

Arbeitsrecht

Workshop „Die Gewerbeaufsicht im Nacken – Das Arbeitszeitgesetz und seine Tücken“

Referent:



Philipp Kranz
Rechtsanwalt

1. Grundlagen

1.1 Wieviele Stunden darf die tägliche Arbeitszeit (AZ) betragen?

- 1.1.1. Definition: AZ ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen (§ 2 Abs.1 ArbZG). Hierzu zählt auch Bereitschaftsdienst (Aufenthalt an einem bestimmten Ort). Rufbereitschaft (Aufenthalt an einem beliebigen Ort) nur dann, wenn tatsächlich ein Arbeitseinsatz stattfindet
- 1.1.2. Grundsätzlich: 8 Stunden werktäglich (§ 3 S.1 ArbZG). Auch Samstage sind Werktage. Anders als Kalendertage beginnen Werktage mit Aufnahme der Arbeit und enden nach 24 h
- 1.1.3. Ausnahme: Bis zu 10 Stunden werktäglich, wenn innerhalb von 6 Monaten/ 24 Wochen (Wahlrecht des Arbeitgebers (AG)) im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 S.2 ArbZG).
- 1.1.4. Sondergenehmigung: Das Gewerbeaufsichtsamt (in RLP) kann z.B. auf Bau- und Montagestellen längere AZ genehmigen. Das Gleiche gilt für Saison- oder Kampagnebetriebe für die Dauer der Saison/ Kampagne, wenn die Verlängerung durch eine Verkürzung zu anderen Zeiten ausgeglichen wird (§ 15 Abs.1 ArbZG)

1.2. In welchem Umfang müssen „Pausen“ gewährt werden?

- 1.2.1. AZ 6 – 9 Stunden: 30 Minuten in Zeitabschnitten von jeweils mindestens 15 Minuten (§ 4 ArbZG)
- 1.2.2. AZ > 9 Stunden: 45 Minuten in Zeitabschnitten von jeweils mindestens 15 Minuten (§ 4 ArbZG)

1.3. In welchem Umfang müssen „Ruhezeiten“ beachtet werden?

- 1.3.1. Definition: Zeit zwischen dem Ende der AZ eines Arbeitstages und ihrem Wiederbeginn am nächsten Arbeitstag
- 1.3.2. Grundsätzlich: 11 Stunden ununterbrochen (§ 5 Abs.1 ArbZG)
- 1.3.3. Ausnahme: Dauer der Ruhezeit kann in bestimmten Einrichtungen (Krankenhäuser; Alten- und Pflegeheime; Hotels, Pensionen, Gasthöfe und Restaurants) um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn Verkürzung innerhalb eines Monats/ 4 Wochen durch Verlängerung ausgeglichen wird (§ 5 Abs.2 ArbZG)

1.4. In welchem Umfang ist „Nachtarbeit“ zulässig?

- 1.4.1. Definition: Jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit (grds. 23 bis 6 Uhr) umfasst (§ 2 Abs.4 ArbZG)
- 1.4.2. Grundsatz: 8 Stunden werktätlich (§ 6 Abs.2 S.1 ArbZG)
- 1.4.3. Ausnahme: Bis zu 10 Stunden werktätlich, wenn innerhalb von 1 Monat/ 4 Wochen (Wahlrecht des AG) im Durchschnitt 8 Stunden werktätlich nicht überschritten werden (§ 6 Abs.2 S.2 ArbZG).
- 1.4.4. Ausgleich: Angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder angemessener Zuschlag (abhängig vom Gewerbe, regelmäßig 25 %) auf das Bruttoarbeitsentgelt (§ 6 Abs.5 ArbZG). Der AG hat diesbezüglich ein Wahlrecht.

