

Wo genau liegen die gesetzlichen Grenzen für die Tages- und die Wochenarbeitszeit?

Die mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) – im Übrigen, wenn man dieses ernsthaft durchführen will, zwingend – verbundenen Verpflichtungen zur genauen Aufzeichnung der geleisteten Arbeitszeit und wohl besonders die bei Verstößen hiergegen zu zahlenden hohen Bußgelder haben Grauzonen ins Rampenlicht gerückt, in denen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) bisher offenbar häufig missachtet worden sind – etwa in der Gastronomie, in der Landwirtschaft und im Gartenbau. Vor diesem Hintergrund behandle ich in diesem Beitrag die wichtigsten arbeitszeitgesetzlichen Arbeitszeit-Höchstgrenzen, wobei ich mit einem aktuellen Beispiel beginnen möchte (Quelle: www.br.de, Download am 04.03.2015):

Arbeitszeiten auf der Wiesn – Wirte und Ministerium einigen sich

Die Wiesnwirte sahen schon die bayerische Volksfestkultur gefährdet. Nun hat es bezüglich der Arbeitszeiten für das Personal auf Volksfesten eine Einigung mit dem Arbeitsministerium gegeben.

Bedienungen und Musiker der Kapellen sind auf dem Oktoberfest oder dem Rosenheimer Herbstfest 16 Tage lang von früh bis spät in den Zelten im Einsatz. Die gesetzlich erlaubte Höchstarbeitszeit von zehn Stunden pro Tag kann da schon mal überschritten werden.

Außerdem sehen die gesetzlichen Regelungen zu den Arbeitszeiten vor, dass Bedienungen, Musiker und sonstiges Personal nach sechs Tagen Arbeit am Stück einen Tag frei haben müssen. Das funktioniert den Wirten zufolge auf einem 16 Tage dauernden Volksfest nicht. Die Wirte wurden deshalb bei Arbeitsministerin Müller (CSU) vorstellig.

Die Bayerische Staatsregierung und die Wiesnwirte haben sich nun, so eine Pressemitteilung des Arbeitsministeriums, auf einen "praxisorientierten Vollzug" des Arbeitszeitgesetzes auf den Volksfesten im Freistaat geeinigt.

Konkret bedeute das, so Wirt-Sprecher Toni Roiderer, dass die Bedienungen nicht nur 16 Tage für das Oktoberfest angestellt werden sondern 19. Vor und nach dem Volksfest können sie dann Urlaub nehmen - ihre Pausen quasi vor und nach der Wiesn einlegen. Vieles deutet also darauf hin, dass auf den bayerischen Volksfesten alles weitgehend so bleiben kann, wie es bisher war.

Die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) ist gegen Ausnahmeregelungen im Arbeitszeitgesetz für Volksfeste. Ein verpflichtender freier Tag nach sechs Tagen Arbeit sei aus gesundheitlichen Gründen wichtig.

Mustafa Öz, der stellvertretende Vorsitzende der NGG in Bayern und Geschäftsführer für München, sagte dem Bayerischen Rundfunk, eine Änderung für Volksfeste sei nicht sinnvoll. Er sehe auch den Charakter eines Volksfestes nicht gefährdet. Die Umsetzung sei eine Frage der Organisation durch die Wirte.

Hierzu die folgenden Anmerkungen:

- Die gesetzliche **Tages-Höchst Arbeitszeit** beträgt in der Tat 10h (§ 3 ArbZG). Hinzu kommt bei Tages-Arbeitszeiten von mehr als 9h eine Pausenzeit von insgesamt mindestens 45min in Teilabschnitten à mindestens 15min (§ 4 ArbZG), so dass auch deutlich längere Anwesenheitszeiten als 10h erreicht werden können. Dabei wird die Akzeptanz der Mitarbeiter/innen von Pausenzeiten von mehr als 60min Dauer gelegentlich durch die Vergütung mindestens eines Teils der Pausenzeit verstärkt, die jedoch nichts an deren Pausen-Charakter ändert. So sind beispielsweise 12h-Schichten aus 10h Arbeitszeit und jeweils 60min unbezahlter und bezahlter Pausenzeit ohne weiteres zulässig.
- Darüber hinaus kann die Aufsichtsbehörde unter anderem „für **Saison- und Kampagnebetriebe** für die Zeit der Saison oder Kampagne“ über 10h hinausgehende Tagesarbeitszeiten genehmigen (§ 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG), wobei zumindest in Nordrhein-Westfalen mehr als 12h aus Gründen des Gesundheitsschutzes für „nicht vertretbar“ gehalten werden; damit lässt sich dann auch die gesetzliche Mindest-Ruhezeit von grundsätzlich 11h zwischen zwei Arbeitstagen gleicher Lage gerade noch einhalten. In solchen Fällen ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) mit besonderem Gewicht auf die überlange Tages-Arbeitszeit geboten.
- An Werktagen MO-SA darf ohne aufsichtsbehördliche Genehmigung jeweils bis zu 10h gearbeitet werden, woraus sich ohne SO-Arbeitszeit (!) eine Wochen-Höchst Arbeitszeit von 60h ergibt. Diese darf jedoch nicht auf Dauer geleistet werden, weil das Arbeitszeitgesetz in § 3 eine **Wochen-Höchst Arbeitszeit von 48h im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen** vorschreibt. Bei den besonders schutzbedürftigen Nachtarbeiter/innen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (diese leisten Nachtarbeit in Wechselschicht oder an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr (§ 2 Abs. 5 ArbZG), wobei als Nachtarbeit jede Arbeit von mehr als zwei Stunden Dauer in der Nachtzeit 23:00-06:00 zählt (§ 2 Abs. 4 ArbZG)) ist dieser Ausgleichszeitraum auf 1 Kalendermonat bzw. 4 Wochen verkürzt (§ 6 Abs. 2 ArbZG). Diese Ausgleichsregelungen bleiben auch bei über 10h hinaus verlängerten Tagesarbeitszeiten unberührt.
- Darf nun – wie auf der Wiesen – auch am SO gearbeitet werden (hierfür kann eine aufsichtsbehördliche Genehmigung erforderlich sein), ist für jeden SO ein Ersatzruhetag innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren (§ 11 Abs. 3 ArbZG). Der Ersatzruhetag kann daher auch vor dem Beschäftigungstag liegen. Damit sind in einzelnen Wochen ohne Überschreitungen der 10h-Tagesgrenze bis zu 70h Arbeitszeit möglich. **Eine gesetzliche Vorschrift, nach der nach jeweils 6 Arbeitstagen ein freier Tag zu gewähren ist, gibt es für Arbeitnehmer/innen, die am SO beschäftigt werden dürfen, nicht.** Die oben zitierte Wiesen-Regelung, in der die Mitarbeiter statt 16 Tage (einschließlich dreier SO) 19 Tage angestellt werden, wobei sie z.B. 1 Tag vor dem eigentlichen Arbeitseinsatz und 2 Tage danach nicht arbeiten, stellt innerhalb dieser befristeten Arbeitsverhältnisse die Ersatzruhetage sicher, bedarf aber keiner behördlichen Genehmigung. Wie viele Tage hintereinander gearbeitet

