderem festgelegt, dass nach § 1 jeder Arbeitnehmer je Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat. In § 3 wird die Dauer des Urlaubs auf jährlich mindestens 24 Werktage festgelegt [3].

Ebenso sind im Sinne des § 7 (Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs) 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.

Ebenso ist der Urlaub 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.

Wird ein Arbeitnehmer im Urlaub krank, so regelt § 9 (Erkrankung während des Urlaubs) die weitere Vorgehensweise. So werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Das Urlaubsentgelt nach § 11 bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

§ 3 EntgFG (Entgeltfortzahlungsgesetz) verspricht den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne daß ihn ein Verschulden trifft. In diesem Falle hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen [4].

Betrachtet man diese Gesetzesauszüge, so stellt sich schnell heraus, dass sinnvolle Gesetze keine Einschränkungen für den Arbeitgeber bedeuten müssen, sondern sogar wirtschaftliche Vorteile bringen können.

Betrachten wir dies an einigen Beispielen aus der Praxis:

1. Oft ist zu beobachten, dass Arbeitnehmer trotz Erkältung, Fieber, Heißeberkeit, Husten und Schnupfen sich zur Arbeit quälen, aus Angst, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren, wenn sie sich krank melden.

Doch welche Konsequenzen bringt dieses Verhalten für den Arbeitnehmer?

Erstens kommt der Arbeitnehmer seiner Fürsorgepflicht nicht nach, denn Arbeitnehmer sind ihm zum Schutze unterstellte Personen.

Doch betrachtet man nicht moralische Aspekte dieses Falles, sondern rein wirtschaftliche, so wird dieser kranke Arbeitnehmer seine Arbeit sicherlich nicht mit einhundertprozentiger Leistungsfähigkeit zur Verfügung stellen können.

Im Klartext heißt das, seine Fehlerquote liegt höher, die Qualität der Arbeit ist schlechter, die Leistung deutlich geringer. Ebenso wird seine Motivation bezüglich Vertrauen und Loyalität gegenüber seinem Arbeitgeber schwinden.

Ebenso besteht die Gefahr, dass der kranke Arbeitnehmer andere Beschäftigte im Betrieb ansteckt und somit eine höhere Krankenquote zur Folge haben kann, als erwartet.

Die Kosten hierfür für den Arbeitgeber liegen damit höher, als einem Arbeitgeber die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu gewähren und seiner Fürsorgepflicht nachzukommen.

Die Nebenwirkungen eines solchen Handelns sind: Steigerung der Motivation, höhere Loyalität, bessere Arbeitsleistung, höhere Qualität der Arbeit usw.

2. Einhaltung der täglichen Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten. Oft ist in Betrieben zu beobachten, dass Arbeitnehmer mehr als 8 Stunden täglich und mehr als 5 Tage in der Woche arbeiten.

Diese mag für den Arbeitgeber augenscheinlich finanzielle Vorteile haben.

Doch auch hier ist festzustellen, dass Arbeitnehmer, die einer solchen Belastung über einen längeren Zeitraum ausgesetzt sind, häufiger krank sind, als ausgeruhte Arbeitnehmer.

Ebenso spielt auch wie in Beispiel 1 die Motivation und somit die Qualität der Arbeit eine entscheidende Rolle, welche sich langfristig als finanzieller Nachteil für das Unternehmen herausstellen wird, da eine hohe mentale Belastung und Streß zu erhöhten Fehlzeiten führen, diese wiederum führen langfristig für das Unternehmen zu einer höheren Fluktuation und somit zu einer Steigerung der Kosten bzw. Verringerung der Produktivität. Ebenso haben diese Entwicklungen direkte und indirekte Auswirkungen auf die Kostenstruktur der Sozialsysteme, da diese durch häufigere Arztbesuche und Krankheiten die Kassen im Gesundheitswesen stärker belasten, als notwendig.

Zusammenfassung:

In der wirtschaftlichen Entwicklung im 21. Jahrhundert spielt kurzfristiger Profit und Umsatz oftmals eine größere Rolle als langfristige Erträge und Sicherung des Unternehmens und damit der Arbeitsplätze in der Zukunft. Änderungen oder Einführungen von Gesetzen haben unmittelbare Auswirkungen auf die gesamte wirtschaftliche Lage eines Landes. Um die Sozialsysteme sowie die Infrastruktur auch in Zukunft finanzieren zu können, müssen Gesetze mehr denn je wirtschaftlich und ökonomisch ausgerichtet werden, um Stabilität und Sicherheit für den Arbeitnehmer sowie den Arbeitgeber langfristig zu gewähren. Der Staat trägt die Verantwortung, um die Rahmenbedingungen und Grundlagen zu schaffen und für deren Einhaltung und Überwachung zu garantieren. Die Unternehmen haben eine moralische Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern, denn ohne Mitarbeiter scheidet jeglicher wirtschaftlicher Erfolg.

## LITERATUR

1. Гетьман, О.О. Роль демографічної складової в забезпеченні соціально-економічної безпеки держави // Економічна безпека держави і науково-технологічні аспекти її реалізації: Праці IV міжнфр. наук.-практ. сем., 23–26 жовтня 2012 р. / відпов. ред. Є.М. Письменний, В.М. Шаповал. – Д.: Національний гірничий університет, 2012. – С. 2. Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1583).

3. Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. Mai 2002 (BGBl. I S. 1529) geändert worden ist.

4. Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), das zuletzt durch Artikel 1a des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601) geändert worden ist.