

# **Rheinische Arbeitsrechts Tage**

## **Öffentlich-rechtliche Beschränkungen der Arbeitszeit**

**- Ausgewählte Probleme der betrieblichen Praxis -**

**Dr. Christoph Ulrich**  
Richter am Arbeitsgericht  
Düsseldorf

# Öffentlich-rechtliche Beschränkungen der Arbeitszeit

---

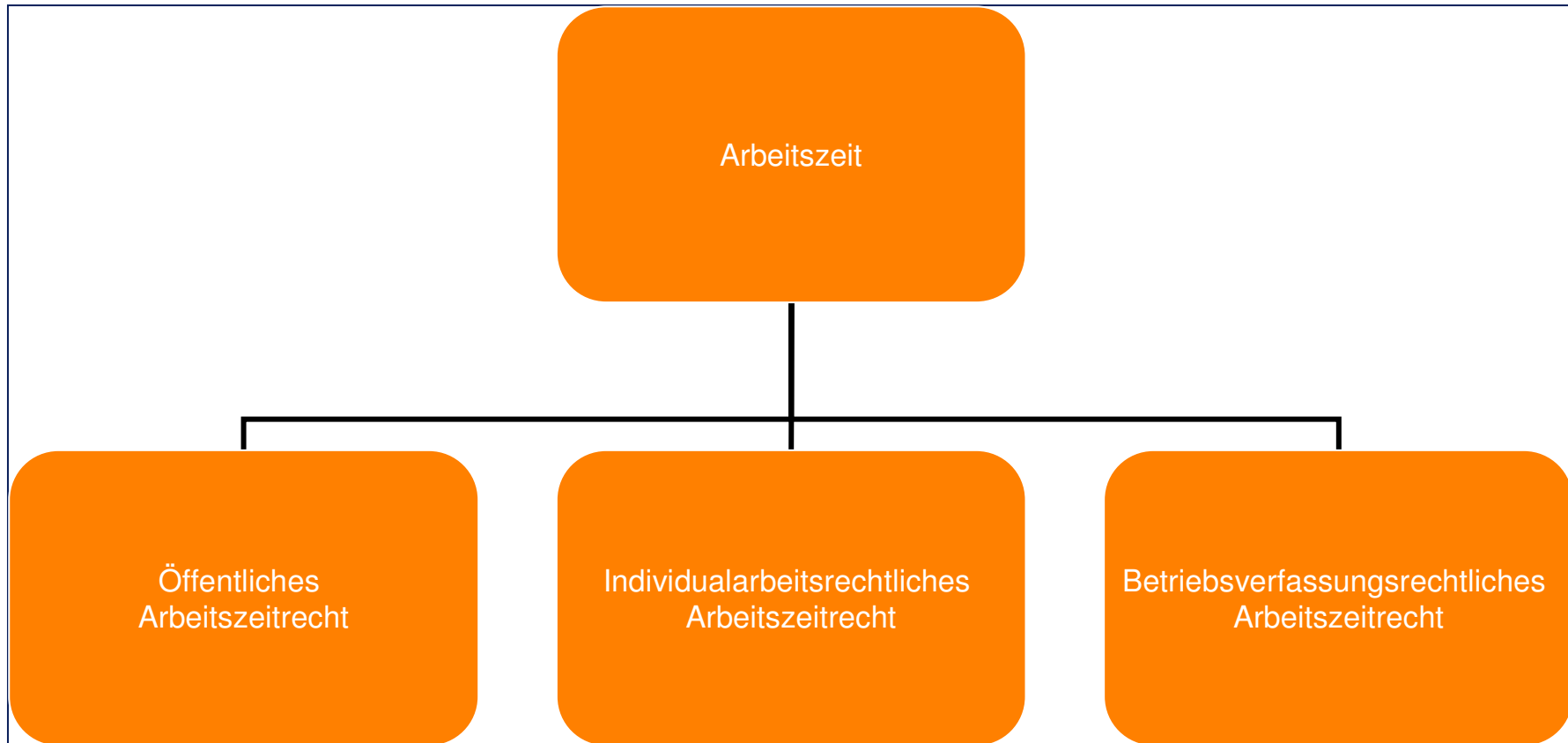
## Gliederung

- Überblick
- Begriff der Arbeitszeit
- Höchstgrenzen und Ausgleichszeiträume
- Außergewöhnliche Fälle/Notfälle
- Dokumentationspflichten

# Öffentlich-rechtliche Beschränkungen

## 1. Überblick

---



# Öffentlich-rechtliche Beschränkungen

## 1. Überblick

---

- **Regelungsinhalt:**
  - ArbZG regelt das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht
    - Wie lange und zu welchen Zeiten darf AG den AN beschäftigen
    - Rahmen, in dem die individualrechtlich vereinbarte Arbeitszeit zu erbringen ist
    - zuletzt, BAG, Urt. v. 24.9.2008 – 10 AZR 770/07
  - Keine Regelung:
    - der einzelvertraglichen Arbeitszeit
    - der Vergütung der Arbeitszeit
  - Beachte:
    - arbeitszeitrechtliche und vergütungsrechtliche Arbeitszeit müssen nicht zum gleichen Ergebnis kommen.

# Öffentlich-rechtliche Beschränkungen

## 1. Überblick

---

- **Regelungszweck:**
  - Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer
    - AN soll zur Entfaltung seiner Persönlichkeit ausreichend freie Zeit erhalten bleiben
    - ArbZG dient nicht der Sicherung des Arbeitsentgeltes
- **Geltungsbereich**
  - Grundsätzlich:
    - Alle AN, die ihre Arbeitsleistung in Deutschland erbringen
  - Spezialregelungen
    - Jugendliche, §§ 4,8 JArbSchG,
    - Seefahrer, § 18 Abs. 3 und § 21 ArbZG
    - Besatzungsmitglieder in der Luftfahrt, § 20 ArbZG

# Öffentlich-rechtliche Beschränkungen

## 1. Überblick

---

- Ausgenommen vom Geltungsbereich, § 18 ArbZG:
  - leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG oder Chefärzte, § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG
    - Chefarzt: Wer als Leiter einer Krankenhausabteilung innerhalb dieser Abteilung die ärztliche Gesamtverantwortung trägt und Vorgesetzter des ärztlichen und nichtärztlichen Personals ist.
  - Leiter öffentlicher Dienststellen, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind, § 18 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG
  - AN, die mit ihnen anvertrauten Personen in häuslicher Gemeinschaft leben, um sie zu erziehen etc
  - Liturgischer Bereich

# Öffentlich-rechtliche Beschränkungen

## 1. Überblick

---

- Ausgenommen vom Geltungsbereich:
  - Organmitglieder
  - Beamte
  - Freie Mitarbeiter
- Sonderregelung öffentlicher Dienst
  - Nach § 19 ArbZG kann, soweit keine tarifliche Regelung besteht, die für Beamte geltenden Regelungen zur Arbeitszeit angewendet werden
- Aber
  - Ab dem 23.3.2009 fallen selbständige Kraftfahrer in den Geltungsbereich der RL 2002/15 EG

## 2. Begriff der Arbeitszeit

### Gliederung

---

- Begriffsdefinition
- Fallbeispiele
  - Bereitschaftsdienst
  - Rufbereitschaft
  - Reisezeiten
  - Betriebsausflüge
  - Maßnahmen der Teambildung
  - Personalentwicklungsmaßnahmen



# 2. Begriff der Arbeitszeit

## a) Definition

---

- § 2 Abs. 1 ArbZG
  - Die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen
    - Der Begriff der Arbeit wird selbst nicht definiert
    - Eigenständige öffentlich-rechtliche Regelungen. Andere Regelungen kennt zB das BetrVG, § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3
    - Der Begriff orientiert sich ausschließlich am Sinn und Zweck des Arbeitsschutzes
- Art. 2 Nr. 1 Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 EG v. 4.11.03
  - Arbeitszeit:
    - Jede Zeitspanne, während der AN arbeitet, dem AG zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.
  - Ruhezeit:
    - Jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit

# 2. Begriff der Arbeitszeit

## a) Definition

---

- Merkmale der Arbeitszeit nach ArbZG:
  - Zeitpunkt:
    - Beginn bis Ende der Arbeit
    - AN nimmt seine Arbeit auf
    - AN stellt seine Arbeit ein
  - Ort der Arbeitsleistung
    - Unerheblich
  - Inhalt
    - Zentraler Begriff ist die „Arbeit“

# 2. Begriff der Arbeitszeit

## a) Definition

---

- Arbeit:
  - Die tatsächlich mit Arbeit ausgefüllte Zeit,
    - also zunächst einmal der Zeitraum, in dem AN tatsächlich arbeitet.
  - Die Zeit, in der der AN dem AG zur Verfügung steht
    - Erfasst werden aber auch Zeiten, in denen sich AN auf Weisung des AG an einem bestimmten Ort aufhält, diesem zur Verfügung steht und sich bereithält, um seine Leistungen ggf. sofort erbringen zu können,
    - EuGH, Urt. v. 9.9.2003 – C-151/02, „Jäger“.

