

Rudolf Buschmann/Jürgen Ulber

Arbeitszeitgesetz, Basiskommentar mit Nebengesetzen und Ladenschluss; 5. Auflage, Frankfurt am Main

Der bewährte Kommentar aus dem Bund-Verlag zum Arbeitsgesetz von Buschmann und Ulber erscheint 2007 schon in der 5. Auflage. Anlass für die neue Auflage war das „Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“ von 2003, das vor allem Regelungen zum Bereitschaftsdienst zum Inhalt hatte.

Die Europäische Rechtsprechung und anschließend etwas zögerlicher der Gesetzgeber in Deutschland haben die Europarechtswidrigkeit der Bestimmungen zum Bereitschaftsdienst im Arbeitszeitgesetz eindeutig bestätigt. Hierauf hat Rudolf Buschmann, verantwortlicher Redakteur der Zeitschrift „Arbeit und Recht - AuR“ in Erfurt, mit seiner Definition von Arbeitszeit in den vorherigen Auflagen des Kommentars und in seiner Zeitschrift wiederholt hingewiesen.

Auch in der 5. Auflage müssen Buschmann und Ulber leider immer noch europarechtswidrige Bestimmungen, z. B. in §§ 3, 6, 7 und 13 ArbZG, kritisieren. Der Ausgleichszeitraum von 6 Monaten nach dem ArbZG ist gemeinschaftsrechtswidrig und seine Änderung im § 3 ArbZG erforderlich. Der Kommentar hat offensichtlich Einfluss auf die Rechtsprechung, wie Urteilen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu entnehmen ist. Buschmann und Ulber verkannten nicht, wie andere Juristen, den prägenden Einfluss des Europarechts zum Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Für Betriebs- und Personalräte ist der Kommentar vor allem deshalb nützlich, weil an allen erforderlichen Stellen die Mitbestimmung des Betriebsrates und der Personalräte berücksichtigt wird (z. B. § 4 ArbZG, Rn 12).

Der Kommentar greift weiterhin aktuelle Rechtsprechung zu Schutzbestimmungen auf, die in letzter Zeit wieder im Mittelpunkt der Rechtsprechung stehen. Schutz gegen überlanges Arbeiten und überlange Ausgleichszeiträume und Garantie von Ruhepausen und Ruhezeiten sind hierbei nur wenige Stichworte. Das Arbeitszeitgesetz ist ein Arbeitsschutzgesetz, so der eindeutige Nachweis von Buschmann und Ulber, dem auch die Rechtsprechung folgt.

Das Gesetz zur Änderung personenbeförderungsrechtlicher Vorschriften und arbeitszeitrechtlicher Vorschriften für Fahrpersonal v. 14.8.2006 fügte den § 21 a ArbZG zur Beschäftigung im Straßentransport in das ArbZG ein. Auch diese gesetzliche Neuerung einschließlich der unmittelbar geltenden europäischen Vorschriften ist in der Kommentierung bereits berücksichtigt.

Weitere wichtige Themen des Kommentars sind u.a.:

- Das Gesetz ist auch auf 1-Euro-Jobber anwendbar (a.a.O § 2 Rn 22), nachzulesen im § 16 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) II.
- In § 3 Rn 20a werden klar die Grenzen der Vertrauenszeit aufgezeigt. Buschmann und Ulber haben dazu beigetragen, dass durch den Beschluß des Bundesarbeitsgerichts zum Auskunftsanspruch des Betriebsrates das Modell der Vertrauensarbeitszeit erheblich in Wanken gebracht wurde (BAG v. 6.5.03 – 1 ABR 13/02, AuR 04, 70). Die Erfinder der Vertrauens-

zeit, die Arbeitszeitberatung Hoff und Partner in Berlin, waren nicht amüsiert, als sie das Urteil lesen mussten.

- Buschmann/Ulber verdeutlichen zusätzlich, dass das Delegieren von Aufzeichnungspflichten auf den AN auch gegen das Gemeinschaftsrecht verstöße (a.a.O. § 16, Rn 6).
- Die vielfach praktizierte Herausnahme von AT-Angestellten und/oder Führungskräften aus der Zeiterfassung verstößt gegen die Grundsätze diskriminierungsfreier Gleichbehandlung (a.a.O. Rn 5c).
- Buschmann versäumt es nicht, die Grenzen der Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer beim Ladenschluss aufzuzeigen. Auch nach der Förderalismusreform bleibe die Arbeitszeitgesetzgebung in der Hand des Bundes (a.a.O. Ladenschlussgesetz § 18, Rn 5). Daraus folgt, dass die Arbeitszeitbestimmungen der neuen Länderladenöffnungsgesetze keine Grundlage haben und demnächst wohl vor dem Bundesverfassungsgericht überprüft werden müssen.
- Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Arbeitszeitkonten (a.a.O. § 3 Rn 17, 18) und Rufbereitschaft (a.a.O. § 2 Rn 18) werden in ihren rechtlichen Grenzen und Wirkungen beschrieben.
- Arbeitgeber weigern sich oft, die Durchführung einer Betriebsvereinbarung zu kontrollieren und zu gewährleisten. Hier fordert das BAG notwendige Maßnahmen, um das Überschreiten des Gleitzeitrahmens zu verhindern (BAG v. 29.4.2004 – 1 ABR 30/02; a.a.O. § 3 Rn 21).
- Der Begriff der Pause wird in der Rechtsprechung des BAG in aller Deutlichkeit herausgearbeitet. Die Ruhepause muss von jeder Arbeit oder Verpflichtung zur Arbeit freigehalten werden (vgl. a.a.O. § 4 Rn 1a ff).
- Aber auch das BAG muss sich Kritik gefallen lassen. Das BAG (v. 11.2.98 – 5 AZR 492/97, AuR 98, 342, schlussfolgerte, dass es keine gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Gestaltung der Schichtfolgen geben würde. Dem können Buschmann/Ulber nicht folgen (a.a.O. § 6 Rn 7).

Für Interessenvertretungen, Arbeitsrechtler und Personalverantwortliche ist dieser Kommentar uneingeschränkt zu empfehlen; er ist erforderlich für eine zeitgemäße und gesundheits- und sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung in Betrieb und Verwaltung. Der bewährte Kommentar bietet im übrigen schnelle Hilfe zum Nachschlagen sowie zur weiterführenden Beschäftigung mit dem Arbeitszeitgesetz und sollte schon aus diesem Grund in keinem Betriebsratsbüro fehlen.

Bremen, 17.10.2007

Dr. Eberhard Kiesche