1.5. Dürfen Arbeitnehmer (AN) an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen beschäftigt werden?

- 1.5.1. Grundsatz: nein und zwar von 0 - 24 Uhr (§ 9 Abs.1 ArbZG). Das Beschäftigungsverbot deckt sich also mit dem Kalender-, nicht mit dem Werktag. Außerdem ist die Sonn- und Feiertagsruhe unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 ArbZG zu gewähren (§ 11 Abs.4 ArbZG). Der AN darf also 35 Stunden durchgehend nicht beschäftigt werden
- 1.5.2. Ausnahmen: In § 10 ArbZG werden abschließend diejenigen Betriebe/ Einrichtungen aufgeführt, in den Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig ist, wenn sie nicht an einem Werktag vorgenommen werden kann.
 - 1.5.2.1. Beispiele: Not- und Rettungsdienste, Krankhäuser und Pflegeeinrichtungen, Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, Sport und Freizeit, Medien, Verkehrsbetriebe, Landwirtschaft, Haushalt
 - 1.5.2.2. Beschäftigungsfreie Sonntage: Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben (§ 11 Abs.1 ArbZG)
 - 1.5.2.3. Ausgleich: Für Sonntagsarbeit ist innerhalb von 2 Wochen, für Feiertagsarbeit innerhalb von 8 Wochen ein Ersatzruhetag zu gewähren (§ 11 Abs.3 ArbZG)

1.6. Gibt es Ausnahmen in „Notfällen“?

- 1.6.1. Definition: Ungewöhnliches, nicht vorhersehbares und vom Willen des Betroffenen unabhängiges Ereignis, das die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringt (höhere Gewalt, Naturkatastrophen, nicht jedoch Folgen schlechter Organisation)
- 1.6.2. In Notfällen (s.o.) und außergewöhnlichen Fällen, die der AG nicht beeinflussen kann und deren Folgen nicht auf andere Art zu beseitigen sind, insbesondere wenn Rohstoffe oder Lebensmittel verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen, darf von den Vorschriften bzgl. AZ, Pausen, Ruhezeit, Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit abgewichen werden (§ 14 Abs.1 ArbZG). Würde die Nichterledigung das Arbeitsergebnis gefährden, einen unverhältnismäßig hohen Schaden verursachen und sind dem AG andere Vorkehrungen (z.B. Aushilfskräfte) nicht zuzumuten, ist eine Abweichung ebenfalls zulässig (§ 14 Abs.2 ArbZG)
- 1.6.3. Grenze: Die AZ darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten/ 24 Wochen nicht überschreiten (§ 14 Abs.3 ArbZG)

1.7. Muss ein AG seine AN von den Regelungen des ArbZG in Kenntnis setzen?

Der AG muss einen Abdruck des ArbZG sowie der von dem Gesetz abweichenden und für das Unternehmen geltenden Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme auslegen/ aushängen.

1.8. Muss der AG die AZ seiner AN dokumentieren?

1.8.1. Grundsatz: nein

1.8.2. Ausnahmen:

- 450-Euro-Jobs (§ 17 Abs.1 Mindestlohngesetz)
- Wirtschaftsbereiche des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, insbesondere Bau Gaststätten-, Beherbergungs- und Gebäudereinigungsgewerbe (§ 17 Abs.1 Mindestlohngesetz)
- AZ, die über 8 Stunden werktäglich hinausgeht sowie AZ an Sonn- und Feiertagen (§ 16 Abs.2 ArbZG). Die Aufzeichnungen sind mind. 2 Jahre aufzubewahren

1.9. Wer überwacht die Einhaltung des ArbZG?

1.9.1. Zuständigkeit: Gewerbeaufsichtsamt (in RLP)

1.9.2. Mittel: Die Behörde darf sämtliche Auskünfte verlangen, die zur Prüfung der Einhaltung des ArbZG erforderlich sind (§ 17 Abs.4 ArbZG). Sie darf sämtliche Maßnahmen anordnen, die zur Einhaltung des ArbZG erforderlich sind (§ 17 Abs.2 ArbZG)

1.9.3. Rechtsfolgen bei Verstößen:

- Bußgelder bis zu 15.000 EUR (§ § 22 ArbZG)
- Bei vorsätzlichen oder fahrlässigen Verstößen, durch die die Gesundheit oder Arbeitskraft eines AN gefährdet werden, drohen neben Geldstrafen sogar Freiheitsstrafen bis zu 1 Jahr (§ 23 ArbZG)

1.10. Was gilt bei Jugendlichen?

1.10.1. Definition: Person, die bereits 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist

1.10.2. Anwendbares Gesetz: Gemäß § 18 II ArbZG gilt das ArbZG nicht für Personen unter 18 Jahren. Es gilt allein das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