# 2. Begriff der Arbeitszeit

## a) Definition

---

- **Abgrenzung:**
  - Gegenbegriffe:
    - Arbeitszeit ↔ Ruhezeit
- **Entscheidend:**
  - Begriff ist letztlich vom Schutzzweck des ArbZG zu bestimmen, um ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Ruhezeit zu erreichen
    - Steht AN dem AG im relevanten Zeitraum zur Arbeit zur Verfügung
    - Grad der Beanspruchung. Inwieweit kann AN im relevanten Zeitraum seinen eigenen Interessen nachgehen und frei über seine Zeit verfügen

# 2. Begriff der Arbeitszeit

## a) Definition

---

- **Herkömmliche Abgrenzung:**
  - **Arbeitszeit**
    - Vollarbeit
  - **Arbeitsfreie Zeit**
    - Pausen
    - Freizeit
  - **Zwischenformen**
    - Arbeitsbereitschaft
    - Bereitschaftsdienst
    - Rufbereitschaft

# 2. Begriff der Arbeitszeit

## b) Fallbeispiele zur Arbeitszeit

---

- Unproblematisch:
  - Tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung
    - Einschließlich Vor- und Abschlussarbeiten, zB Aufräumen des Arbeitsplatzes
  - Wartezeiten
    - Busfahrer wartet auf die Reisegesellschaft
  - Wegezeiten
    - Wegezeit zwischen Hauptbetrieb und einer anderen Betriebsstätte, wenn AN dort seine Arbeit verrichten soll
  - Teilnahme an einer Betriebsversammlung
    - VG Düsseldorf, Urt. v. 15.4.2008 – 3 K 4887/07

# b) Fallbeispiele zur Arbeitszeit

## Arbeitsbereitschaft

---

- **Definition**
  - Arbeitsbereitschaft stellt eine gegenüber der Vollarbeit mindere Leistung dar
    - AN weniger beansprucht, Entspannungszustand ermöglicht
  - Abgrenzung zur Pause:
    - AN muss sich in wacher Achtsamkeit zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereit halten
- **Bedeutung:**
  - Es handelt sich um Arbeitszeit i.S.d. ArbZG
    - zB Kellner wartet auf Gäste, Rettungssanitäter wartet auf Einsatz
    - Begriff zuletzt: BAG, Urt. v. 24.9.2008 – 10 AZR 939/07; BAG, Urt. v. 17.7.2008 – 6 AZR 505/07; BAG, Urt. v. 11.7.2006 – 9 AZR 519/05, NZA 2007, 155
- **Vergütung:**
  - Grundsätzlich wie Vollarbeit zu vergüten

# b) Fallbeispiele zur Arbeitszeit

## Sonderfall Bereitschaftsdienst

---

- **Definition:**
  - AN hält sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem vom AG bestimmten Ort auf, um bei Bedarf seine Arbeitsleistung aufzunehmen,
    - zB Arzt im Nachtdienst, vgl. zB § 7 Abs. 3 TVöD
  - Keine volle Arbeitsleistung, sondern „Aufenthaltsbeschränkung“ mit Pflicht, bei Bedarf tätig zu werden
    - BAG, Urt. v. 17.7.2008 – 6 AZR 505/07; BAG, Urt. v. 28.1.2004 – 5 AZR 530/02
- **Entwicklung**
  - Nach ursprünglicher Konzeption des ArbZG keine AZ, musste aber spätestens seit dem „Jäger-Urteil“ aufgegeben werden. Zum 1.1.2004 dann Gesetzesänderung
    - EuGH, Urt. v. 9.9.2003 – Rs. C-151/02, NZA 2003, 2971, Zuvor bereits EuGH, Urt. v. 3.10.2000, Rs. C-303/98, NZA 2000, 1227 - SIMAP



## b) Fallbeispiele zur Arbeitszeit Sonderfall Bereitschaftsdienst

---

- Konsequenzen für die Vergütung
  - Vergütungspflichtig
  - Die Vergütung darf wegen der geringeren Inanspruchnahme des AN niedriger sein als bei Vollarbeit
    - vgl. BAG, Urt. v. 17.7.2008 – 6 AZR 505/07; BAG, Urt. v. 12.3.2008 – 4 AZR 616/06, EzA Nr. 10 zu § 4 TVG Chemische Industrie; BAG, Urt. v. 25.4.2007 – 6 AZR 799/06, NZA 2007, 1108
  - Die gesamte Bereitschaftszeit ist zu vergüten, nicht etwa nur der tatsächliche Tätigkeitsanteil,
    - vgl. BAG, Urt. v. 12.3.2008 – 4 AZR 616/06, EzA Nr. 10 zu § 4 TVG Chemische Industrie
  - Pauschalierung möglich,
    - 50% der regulären Vergütung : BAG, Urt. v. 12.3.2008 – 4 AZR 616/06, EzA Nr. 10 zu § 4 TVG Chemische Industrie
    - 68% der regulären Vergütung: BAG v. 28.1.2004 – 5 AZR 530/02, NZA 2004, 656

# 2. Begriff der Arbeitszeit

## c) Fallbeispiele zur Ruhezeit

---

- Überblick:
  - Freizeit
  - Ruhepausen
    - Unterbrechung der Arbeitszeit für eine bestimmte Dauer. AN muss weder Arbeit leisten noch sich bereit halten, BAG, Urt. v. 17.7.2008 – 6 AZR 505/07.
  - Wegezeit zwischen Wohnung und Arbeitsstätte
    - Arbeit wird erst an der Arbeitsstätte aufgenommen
  - Vorbereitungszeiten
    - Waschen, BAG, Urt. v. 11.10.2000 – 5 AZR 122/99, NZA 2001, 458
    - Umkleiden, str. zB. für das Anziehen von Sicherheitskleidung. Die Regelungen sind zugunsten des AN aber dispositiv

# c) Fallbeispiele zur Ruhezeit

## Sonderfall Rufbereitschaft

---

- Definition
  - AN hält sich an einem Ort seiner Wahl auf,
  - muss aber von dort aus, zB per Telefon, jederzeit erreichbar sein
  - und bei Bedarf die Arbeit aufnehmen
- Beispiele
  - § 7 Abs. 4 TVöD regelt einen Fall der Rufbereitschaft:
    - „Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem dem Arbeitgeber zu benennenden Ort aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen“
    - Dazu zuletzt BAG, Urt. v. 24.9.2008 – 6 AZR 259/08

# c) Fallbeispiele zur Ruhezeit

## Sonderfall Rufbereitschaft

---

- **Auswirkung auf Begriff der Arbeitszeit**
  - Arbeitszeitrechtlich handelt es sich um Ruhezeit.
    - Nur die tatsächliche Inanspruchnahme ist Arbeitszeit.
  - Individualrechtlich oder betriebsverfassungsrechtlich kann es sich demgegenüber um Arbeitszeit handeln
- **Auswirkung auf die Vergütung**
  - Rufbereitschaft ist zwar keine Arbeitszeit im Sinne des ArbZG, sie muss aber vergütet werden
  - Vergütung kann aber geringer bemessen sein als Vollarbeit
  - Auch Pauschalierung möglich, zB TVöD
    - BAG, Urt. v. 24.9.2008 – 6 AZR 259/08

