

Arbeitsschutz, Arbeitszeitgesetz,

Entgeltfortzahlung, Urlaub und

Jugendarbeitsschutzgesetz

I. Arbeitsschutzrecht

Für den betrieblichen Arbeitsschutz sind insbesondere die folgenden Gesetze und Verordnungen von Bedeutung

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildSchArbV)
- Lastenhandhabungsverordnung (LastenhandhabV)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Chemikaliengesetz (ChemG)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft

Der AG hat gegenüber dem AN eine **Fürsorgepflicht** zum Schutz vor vermeidbaren Gesundheitsgefährdungen

Der AG muss dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gesundheitsgerecht und sicher sind und muss damit Sorge tragen, dass negative gesundheitliche Folgen durch die Tätigkeit ausgeschlossen werden.

Eine **Gefährdungsbeurteilung** muss durchgeführt werden, damit geeignete Maßnahmen getroffen werden können, § 5 ArbSchG.

Beschäftigte dürfen auch **Vorschläge** zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes machen.

Eine etwaig bestehende **Mitarbeitervertretung** ist mit zu beteiligen.

II. Arbeitszeitgesetz

Werktägliche Arbeitszeit:

8 Stunden

- Verlängerung auf max. 10 Stunden täglich, wenn im Durchschnitt von 24 Wochen oder 6 Monaten werktäglich 8 Stunden nicht überschritten werden
- Basis: 6 Tageweche
- **Beachte:** Abweichende Vereinbarung in Tarifverträgen oder bei entsprechenden Öffnungsklauseln in Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen möglich

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung.

Zur Arbeitszeit zählen:

- die konkrete Arbeitstätigkeit
- die Arbeitsbereitschaft
- der Bereitschaftsdienst, sofern eine unmittelbare Prägung durch den Arbeitszusammenhang gegeben ist

Nicht umfasst:

- Pausen
- Umziehen

Ruhepausen

- Arbeitszeit mehr als 6 Stunden: 30 min.
- Arbeitszeit mehr als 9 Stunden: 45 min.

Ruhezeit:

-Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit mind. 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit

-Bereitschaftsdienst ist von der Ruhezeit abzuziehen. Dieser ist wie Arbeitszeit zu bewerten und mit einem Anteil von 15% - 55% als Arbeitszeit anzurechnen. Auch die Rufbereitschaft zählt als Arbeitszeit und wird mit einem Anteil von 12,5% als Arbeitszeit gerechnet.

Die **Regelarbeitszeit beträgt 8 Stunden** und kann über das normale Maß hinaus bis zu 10 Stunden täglich oder 60 Stunden wöchentlich (**Höchstarbeitszeit**) verlängert werden. Allerdings ist ein Ausgleich zu schaffen, so dass die **durchschnittliche Wochenarbeitszeit** von 48 Stunden über ein Zeitraum von 24 Wochen nicht überschritten wird.

Sonn- und Feiertagsruhe

In Pflegeeinrichtungen gemäß § 10 Arbeitszeitgesetz ArbZG **kein** Beschäftigungsverbot an Sonnen- und Feiertagen, die nach § 9 ArbZG die Regel sein sollen.

aber: - mindestens 15 Sonntage jährliche arbeitsfrei

-bei einer Beschäftigung an einem Sonntag muss ein Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen gewährt werden.

Nachweispflicht:

- Verpflichtung des Arbeitgebers, die über 8 Stunden hinaus gehende Arbeitszeit aufzuzeichnen
- diese Aufzeichnung muss mindestens 2 Jahre aufbewahrt werden
- es ist ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die eine Verlängerung der Arbeitszeit die in eine Verlängerung der Arbeitszeit eingewilligt haben

III. Entgeltfortzahlung

=Lohnfortzahlung

- bis zu **6 Wochen** Zahlung durch den Arbeitgeber
- Arbeitsverhältnis muss mindestens seit 4 Wochen bestehen
- gilt auch für **Teilzeitarbeitsverhältnisse**
- Voraussetzung: - unverschuldete Arbeitsunfähigkeit

Nicht bei:

- Grob fahrlässigen Verhalten im Straßenverkehr (Fahren ohne Gurt, Trunkenheit)
 - schwere Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften
 - aktive Teilnahme an einer Schlägerei
 - unkontrollierter Einnahme von Medikamenten
- bei mehrfacher Erkrankung innerhalb eines Jahres wegen derselben Erkrankung nur insgesamt einmal Entgeltfortzahlung von 6 Wochen
- Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber unverzüglich angezeigt werden, spätestens nach dem 3 Kalendertag, sonst kann Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern und den Arbeitnehmer abmahnen.
 - die **Höhe** der Entgeltfortzahlung richtet sich nach dem **durchschnittlichen Arbeitsverdienst** der zurückliegenden Monate mit Zulagen und sonstigen Vergütungsbestandteilen und beträgt 100% des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes

IV. Urlaub

- jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine bestimmte Anzahl von **bezahlten Urlaubstagen** im Jahr
- mindesten 24 Werktage**, im Arbeitsvertrag und im Tarifvertrag können aber auch mehr Urlaubstage vereinbart werden
- der Urlaubsanspruch besteht erst nach einer Beschäftigung von 6 Monaten
- bei einem Beschäftigungsbeginn unter dem Jahr ist der Urlaubsanspruch **anteilig** zu gewähren (z. B. 24 Urlaubstage im Jahr; Arbeitsbeginn 01.07. des Jahres → 12 Urlaubstage)
- bei der Festlegung des Urlaubszeitpunktes sind die Wünsche des Beschäftigten, dringende betriebliche Belange Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer unter sozialen Gesichtspunkten (z. B. schulpflichtige Kinder) zu berücksichtigen
- ein eigenmächtiger Urlaubsantritt berechtigt den Arbeitgeber zur **Kündigung**
- eine **Erwerbstätigkeit** während des Urlaubs ist **nicht zulässig**, da der Urlaub der Erholung dienen soll
- neben der normalen Lohnfortzahlung während des Urlaubsgeldes zahlen einige Arbeitgeber auch ein **zusätzliches Urlaubsgeld**
- wird der Urlaub nicht in Anspruch genommen, kann als finanzieller Ausgleich eine **Urlaubsabgeltung** erfolgen; jedoch nur, wenn der Urlaub nicht noch genommen werden kann

-nicht genommener Urlaub kann **auf das folgende Urlaubsjahr übertragen** werden

- der „alte“ Urlaub ist dann innerhalb der ersten 3 Monate des Folgejahres zu nehmen, außer es wird anderes vereinbart, dann bis spätestens zum 30.09. des Folgejahres

- daneben können aus **besonderen Anlässen** Arbeitnehmer **eine Arbeitsbefreiung** beanspruchen

Voraussetzung:

- Verhinderung zur Erfüllung der Arbeitsleistung, die der Arbeitnehmer nicht verschuldet hat

-die außerbetriebliche Tätigkeit kann nur während der Arbeitszeit erledigt werden

- **Beispiele:**

- Wahrnehmung von Gerichtsterminen

- Ausübung politischer, religiöser oder staatsbürgerlicher Pflichten (Wahlhelfer)

- unaufschiebbare Arztbesuche

- besondere familiäre Ereignisse wie Geburt, Tod, Begräbnis oder Hochzeit

- Stellensuche

- gewerkschaftliche Tätigkeit

V. Jugendarbeitsschutzgesetz

Geltung

für Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind in der Berufsausbildung oder als Arbeitnehmer

Jugendlicher = wer 15 aber noch nicht 18 Jahre alt ist

Kind= wer noch nicht 15 Jahre alt ist

Arbeitszeit

= Zeit von Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne Ruhepausen

-Dauer der Arbeitszeit: nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden/Woche

-Woche = Zeit von Montag bis einschließlich Sonntag, § 4 Abs. 4 JArbSchG

- § 8 Abs. 2 a JArbSchG: wenn an einzelnen Arbeitstagen weniger als 8 Stunden gearbeitet wird, können Jugendliche dann 8,5 Stunden an Werktagen beschäftigt werden

Aber:

die Verkürzung muss in der selben Woche erfolgen wie die Verlängerung!

- keine **Samstag- und Sonntagsruhe** bei der Beschäftigung in Alten- und Pflegeheimen, §§ 16, 17 JArbSchG
- keine **Feiertagsruhe** nach § 18 Abs. 2 JArbSchG

aber:

Feiertagsruhe auch in Alten- und Pflegeheimen am 25.12., 01.01., am 1 Osterfeiertag und am 01.05.

Ruhepausen

- Arbeitszeit mehr als **4 Stunden** bis zu **6 Stunden**: 30 min.
- Arbeitszeit mehr als **6 Stunden**: 60 min.
- Ruhepausen müssen mindestens aus 15 Minuten Arbeitsunterbrechung bestehen
 - keine „Atomisierung“ der Pausen

Lage der Ruhepausen

- Frühestens 1 Stunde nach Beginn und spätestens 1 Stunde vor Arbeitsende
- keine Beschäftigung über 4 Std 30 min. ohne Ruhepause
- Aufenthalt während der Pausen nur dann in Arbeitsräumen, wenn dort keine Arbeit stattfindet und die Erholung nicht beeinträchtigt wird

Schichtzeit

- darf 10 Std nicht überschreiten, § 12 JArbSchG
- **Schichtzeit** = tägliche Arbeitszeit + Ruhepausen
- tägliche Freizeit (Ruhezeit): 12 Std
- **Nachruhe** ab 20:00 Uhr bis 06.00 Uhr in mehrschichtigen Betrieben Beschäftigung bis 23:00 Uhr gestattet

§ 9 Berufsschule

- (1) ¹ der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. ² Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen

1. vor einem 9:00 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,

2. an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 min., einmal in der Woche,

3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mind. 25 Std an mindestens 5 Tagen;

Zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltung bis zu 2 Std wöchentlich sind zulässig.

-(2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

- 1. Berufsschultage nach Abs. 1 Nr. 2 mit 8 Std,

- 2. Berufsschulwochen nach Abs. 1 Nr. 3 mit 40 Std,

- 3. Im Übrigen die Unterrichtszeit einschl. der Pausen.

-(3) ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

§ 19 Urlaub

-(2) der Urlaub beträgt jährlich

- 1. Mind. 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,

- 2. Mind. 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,

- 2. Mind. 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

© Rechtsanwaltskanzlei Thulke-Rinne, RAin Silke Thulke-Rinne

Rudolf-Breitscheid-Str. 19

90762 Fürth

thulke@st-anwalt.de

0911/979 13 54

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen jeglicher Art oder Verwendung durch Andere auch in Auszügen sind nicht gestattet.