1.10.3. Grundsatz: Kinder (unter 15 Jahren) dürfen nicht beschäftigt werden (§ 5 JArbSchG). Jugendliche dürfen höchstens 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich (§ 8 I JArbSchG) und nur an 5 Tagen wöchentlich (§ 15 JArbSchG) beschäftigt werden. Beschäftigung von Jugendlichen an Samstagen (§ 16 JArbSchG), Sonntagen (§ 17 JArbSchG) sowie an gesetzlichen Feiertagen (§ 18 JArbSchG) ist grundsätzlich unzulässig. Die Ruhezeit beträgt 12 Stunden

1.10.4. Ausnahmen: bestehen in engem Rahmen

2. Übungsfälle: Arbeitszeit

- 2.1. AN arbeitet von Mo - Fr jeweils 8 Stunden. Zulässig?
Ja. Die werktägliche AZ von 8 Stunden wird nicht überschritten
- 2.2. AN arbeitet von Mo - Sa jeweils 8 Stunden. Zulässig?
Ja. Die werktägliche AZ von 8 Stunden wird nicht überschritten. Auch der Samstag ist Werktag
- 2.3. AN arbeitet von Mo - Fr jeweils 9,6 Stunden. Zulässig?
Ja. Die absolute werktägliche Höchstgrenze von 10 Stunden wird nicht überschritten. Die durchschnittliche werktägliche AZ von 8 Stunden wird durch den freien Sa eingehalten.
- 2.4. AN arbeitet von Mo - Do wie folgt: 10-10-10-10. Zulässig?
Ja. Die absolute werktägliche Höchstgrenze von 10 Stunden wird nicht überschritten. Die durchschnittliche werktägliche AZ von 8 Stunden wird durch den freien Fr. und Sa. eingehalten.
- 2.5. AN arbeitet von Mo - Fr wie folgt: 10-10-10-10-8. Zulässig?
Ja. Die absolute werktägliche Höchstgrenze von 10 Stunden wird nicht überschritten. Die durchschnittliche werktägliche AZ von 8 Stunden wird durch den freien Sa eingehalten.

- 2.6. AN arbeitet von Mo - Sa wie folgt: 10-10-10-10-8-1. Zulässig?
Es kommt darauf an! Zwar wird die durchschnittliche werktägliche AZ von 8 Stunden um 1 Stunde überschritten. Die absolute werktägliche Höchstgrenze von 10 Stunden wird jedoch eingehalten. Solange innerhalb von 6 Monaten/ 24 Wochen ein Ausgleich erfolgt, liegt kein Verstoß gegen das ArbZG vor
- 2.7. AN arbeitet von Mo - Sa wie folgt: 10-10-10-10-10-10. Zulässig?
Es kommt darauf an! Zwar wird die durchschnittliche werktägliche AZ von 8 Stunden um 12 Stunden überschritten. Die absolute werktägliche Höchstgrenze von 10 Stunden wird jedoch eingehalten. Solange innerhalb von 6 Monaten/ 24 Wochen ein Ausgleich erfolgt, liegt kein Verstoß gegen das ArbZG vor
- 2.8. AN arbeitet von Mo - Fr wie folgt: 8-12-8-10-10. Zulässig?
Nein. Zwar beträgt die wöchentliche AZ nur 48 Stunden (dies ist grundsätzlich zulässig, es wäre noch nicht einmal ein Ausgleich erforderlich). Allerdings wird dienstags die absolute werktägliche Höchstgrenze von 10 Stunden überschritten

- 2.9. AN arbeitet von Mo – Fr wie folgt: 8-8-8-8-8. Darüber hinaus überarbeitet er nach Feierabend zu Hause regelmäßig Präsentationen, führt E-Mail-Korrespondenz und telefoniert gelegentlich auch noch mit Vorgesetzten oder Kunden. Zulässig?

Es kommt darauf an! Ist der AN an einzelnen Tagen nach Feierabend länger als 2 Stunden dienstlich tätig, wird die absolute werktägliche Höchstgrenze von 10 Stunden überschritten. Ist der AN von Mo-Fr nach Feierabend insgesamt länger als 8 Stunden dienstlich tätig, muss innerhalb von 6 Monaten/ 24 Wochen ein Ausgleich erfolgen.