# 2. Begriff der Arbeitszeit

## d) Reisezeiten

---

- Unterscheide:
  - Reisezeiten, bei denen die Reise gerade der Inhalt der Verpflichtung zur Arbeitsleistung ist,
    - zB Busfahrer, Außendienstmitarbeiter
  - Dienstreisen im engeren Sinne
    - AN muss zu einem Ort fahren, an dem die Arbeit zu erbringen ist.
    - Dabei werden drei Phasen unterschieden, Hin- und Rückreise, Aufenthalt am Ort vor und nach der Erledigung der Arbeit

## 2. Begriff der Arbeitszeit

### d) Reisezeiten

---

- Differenzierung
  - Es wird von h.M. unterschieden auf Grundlage der sog. „Beanspruchungstheorie“
    - Ob und Inwieweit wird der AN während der Reise in Anspruch genommen, vgl. auch BAG, Urt. v. 11.7.2006 – 9 AZR 519/05

 Differenzierung nach Aktivität

## 2. Begriff der Arbeitszeit

### d) Reisezeiten

---

- Reisezeiten, bei denen die Reise gerade der Inhalt der Verpflichtung zur Arbeitsleistung ist
  - Fahrzeiten eines Berufskraftfahrers
    - Arbeitszeit im Sinne des ArbZG
    - Vergütungspflichtig nach AV, Reisezeit ist Hauptleistung
  - Ebenso:
    - Fahrzeiten des AD-Mitarbeiters
    - LAG Düsseldorf, Urt. v. 23.1.2008 – 7 Sa 864/06

# d) Reisezeiten

## aa) Dienstreisen mit Aktivität

---

- Reisezeit bei Dienstreisen, wenn der AN auf Veranlassung des AG einen PKW nutzt
  - Aktivität:
    - Fahren des KFZ
  - Arbeitszeit im Sinne des ArbZG (+)
    - Etwas anderes soll gelten, wenn AN den PKW freiwillig nutzt, obgleich AG Bahnfahrt angeboten hat,
    - offen gelassen: BAG, Urt. v. 11.7.2006 – 9 AZR 519/05, NZA 2007, 155
  - Vergütungspflicht ?
    - (+), wenn Reisezeit während der üblichen AZ



# d) Reisezeiten

## aa) Dienstreisen mit Aktivität

---

- Reisezeiten mit Bahn oder Flugzeug, wenn AN während der Reisezeit zB Akten bearbeitet
  - Aktivität:
    - Aktenarbeit
  - Arbeitszeit im Sinne des ArbZG ?
    - (+), BAG, Urt. v. 11.7.2006 – 9 AZR 519/05, NZA 2007, 155
  - Vergütungspflicht ?
    - (+), wenn Reisezeit während üblicher AZ

# d) Reisezeiten

## bb) Dienstreisen ohne Aktivität

---

- Dienstreise des AN mit Bahn oder Flugzeug
  - Arbeitszeit?
    - Wenn während der Reise keinerlei Aktivitäten entfaltet werden, wird die Reisezeit als Ruhezeit eingestuft, BAG, Urt. v. 11.7.2006 – 9 AZR 519/05, NZA 2007, 155. BAG spricht von reinem „Freizeitopfer“, Schutzzweck ArbZG nicht gefährdet
    - Nach a.A. handelt es sich um Arbeitszeit, da die Reise soziale Belastungen mit sich bringt, zB Buschmann/Ulber, § 2 ArbZG Rz. 9
  - Vergütung ?
    - Soweit die Reisezeit in die reguläre Arbeitszeit fällt, ist sie ohne weiteres nach § 611 BGB zu vergüten, da AG insoweit von seinem Direktionsrecht Gebrauch macht,
    - Abweichende Regelungen möglich

# d) Reisezeiten

## cc) Sonderfall längere Reisezeiten

---

- **Arbeitszeit:**
  - Differenzierung nach Aktivitäten des AN während Reise
    - Falls keine Aktivität, AZ im Sinne des ArbZG (-)
- **Vergütungspflicht:**
  - Teile der Dienstreise innerhalb der normalen AZ:
    - Vergütungspflicht (+)
  - Teile der Dienstreise außerhalb der normalen AZ:
    - Die darüber hinausgehende Zeit ist im Hinblick auf Schlafens-, Ruhens- und Pausenzeiten nicht vergütungspflichtig
    - Sonstige Zeiten mit Aktivität wohl vergütungspflichtig, str.
  - Möglichkeit abweichender Vereinbarungen (+)
- **BAG:**
  - Ist gem. § 612 Abs. 1 BGB für solche Zeiten eine Vergütung „nach den Umständen“ zu erwarten ?
    - BAG v. 3.9.1997 – 5 AZR 428/96, NZA 1998, 540 und stellt auf Gehaltshöhe ab

## 2. Begriff der Arbeitszeit

### e) Betriebsausflüge

---

- Während der normalen Arbeitszeit
  - Arbeitszeit
    - Es handelt sich nicht um Arbeitszeit im Sinne des ArbZG, sondern um eine gesellige Veranstaltung. Keine Beanspruchung. Ausruhen möglich. Mit BAG „Dienstreise“ liegt reines Freizeitopfer vor.
    - AN ist nicht zur Teilnahme verpflichtet, sondern kann wählen, weiter zu arbeiten. In diesem Fall Arbeitszeit (+).
  - Vergütung
    - Es wird zwischen den Parteien regelmäßig die Fortzahlung der Vergütung vereinbart.
    - AN, die nicht teilnehmen, sind ohnehin zu vergüten, ggfls. aus § 615 BGB, falls wegen des Ausflugs der Übrigen nicht gearbeitet werden kann

## 2. Begriff der Arbeitszeit

### e) Betriebsausflüge

---

- Außerhalb der normalen Arbeitszeit
  - Arbeitszeit
    - Es handelt sich nicht um Arbeitszeit im Sinne des ArbZG, sondern um eine gesellige Veranstaltung.
  - Vergütung
    - Regelmäßig keine Vergütung, die Parteien können aber etwas anderes vereinbaren

## 2. Begriff der Arbeitszeit

### f) Maßnahmen der Teambildung

---

- Beispiel:
  - Klettertour in den Alpen
- Maßnahmen während der Arbeitszeit
  - Arbeitszeit
    - Nicht jede im Interesse des AG liegende Aktivität des AN ist Arbeitszeit und unterfällt dem Arbeitsschutz
    - Eine derartige Aktivität ist eine freiwillige Maßnahme, bei der keine Arbeitsleistung zu erbringen ist. Keine Beanspruchung im Sinne einer Arbeitsleistung
    - Arbeitszeit (-)
  - Vergütung
    - Es wird zwischen den Parteien regelmäßig die Fortzahlung der Vergütung vereinbart sein.

## 2. Begriff der Arbeitszeit

### f) Maßnahmen der Teambildung

---

- Maßnahmen außerhalb der Arbeitszeit
  - Arbeitszeit
    - Eine derartige Aktivität ist eine freiwillige Maßnahme, bei der keine Arbeitsleistung zu erbringen ist
  - Vergütung
    - Regelmäßig keine Vergütungsfortzahlung, die Parteien können aber etwas anderes vereinbaren

## 2. Begriff der Arbeitszeit

### g) Personalentwicklungsmaßnahmen

---

- AC während der Arbeitszeit
  - Beispiel:
    - Teilnehmer eines internen Förderkreises ermitteln
  - Arbeitszeit
    - (+), zwar freiwillig, aber letztlich ist AC eine Maßnahme, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeitsleistung steht. Ständige Aufmerksamkeit des AN erforderlich. Maß der psychischen und physischen Beanspruchung entspricht Arbeitsleistung
  - Vergütung
    - Es wird zwischen den Parteien regelmäßig die Fortzahlung der Vergütung vereinbart sein.



## 2. Begriff der Arbeitszeit

### g) Personalentwicklungsmaßnahmen

---

- AC außerhalb der Arbeitszeit
  - Arbeitszeit (+)
  - Vergütung
    - Regelmäßig keine Vergütungsfortzahlung, die Parteien können aber etwas anderes vereinbaren

# Zusammenfassung

## Arbeitszeit

---

- Die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit
- Nicht beschränkt auf die eigentliche Arbeitsleistung
  - Jede Zeit, die vom Schutzzweck des ArbZG mit Arbeitszeit vergleichbar ist
    - Arbeitnehmer steht dem Arbeitgeber an einem bestimmten Ort zur Verfügung, um Arbeit ggfls. sofort zu erbringen
    - Grad der Beanspruchung. Kann AN eigene Interessen verfolgen und über seine Zeit verfügen
    - Bloßes Freizeitopfer ?

# 3. Höchstgrenzen und Ausgleichszeiträume

## Gliederung

---

- Überblick über die Höchstarbeitszeit
- Gesetzliche Verlängerungsmöglichkeiten
- Tarifvertragliche Verlängerungsmöglichkeiten
  - „Opt-out“
  - Möglichkeiten nicht tarifgebundener Arbeitgeber

# 3. Höchstgrenzen und Ausgleichzeiträume

## a) Allgemeines

---

- Höchstgrenzen der Arbeitszeit
  - Seit 1918 gilt der Grundsatz des Acht-Stunden-Tages, § 3 Satz 1 ArbZG
    - Entscheidend ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit
    - Sie beginnt mit dem Arbeitsbeginn und endet 24 Stunden später, ist also für jeden AN individuell zu bestimmen. Es ist also nicht der Kalendertag von 00:00 bis 24:00 Uhr
    - Bezugspunkt ist der Werktag, also alle Tage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind, also 48 h pro Woche möglich.

# 3. Höchstgrenzen und Ausgleichszeiträume

## a) Allgemeines

---

- Verlängerung der Höchstarbeitszeit
  - Nach der gesetzlichen Konzeption gibt es grundsätzlich zwei Möglichkeiten
    - Gesetzliche Verlängerungsmöglichkeit, § 3 Satz 2 ArbZG
    - Tarifvertragliche Verlängerungsmöglichkeit, § 7 ArbZG

# 3. Höchstgrenzen und Ausgleichzeiträume

## b) Gesetzliche Verlängerung

---

- § 3 Satz 2 ArbZG
  - Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden (also 48 Stunden) nicht überschritten werden
    - Maximal Zehn-Stunden-Tag, also 60 Stunden pro Woche möglich
    - Ausgleichspflicht

# 3. Höchstgrenzen und Ausgleichzeiträume

## b) Gesetzliche Verlängerung

---

- Zwei Gesetzliche Ausgleichzeiträume
  - Sechs-Monats-Zeitraum
    - Streitig ist, ob mit Kalendermonat der mit Namen bezeichnete Monat oder aber ein Zeitmonat gemeint ist. Nach h.M. beginnt Ausgleich stets mit dem ersten eines Kalendermonats und endet sechs Monate später
    - Berechnung: Werktage im Zeitraum x 8 Stunden
  - 24-Wochen-Zeitraum
    - Jeder Zeitraum von 7 aufeinander folgenden Tagen, nicht Kalenderwochen. ( $24 \times 48 = 1152$  mögliche Arbeitsstunden)
    - Beginn mit „Ereignis“ Überschreitung der Arbeitszeitgrenze i.S.d. § 187 Abs. 1 BGB und endet nach § 188 Abs. 2 1. Fall BGB mit Ablauf des Tages, der letzten Woche, die dem Tag entspricht, an dem die Grenze überschritten worden ist.

# 3. Höchstgrenzen und Ausgleichzeiträume

## b) Gesetzliche Verlängerung

---

- Bestimmung der Bezugsgröße des Ausgleichszeitraums
  - Wahlrecht des AG
    - Beachte MBR des BR gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG
  - Konsequenz:
    - Bei jeder Verlängerung der Arbeitszeit über 8 Stunden hinaus ist ein Raster von sechs Monaten oder 24 Wochen anzulegen.



# 3. Höchstgrenzen und Ausgleichzeiträume

## b) Gesetzliche Verlängerung

---

- Festlegung des Ausgleichszeitraums
  - Zeitraum muss nach h.M. durch den AG nicht von vornherein festgelegt werden.
    - Bei Überschreitung der Höchstarbeitszeit muss die Arbeitszeit der nächsten sechs Monate also nicht feststehen.
    - Ausgleichszeitraum kann der Arbeitszeitverlängerung sowohl vorausgehen als auch nachfolgen, weil Wortlaut keinen Ausgleich „in den folgenden“ sechs Monaten verlangt.
    - Es ist deshalb zu prüfen, ob in der zurückliegenden oder folgenden Zeit der Durchschnitt 8 Stunden besteht.
  - Beispiel:
    - AG kann AN 20 Wochen lang 60 Stunden arbeiten lassen und dann anschließend sechs Wochen gar nicht oder umgekehrt.

# 3. Höchstgrenzen und Ausgleichzeiträume

## b) Gesetzliche Verlängerung

---

- Ausgleichstatbestände

- Zulässig:

- arbeitsfreier Samstag
    - Brauchtumstage, die nicht Feiertag sind, zB Rosenmontag
    - Freistellung

- Unzulässig:

- Arbeitsunfähigkeit
    - Feiertage
    - Urlaub
    - Sonderurlaub mit Vergütungsfortzahlung

# c) Tarifliche Verlängerung der Grenzen

## aa) Allgemeines

---

- § 7 ArbZG

- Die Norm regelt recht unübersichtlich diverse Möglichkeiten der Abweichung vom Normbild. Im Hinblick auf Höchstgrenzen und Ausgleichszeitraum zB:

- Verlängerung der AZ auf über 10 Stunden (bis zu 24 Stunden) täglich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Erheblichkeit (+) bei einer Schwelle von ca. 30%.
    - Diese Verlängerung ist auszugleichen, aber Festlegung abweichender Ausgleichszeiträume für die Berechnung des 48-Stunden-Durchschnitts möglich, jedoch nicht länger als 12 Kalendermonate, § 7 Abs. 8 ArbZG