3. Übungsfälle: Ruhezeit

- 3.1. AN arbeitet montags von 11.30 – 20.00. Dienstags beginnt seine Arbeit um 07.00. Zulässig?
Ja. Zwischen Ende der AZ und Wiederbeginn am nächsten Tag liegen 11 Stunden ununterbrochener Ruhezeit

- 3.2. AN arbeitet montags von 09.00 – 17.30. Um 22.30 ruft ein Kunde an. Das Telefonat dauert bis 22.35. Am Dienstag beginnt die Arbeit wieder um 09.00. Zulässig?
Nein. Bei dem Telefonat handelt es sich um AZ. Hierdurch wurde die Ruhezeit unterbrochen. Nach Ende des Telefonats hätten erneut 11 Stunden ununterbrochener Ruhezeit gewährt werden müssen. Der AN hätte am Dienstag frühestens um 09.35 mit der Arbeit beginnen dürfen.

- 3.3. AN arbeitet montags von 09.00 – 17.30. Um 22.30 schreibt sein Chef ihm eine E-Mail mit der Bitte um umgehende Beantwortung. Der AN sendet seine Antwort um 23.00. Am Dienstag beginnt die Arbeit wieder um 09.00. Zulässig?
Nein. Bei der Beantwortung der E-Mail handelt es sich um AZ. Hierdurch wurde die Ruhezeit unterbrochen. Nach Absenden der E-Mail hätten erneut 11 Stunden ununterbrochener Ruhezeit gewährt werden müssen. Der AN hätte am Dienstag frühestens um 10.00 mit der Arbeit beginnen dürfen.

4. Übungsfälle: Nachtarbeit

- 4.1. AN arbeitet grds. Mo – Sa jeweils 8 Stunden von 13.30 – 22.00. Am 02.01. arbeitet er von 13.30 – 24.00. Am 01.04. darf er dafür bereits um 20.00 nach Hause. Zulässig?
Ja. Die übliche AZ beträgt 48 Stunden in der Woche, werktäglich werden 8 Stunden nicht überschritten. Zwar findet durch die Arbeit am 02.01. eine Überschreitung von 2 Stunden statt. Allerdings wird die absolute werktägliche Höchstgrenze von 10 Stunden eingehalten. Der erforderliche Ausgleich erfolgt innerhalb von 6 Monaten/ 24 Wochen. Da keine „Nachtarbeit“ vorliegt, ist der kürzere Ausgleichszeitraum (1Monat/ 4 Wochen) nicht zu beachten.

- 4.2. AN arbeitet grds. Mo – Sa jeweils 8 Stunden von 15.30 – 24.00. Am 02.01. arbeitet er von 15.30 – 02.00. Am 01.04. darf er dafür bereits um 22.00 nach Hause. Zulässig?
Nein. Die übliche AZ beträgt 48 Stunden in der Woche, werktäglich werden 8 Stunden nicht überschritten. Allerdings findet durch die Arbeit am 02.01. eine Überschreitung von 2 Stunden statt. Zwar wird die absolute werktägliche Höchstgrenze von 10 Stunden eingehalten. Da es sich bei der Arbeit am 02.01. jedoch um „Nachtarbeit“ handelt, hätte ein Ausgleich hierfür innerhalb von 1 Monat/ 4 Wochen erfolgen müssen.

5. Exkurs: So stellen große Unternehmen die Einhaltung des ArbZG sicher

Um Arbeits- (vgl. Fall 2.9) und Ruhezeitverstöße (vgl. Fall 3.3) zu vermeiden und die Gesundheit der AN zu schonen, haben die größten deutschen Unternehmen bereits seit einigen Jahren reagiert:

- Bei VW werden auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Diensthandys nach Feierabend in der Zeit von 18.15 Uhr bis 7.00 Uhr vom Server keine E-Mails zugestellt
- Bei BMW können AN auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung Mobilarbeit in ihren AZ-Konten erfassen und „absummeln“
- Daimler hat einen „Abwesenheitsassistenten“ eingeführt, der das elektronische Postfach der AN in deren Abwesenheit entlasten soll
- Die Richtlinien der Telekom weisen Führungskräfte an, nach Feierabend möglichst keine E-Mails zu verschicken. AN können Zeiträume angeben, in denen sie nicht erreichbar sind

VIELEN DANK

für Ihre Aufmerksamkeit