# c) Tarifliche Verlängerung der Grenzen

## aa) Allgemeines

---

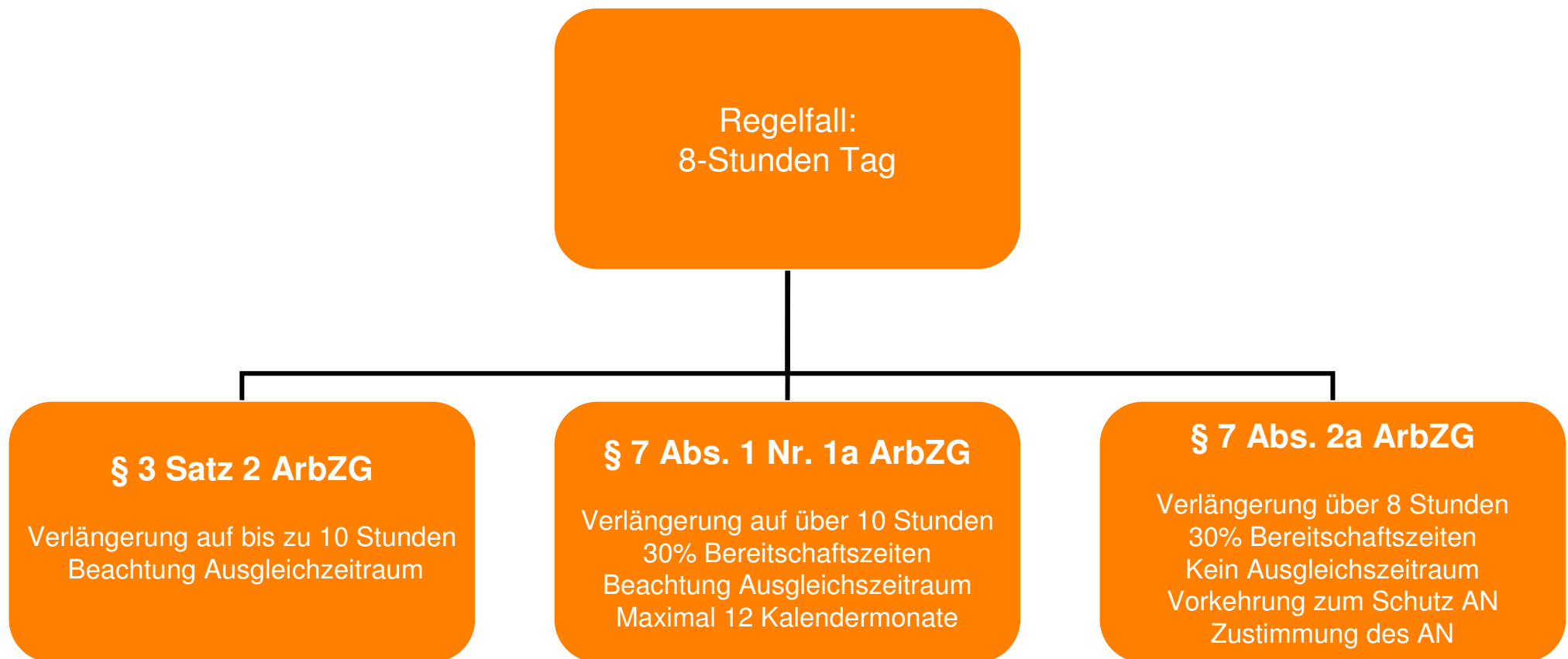
- § 7 Abs. 2 a ArbZG, sog. „Opt out“
  - Verlängerung der werktäglichen AZ auch ohne Ausgleich
    - In einem TV oder auf Grund eines TV in einer BV oder DV kann die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der AN nicht gefährdet wird.
    - Zustimmung des AN nach § 7 Abs.7 ArbZG erforderlich

# c) Tarifliche Verlängerung der Grenzen

## aa) Allgemeines

---

- **Regelungssystematik**



# c) Tarifliche Verlängerung der Grenzen

## bb) Opt-out-Regelung

---

- Voraussetzungen

- Tarifliche Regelung

- Tarifgebundenheit der Parteien, § 3 TVG, wobei aber Tarifbindung des AG ausreicht, da es sich um Betriebsnormen handelt
    - Arbeitsverhältnis im persönlichen, räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des TV
    - Nachwirkender TV ausreichend

- Betriebs- oder Dienstvereinbarung

- TV enthält Öffnungsklausel
    - Durch Auslegung zu ermitteln
    - Betriebs- oder Dienstvereinbarung vorhanden, Regelungsabrede reicht nicht aus

# c) Tarifliche Verlängerung der Grenzen

## bb) Opt-out-Regelung

---

- Voraussetzungen
  - Mindestens regelmäßig 30% Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst
  - Sicherstellung des Gesundheitsschutzes,
    - zB durch Begrenzung des Personenkreises, verlängerte Ruhezeiten, besondere arbeitsmedizinische Betreuung
  - AN mit Verlängerung einverstanden
  - Wird die AZ über 12 Stunden verlängert, muss danach Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden
    - § 7 Abs. 9 ArbZG

# c) Tarifliche Verlängerung der Grenzen

## bb) Opt-out-Regelung

---

- Einverständnis des AN
  - § 7 Abs. 7 ArbZG
    - Verlängerung der Arbeitszeit durch „opt-out“ nur nach vorheriger, ausdrücklicher, freier und schriftlicher Einwilligung des AN
    - Die Einwilligung kann vom AN mit einer Frist von sechs Monaten widerrufen werden
  - Problem:
    - Kann die Einwilligung bereits im Arbeitsvertrag erklärt werden?



# c) Tarifliche Verlängerung der Grenzen

## bb) Opt-out-Regelung

---

- Einwilligung des AN und Arbeitsvertrag
  - Die Einwilligung muss ausdrücklich, frei und schriftlich vor der Verlängerung der Arbeitszeit erklärt werden
    - Einwilligung kann sich auf generelle Möglichkeit der Verlängerung beziehen. Konkrete Kenntnis vom Umfang der Verlängerung im Einwilligungszeitpunkt nicht erforderlich
    - Es ist deshalb grundsätzlich möglich, die Einwilligung auch im AV ausdrücklich zu erklären, solange man sich nicht mit einer datenschutzrechtlichen Strömung auf den Standpunkt stellt, dass der Abschluss des AV nicht freiwillig erfolgt

# c) Tarifliche Verlängerung der Grenzen

## bb) Opt-out-Regelung

---

- Einwilligung des AN und Arbeitsvertrag
  - Nicht ausreichend ist, dass AN einen Arbeitsvertrag unterschreibt, in dem auf einen TV verwiesen wird, der eine solche Überschreitung erlaubt, EuGH, Urt. v. 5.10.2004 –C-397/01, NZA 2004, 1145
  - Widerrufsmöglichkeit
    - AN muss eine Frist von sechs Monaten beachten, um AG die Reorganisation zu ermöglichen

# c) Tarifliche Verlängerung der Grenzen

## bb) Opt-out-Regelung

---

- Benachteiligungsverbot
  - AG darf einen AN nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat
    - AN darf also nicht nur deshalb nicht eingestellt werden, weil dieser die Zustimmung nicht erklärt.
    - Er ist zu diesem Zeitpunkt zwar noch kein AN, der Schutzzweck ist aber gleich.
  - Rechtsfolge der Verletzung ?
    - § 249 BGB, Naturalrestitution: Denkbar ist ein Einstellungsanspruch, Neumann/Biebl, § 7 Rz. 57

# c) Tarifliche Verlängerung der Grenzen

## bb) Opt-out-Regelung

---

- Folge:
  - Arbeitszeit über 8 Stunden möglich
    - Eine zeitliche Obergrenze ist nicht vorgesehen.
    - Dauerhafte AZ über 48 Wochenstunden möglich

# c) Tarifliche Verlängerung der Grenzen

## cc) Möglichkeiten für nicht tarifgebundene AG

---

- § 7 Abs. 3 ArbZG

- Im Geltungsbereich eines TV wird tarifungebundenen AG die Möglichkeit eingeräumt, abweichende tarifvertragliche Regelungen nach § 1 Abs. 1, Abs. 2 oder Abs. 2 a in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu übernehmen
- Das gilt auch bei im TV vorgesehener Öffnungsklausel
- Besteht kein BR oder PR, kann die Regelung durch schriftliche Vereinbarung zwischen AG und AN übernommen werden
  - 3 Varianten möglich

# cc) Möglichkeit tarifungebundene AG

## (1) Abweichen durch Betriebsvereinbarung/DV

---

- Voraussetzungen (1):
  - Keine Tarifgebundenheit
    - AG nicht Mitglied des abschließenden AG-Verbandes
    - AG nicht Partei eines Firmen-TV
  - AV vom Geltungsbereich des TV erfasst, aus dem die Regelung übernommen werden soll
    - Räumlich, fachlicher, zeitlicher und betrieblicher Geltungsbereich
    - Fachfremder TV kann nicht in Bezug genommen werden

# cc) Möglichkeit tarifungebundene AG

## (1) Abweichen durch Betriebsvereinbarung/DV

---

- Voraussetzungen (2):
  - Tarifvertrag im Nachwirkungszeitraum ?
    - Ob nachwirkender TV ausreicht, ist streitig.
    - Wohl (+), da nach § 4 Abs. 5 TVG Normwirkung, A.A.(-), da die Voraussetzung des zeitlichen Geltungsbereiches nicht erfüllt ist
  - Die Übernahme durch Betriebspartner ist freiwillige Möglichkeit
    - Nicht erzwingbar über E-Stelle
  - Abschluss einer BV oder DV
    - Besteht ein BR, kann die Regelung nicht durch Individualvereinbarung mit dem AN übernommen werden. Beteiligungsrecht des BR soll sichergestellt werden
    - Regelungsabrede nicht ausreichend

# cc) Möglichkeit tarifungebundene AG

## (1) Abweichen durch Betriebsvereinbarung/DV

---

- Inhalt der Übernahme:
  - Nach dem Wortlaut der Regelung ist Inhalt der Übernahme nicht der gesamte TV, sondern nur die abweichende Regelung nach § Abs. 1, 2 oder 2a.
    - Ein tarifungebundener AG kann also einzelne Bereiche eines TV übernehmen, ohne an den ganzen TV gebunden zu sein
    - „Rosinenpicken“ letztlich zwar nicht gerechtfertigt, aber als gesetzgeberische Wertung hinzunehmen



# cc) Möglichkeit tarifungebundene AG

## (1) Abweichen durch Betriebsvereinbarung/DV

---

- Inhalt der Übernahme:
  - Bei Vorliegen mehrerer Abweichungstatbestände im TV können auch nur einzelne abweichende Regelungen übernommen werden, vgl. BT-Drucks. 12/5888 v. 13.10.1993
    - Zusammenhängende Regelungen dürfen aber nicht willkürlich auseinander gerissen werden
    - Bei Übernahme der Ausdehnung der AZ muss auch der Ausgleichszeitraum übernommen werden
  - Die Regelung muss wortgleich übernommen werden
    - Lediglich Abweichung zugunsten der AN möglich

# cc) Möglichkeit tarifungebundene AG

## (1) Abweichen durch Betriebsvereinbarung/DV

---

- Technik der Übernahme:
  - Wörtliche Wiedergabe der Regelung des TV in der BV oder DV
  - Verweisung auf die konkrete Regelung des TV im Wege der „Bezugnahme“
    - Streitig ist, ob auch eine sog. „dynamische“ Verweisung möglich ist.
    - Da die Betriebsparteien im Hinblick auf die materielle Regelung ohnehin keinen eigenen Regelungsspielraum haben, scheint es vertretbar, Verweisung zuzulassen.

# cc) Möglichkeit tarifungebundene AG

## (2) Abweichen durch Öffnungsklausel

---

- Voraussetzungen:
  - Der TV enthält eine Öffnungsklausel
- Folge:
  - Von dieser kann auch der nicht tarifgebundene AG im Geltungsbereich des TV Gebrauch machen
- Regelungstechnik:
  - Abschluss einer BV oder DV erforderlich
  - Beachten der Grenzen der Öffnungsklausel in der BV/DV

# cc) Möglichkeit tarifungebundene AG

## (3) Abweichen durch Arbeitsvertrag

---

- Voraussetzungen:
  - Nur möglich in betriebsrats- oder personalratslosen Betrieben, in denen der AG nicht tarifgebunden ist
  - Übernahme bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen AG und AN.
    - Wichtig für die Beweisfunktion im aufsichtsbehördlichen Verfahren
    - Übernahme durch betriebliche Übung scheidet aus.
  - Auch hier brauchen nicht alle abweichenden Regelungen des TV übernommen zu werden
  - Bei einer bloßen Öffnungsklausel im TV keine Abweichung möglich.

# Zusammenfassung

## Höchstgrenze und Überschreitung

---

- Grundsatz:
  - 8-Stunden-Tag
- Verlängerungen möglich durch:
  - Gesetzliche Regelung, § 3 Satz 2 ArbZG
    - Bis zu 10 Stunden
    - Verlängerungszeitraum
  - Bei Tarifbindung durch TV/BV/DV
    - § 7 Abs. 1 Nr. 1 a ArbZG
    - § 7 Abs. 2a ArbZG
  - Bei fehlender Tarifbindung
    - BV/DV
    - Individualvereinbarung

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## Gliederung

---

- **Regelungsmechanismus**
  - Sinn und Zweck der Regelung
- **§ 14 Abs. 1 ArbZG**
  - Notfall
  - Außergewöhnlicher Fall
  - Abhilfemöglichkeit
- **§ 14 Abs. 2 ArbZG**
  - Vorübergehende Mehrarbeit
  - Forschung und Lehre
  - Vor- und Abschlussarbeiten
  - Behandlung, Pflege und Betreuung

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## a) Überblick

---

- § 14 ArbZG
  - Die Norm sieht Ausnahmeregelungen für bestimmte Härtefälle vor.
  - Gestattet sind Ausnahmen im Bereich
    - Überschreitung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit
    - Mindestruhepausen
    - Mindestruhezeiten
    - Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen
  - Regelung einer Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich, falls von der Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht wird

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## a) Überblick

---

- **Regelungsmechanismus:**
  - In den Absätzen 1) und 2) werden zwei unterschiedliche Tatbestände geregelt
- **Regelungsinhalt:**
  - § 14 Abs.1
    - Die „echte“ Notfallregelung
  - § 14 Abs. 2
    - Vorübergehende Beschäftigung einer geringen Anzahl von AN zur Schadensverhütung
    - Forschung und Lehre
    - Vor- und Abschlussarbeiten



# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## b) § 14 Abs. 1 ArbZG

---

- Wortlaut
  - Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## b) § 14 Abs. 1 ArbZG

---

- Ausnahmebereiche:
  - Überschreitung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit
  - Mindestruhepausen
  - Mindestruhezeiten
  - Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen
  - Ausgleichszeiträume
- Achtung:
  - Soweit Tarifverträge diese Regelungsbereiche abweichend vom ArbZG regeln, oder sonstige zulässige Ausnahmen vorliegen, kann AG den AN bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 14 ArbZG auch über die dadurch geregelten Grenzen hinaus beschäftigen.

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## b) § 14 Abs. 1 ArbZG

---

- Voraussetzungen der Abweichung
  - Besonderer Fall
    - Notfall
    - Außergewöhnlicher Fall
  - Zulässige Arbeit
    - Vorübergehende Arbeiten
  - Keine Abhilfemöglichkeit
    - zB durch eingerichtete Bereitschaftsdienste
  - Kein Jugendlicher
    - § 21 JArbSchG. Nur (+), soweit keine Erwachsenen zur Verfügung stehen

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## aa) Notfall

---

- Begriff
  - Ungewöhnliches, unvorhergesehenes und plötzlich eintretendes Ereignis, das die Gefahr eines unverhältnismäßig hohen Schadens mit sich bringt
    - Die Gefahr kann nur durch Mehrarbeit abgewendet werden
    - Unvorhersehbares Ereignis
    - Unverzögliches Einschreiten geboten
    - Vorübergehende Arbeiten zur Beseitigung erforderlich
  - Unerheblich:
    - Betroffenheit öffentlicher Interessen
    - Betroffenheit der Interessen Dritter. Der Notfall kann also auch ein Notfall des Kunden sein.

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## aa) Notfall

---

- Problem:
  - Ereignisse, die auf fehlerhaften Entscheidungen des AG oder mangelhafter Organisation beruhen
    - Nach h.M. kein Notfall, wenn das Ereignis in der Sphäre des AG vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt wurde
    - Nach a.A. gilt dies nur bei vorsätzlichen Fehldispositionen, weil der Begriff des Notfalls nicht voraussetzt, dass er unabhängig vom Willen des Betroffenen eintritt
  - Der Gesetzeswortlaut spricht eher für die a.A.
    - Weitere Darstellung gleichwohl auf Basis der h.M.

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## aa) Notfall

---

- Beispiele

- Notfall (+)

- Brand
    - Einsturz eines Gebäudes
    - Witterung

- Notfall (-)

- Arbeitskampfmaßnahmen
    - Verspätete Bestellung von Material, die zu Auftragsproblemen führt
    - Übernahme eiliger Aufträge trotz nicht vorhandener Kapazität

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## aa) Notfall

---

- Fall 1
  - Im Rechenzentrum R der ABC-Bank tritt sonntags im gewöhnlichen Betrieb ein Softwareproblem auf. Dies führt dazu, dass die Geldautomaten nicht mehr funktionsfähig sind.
    - VG Köln v. 5.9.1989 – 1 K 1753/88
    - Eine Betriebsstörung im Rechenzentrum ist nicht als Notfall anzusehen, weil das Auftreten einer Störung in der EDV-Anlage des Rechenzentrums kein unvorhergesehenes, plötzlich eintretendes und ungewöhnliches Ereignis darstellt, wie es Voraussetzung für die Annahme eines Notfalls ist.

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## aa) Notfall

---

- Fall 2
  - Sanitäter verweigert kurz vor Ablauf der höchstzulässigen AZ einen Krankentransport und verweist auf Ablösung durch Kollegen. Die Dienstpläne überlappen sich nahtlos. Der Kranke wird erst 1 Stunde später abgeholt. AG kündigt AN wegen Arbeitsverweigerung fristlos.
    - Dadurch, dass Dienstzeiten .... nahtlos aneinander anschließen und sich nicht überlappen, ist aber, weil sich ja die Erforderlichkeit der Einsätze nicht an den Vorgaben des Dienstplans des Beklagten orientieren dürfte, vorprogrammiert, dass Einsätze gegen Ende der individuellen Dienstzeit die äußerste Grenze von 10 Stunden am Tag überschreiten.
    - Dies ist ein strukturelles Defizit, das nicht von der Regelung des § 14 ArbZG abgefangen werden kann, LAG BW v. 23.11.2000, 4 Sa 81/00.



# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## bb) Außergewöhnlicher Fall

---

- Begriff

- In Abgrenzung zum Notfall reicht eine geringere Gefährdungslage
  - Besondere Situationen, die den Rahmen des Üblichen und Normalen überschreiten
  - Die weder regelmäßig eintreten noch vorhersehbar sind und die Gefahr von Schäden mit sich bringen
  - Eintritt unabhängig vom Willen des Betroffenen
  - Die Arbeiten zur Beseitigung sind vorübergehend
- Letztlich ist eine Abwägung des AG erforderlich, ob die Verkürzung der Ruhezeit im Verhältnis zu den drohenden Schäden verhältnismäßig ist

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## bb) Außergewöhnlicher Fall

---

- Gesetzliche Beispiele
  - Rohstoffe drohen zu verderben
  - Arbeitsergebnisse drohen zu misslingen
- Weiter Beispiele
  - Außergewöhnlicher Fall (+)
    - Beseitigung von Schnee durch den Schulhausmeister vor 7.00 Uhr in Berlin (+), da Schneefall und Eisglätte dort nicht vorhersehbar

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## bb) Außergewöhnlicher Fall

---

- Außergewöhnlicher Fall (-)
  - Keine Vorfälle, die als Folge von falschen Entscheidungen des AG und von Organisationsmängeln auftreten sowie Ereignisse, die zur Eigenart des Betriebs gehören
    - Gästeandrang im Ausflugslokal

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## cc) Zulässige Arbeiten

---

- Zulässig sind nur vorübergehende Arbeiten
  - Die zeitliche Grenze richtet sich nach dem Einzelfall. Je nach Art des Notfalls wenige Stunden aber auch einige Tage denkbar.
    - Die Grenze ist überschritten, wenn die besondere Situation längere Zeit andauert und AG ihr durch Umorganisation begegnen kann

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## dd) Keine Abhilfemöglichkeit

---

- Bedeutung
  - Folgen des Ereignisses dürfen nicht auf andere Weise als durch Abweichung von den Vorschriften des ArbZG beseitigt werden können
    - Gibt es andere AN in anderen Betrieben, die aushelfen können?
    - Können kurzfristig neue Arbeitskräfte eingestellt werden?

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## c) § 14 Abs. 2 ArbZG

---

- Weitere Ausnahmen (+), wenn
  - § 14 Abs. 2 Nr. 1:
    - eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichteinhaltung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würde.
  - § 14 Abs. 2 Nr. 2:
    - bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen
  - wenn dem AG andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## c) § 14 Abs. 2 ArbZG

---

- Abgrenzung zu § 14 Abs. 1 ArbZG:
  - Anwendungsbereich ist ähnlich:
    - jedoch ermöglicht die Norm keine Abweichung vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen
  - Die Abweichung ist nur möglich, wenn dem AG andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können
    - Das können Maßnahmen jeder Art sein, also technische oder organisatorische.
    - Die Vorkehrungen sind unzumutbar, wenn der Aufwand des AG außer Verhältnis zur Belastung der AN steht, die durch die Abweichung von den Vorgaben des ArbZG entstehen

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## aa) § 14 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG

---

- Vorübergehende Mehrarbeit

- Sinn und Zweck:

- Dem AG wird ermöglicht, eine begonnene Arbeit ohne Unterbrechung zu beenden, selbst wenn bei Beginn der Arbeit vorhersehbar, dass sie nicht rechtzeitig beendet werden kann

- Voraussetzungen

- Beschäftigung einer verhältnismäßig geringen Zahl von AN
    - Vorübergehende Beschäftigung
    - Arbeitsergebnis ansonsten gefährdet oder unverhältnismäßiger Schaden zur Folge



# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## aa) § 14 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG

---

- Beschäftigung einer verhältnismäßig geringen Zahl von AN
  - Absolut zu verstehen, oder abhängig von der Betriebsgröße?
    - Es taucht in der Lit. Immer wieder die Zahl von maximal fünf AN auf
    - Nach h.M. hängt die Bestimmung aber von der Betriebsgröße ab, so dass auf den Anteil der Betroffenen an der Gesamtbelegschaft abzustellen ist

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## aa) § 14 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG

---

- Vorübergehende Beschäftigung
  - Beschränkt auf einzelne Stunden oder Tage
- Gefährdung des Arbeitsergebnisses
  - (+), wenn die Arbeitskontinuität aus technischen Gründen erforderlich ist
- Unverhältnismäßig hoher Schaden
  - Schaden ist jeder Vermögensschaden
    - Zusätzliche Kosten, entgangener Gewinn
  - Unverhältnismäßig (+)
    - Wenn es bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise billig erscheint, den Arbeitsschutz wegen der zu erwartenden Schäden zurücktreten zu lassen

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## aa) § 14 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG

---

- Beispiele:
  - Kurze Überschreitung der Höchstarbeitszeit erforderlich, um Arbeit zu Ende zu bringen, im Verhältnis zu hohen Anfahrtkosten bei erneuter Anreise am nächsten Tag.
  - Vorbereitetes Material am nächsten Tag nicht mehr verwendungsfähig

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## bb) § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG

---

- **Forschung und Lehre:**
  - Gesetz normiert keine besonderen Anforderungen
  - Erfasst werden nicht nur die Forschenden und Lehrenden selbst, sondern auch die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter
    - Gleichwohl soll damit keine pauschale Freistellung von Forschung und Lehre erfolgt sein
    - Es soll erforderlich sein, dass die Belange von Forschung und Lehre die Belange des Arbeitsschutzes überwiegen
    - Besondere Situation vorausgesetzt, die Abweichung rechtfertigt, zB lange Versuchsreihe, die an einem Stück abgearbeitet werden soll

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## bb) § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG

---

- **Unaufschiebbare Vor- und Abschlussarbeiten:**
  - Arbeiten, die dem Betriebsbeginn vorausgehen und dem Betriebsende nachfolgen und deren Erledigung während der normalen Betriebszeit eine erhebliche Störung der Arbeitsabläufe bedeuten würde
    - Reinigung der Produktionsmaschinen
    - Wartungsarbeiten an der EDV
    - Zuendebedienen der Kundschaft
  - **Unaufschiebbar**
    - Es müssen Nachteile verhindert werden, die schwerer wiegen als die Überschreitung der Regelungen des ArbZG, etwa Produktionsausfall, Störung des Publikumsverkehrs

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## bb) § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG

---

- **Behandlung, Pflege und Betreuung:**
  - Ausnahme erforderlich, nachdem das ArbZG auf Krankenhäuser ausgedehnt wurde
  - Es soll sachgerechte Fürsorge kranker und gebrechlicher Personen ermöglicht werden.
  - Anwendungsbereich
    - Nicht nur stationäre, sondern auch ambulante Pflege
    - Sämtliche Arbeiten, die der Behandlung, Pflege und Betreuung unmittelbar dienen
    - Arbeiten unaufschiebbar, wenn ohne sie eine unverhältnismäßige Beeinträchtigung des Wohlbefindens der kranken oder Pflegebedürftigen Person entstehen würde

# 4. Notfälle und außergewöhnliche Fälle

## bb) § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG

---

- Beschränkung auf einzelne Tage
  - § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG läßt die Abweichungen nur „an einzelnen Tagen“ zu
    - Das Gesetz nennt keinen Bezugszeitraum
    - In der Literatur findet sich oft die Zahl „60 Tage im Jahr“
    - Dies beruht auf eine früheren Gesetzesfassung, die im Jahre 2004 entfallen ist. Im übrigen betrifft die Formulierung des Gesetzes nicht die Häufigkeit der Inanspruchnahme in einem Jahr, sondern die Dauer des jeweiligen Einsatzes. Wenn jedoch eine Häufung auftritt, dürften andere Vorkehrungsmaßnahmen möglich sein

# 5. Dokumentationspflichten

## Gliederung

---

- Überblick
- Aushangpflicht
  - Umfang
  - Form
  - Sanktion
- Nachweispflichten
  - Umfang
  - Form
  - Sanktion
- Bestandsverzeichnis



# 5. Dokumentationspflichten

## Aushang und Arbeitszeitrachweise

---

- Das Gesetz regelt in § 16 ArbZG drei unterschiedliche Pflichten
  - Die Auslage- oder Aushangpflicht nach Abs.1
    - Sie soll es den Arbeitnehmern ermöglichen, die für sie geltenden Schutzbestimmungen an geeigneter Stelle im Betrieb in Erfahrung zu bringen
  - Nachweispflichten Abs. 1 1. HS
    - AG ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 ArbZG hinausgehenden Arbeitszeit der AN aufzuzeichnen. Damit soll die Überwachung des Gesetzes durch die Aufsichtsbehörden sichergestellt werden
  - Bestandsverzeichnis
    - AG muss ein Verzeichnis der AN führen, die der Verlängerung der Arbeitszeit zugestimmt haben

# 5. Dokumentationspflichten

## a) Aushangpflicht

---

- Umfang:

- Was ist auszuhängen:

- ArbZG, aktueller vollständiger Abdruck in deutscher Sprache. Fremdsprachige Texte nicht erforderlich
    - RechtsVO aufgrund der ArbZG, die im Betrieb gelten
    - Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen i.S.d. § 7 Abs. 1-3 und § 12

- Wo:

- „geeignete Stelle“
    - Im Betrieb, wobei Arbeitnehmerzahl keine Rolle spielt
    - Stellen, an denen man sich in Ruhe mit den Vorschriften vertraut machen kann, i.e. Aufenthaltsraum, Pausenraum

# 5. Dokumentationspflichten

## a) Aushangpflicht

---

- **Wie**
  - Auslage oder Aushang
    - Streitig ist, ob offenes Auslegen erforderlich ist. Ausreichend ist, dass der Text zur Verfügung steht und dem AN zugänglich ist
  - Dauerhaft
    - Einmaliges Auslegen oder Aushängen reicht nicht
- **Sanktion**
  - Ordnungswidrigkeit
    - § 22 Abs. 2 AbZG, Geldbuße 2.500 €

# 5. Dokumentationspflichten

## b) Aufzeichnungspflicht

---

- **Arbeitszeit**

- AG ist verpflichtet, die über die werktägliche AZ des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen

- Es geht also um die Aufzeichnung der über 8 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit
    - Falls keine Tätigkeit über 8 Stunden hinaus, entfällt die Aufzeichnungspflicht
    - Arbeitet AN an einem Tag über 8 Stunden, löst diese Tätigkeit für diesen Tag die Aufzeichnung aus
    - Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist unabhängig von der Dauer aufzuzeichnen

# 5. Dokumentationspflichten

## b) Aufzeichnungspflicht

---

- Problem

- Über den gesetzlichen Wortlaut hinaus geht die wohl h.M. davon aus, dass auch der erforderliche Ausgleich der Mehrarbeit durch Arbeitszeitverkürzung an anderen Tagen aufgezeichnet wird
  - Diese Auslegung lässt der Wortlaut nicht zu. Soweit weitere Aufzeichnungen zur Prüfung des Sachverhaltes erforderlich sind, kann die Aufsichtsbehörde nach § 17 Abs. 2 ArbZG erforderliche Maßnahmen anordnen

# 5. Dokumentationspflichten

## b) Aufzeichnungspflicht

---

- Form der Aufzeichnung
  - Gesetz regelt keine bestimmte Form
    - Aussagekräftige Stempeluhrkarten oder Lohnlisten reichen aus.
    - Handschriftliche Eigenaufzeichnungen des AN möglich
    - Auszug aus Zeiterfassungssystemen, wenn der Auszug jederzeit möglich ist, etwa durch Überspielen auf USB-Stick oder Übersendung per Mail
    - Aufzeichnung muss nicht extra angefertigt werden. Ausreichend sind auch aufgrund anderer Vorschriften angefertigte Nachweise, wenn sie die relevanten Daten enthalten

# 5. Dokumentationspflichten

## b) Aufzeichnungspflicht

---

- Durchführung der Aufzeichnung
  - Die Pflicht trifft den AG
    - AG muss die AZen aber nicht persönlich erfassen, sondern trägt die Verantwortung für die ordnungsgemäße Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung
    - AG kann deshalb die Aufzeichnungspflicht auf die AN delegieren und sie anweisen, die über 8 Stunden hinausgehenden Arbeitszeiten zu erfassen. AG muss in diesem Falle aber durch Stichproben sicherstellen, dass AN dieser Anweisung auch tatsächlich nachkommen

# 5. Dokumentationspflichten

## b) Aufzeichnungspflicht

---

- Mehrheit von Arbeitgebern
  - Die Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen
    - Der Arbeitgeber ist zur Aufzeichnung verpflichtet, bei dem die Grenze von 8 Stunden werktäglich überschritten wird.
    - Diese Pflicht besteht auch dann, wenn der AG keine Kenntnis von der anderen Beschäftigung hat. Deshalb ist es erforderlich, den AN vertraglich zu verpflichten, ihn über weitere Arbeitsverhältnisse zu unterrichten



# 5. Dokumentationspflichten

## b) Aufzeichnungspflicht

---

- Aufbewahrung der Nachweise
  - Art und Weise
    - Keine gesetzliche Regelung
    - Entscheidung obliegt dem AG. Möglich zB Scannen aller Nachweise
    - Erforderlich ist nur, dass sie der Aufsichtsbehörde zugänglich gemacht werden können
  - Frist
    - 2 Jahre, § 187 Abs. 1 BGB, also zB. Überschreitung am 15.1.2009, Beginn 16.1.2009 um 0.00 Uhr, Ende 15.1.2011 um 24.00 Uhr
- Sanktion
  - Ordnungswidrigkeit
    - § 22 Abs. 2 ArbZG Geldbuße bis zu 15.000 €

# 5. Dokumentationspflichten

## c) Arbeitnehmerverzeichnis

---

- Umfang
  - AG muss die AN in einem Verzeichnis führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit nach § 7 Abs. 7 ArbZG eingewilligt haben
  - Dieses Erfordernis basiert auf EG Richtlinie 2003/88/EG
- Weitere Regelungen
  - Form und Frist entsprechend der Aufzeichnungspflicht zur Arbeitszeit

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**

**Dr. Christoph Ulrich**

Richter am Arbeitsgericht

Düsseldorf

Telefon: 0170 8005010

Mail: [c.ulrich@ulrichinter.net](mailto:c.ulrich@ulrichinter.net)