werden darf, sollte stets vor dem Hintergrund der Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung festgelegt werden.

Was also tun, wenn man in Saisonbetrieben die Spielräume des Arbeitszeitgesetzes rechtskonform ausschöpfen möchte?

- Bei Tarifbindung muss als erstes geprüft werden, ob ein anzuwendender Tarifvertrag engere Höchstgrenzen als das Arbeitszeitgesetz enthält.
- Besteht ein Betriebsrat, sollte dieser in die folgenden Schritte so früh wie möglich einbezogen werden.
- Zunächst sollte mittels einer Gefährdungsbeurteilung geklärt werden, welche maximalen Tages-Arbeitszeitdauern und wie viele Arbeitstage in Folge unter Gesundheitsaspekten vertretbar sind – z.B. 12 Tage von MO bis FR Folgewoche à 10h Arbeitszeit mit einem anschließenden freien Wochenende, wodurch zugleich der Ersatzruhetag für den im Arbeitsblock liegenden SO sichergestellt wäre. Die jeweilige Pausen-Regelung ist dabei naturgemäß von sehr wesentlicher Bedeutung.
- Vor diesem Hintergrund kann dann bei Bedarf und Möglichkeit ein Antrag an die Aufsichtsbehörde hinsichtlich Genehmigung von SO- und Feiertagsarbeit und/oder von Tagesarbeitszeitdauern von bis zu 12h (zzgl. maximal 60min Pausenzeit) gestellt werden. Darin sollte ggf. auch schon dargelegt werden, wie die Einhaltung der gesetzlichen Wochen-Höchstleistungszeit von durchschnittlich 48h sowie der Ersatzruhetage sichergestellt werden soll.

Aktualisierung 04-15

Im Rahmen der 92. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2015 haben die – für die Durchführung des Arbeitszeitgesetzes zuständigen – Minister/innen und Senator/innen für Arbeit und Soziales am 16.04.2015 die Spielräume für Überschreitungen von 10h Arbeitszeit pro Tag wie folgt geringfügig erweitert:

- Die Betriebe des Schaustellergewerbes können insoweit als Saisonbetriebe im Sinne von § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG angesehen werden, als Anträge auf Tagesarbeitszeiten von bis zu 12h positiv beschieden werden können. Die Bewilligungen gelten bundesweit. Für die Antragstellung wird nach Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ein Muster zur Anwendung empfohlen. Auskunft erteilt die zuständige Aufsichtsbehörde.
- In gleicher Weise können „im Einzelfall“ Betriebe der Landwirtschaft und der Hotel- und Gaststättenbranche als Saisonbetriebe eingeordnet werden, wobei tarifliche Regelungen Vorrang vor behördlichen Genehmigungen haben. Bei Saisonarbeitskräften kann der Ausgleich auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48h/w auch durch den Nachweis von beschäftigungslosen Zeiten oder Zeiten mit geringerer Beschäftigung erfüllt werden.

- Bei den Bewilligungen von über 10h hinausgehenden Tages-Arbeitszeiten soll der folgende Kriterienkatalog als Orientierung dienen (im Folgenden zitiert nach: Länderausschluss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI), Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern. LV 30, 1. überarbeitete Auflage der Neufassung 2009, Juni 2012, S. 92f.):

3.2.1. Die gesetzlichen Tatbestandsvoraussetzungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG für die Erteilung einer Ausnahmegewilligung für längere Schichtzeiten (kontinuierlicher Schichtbetrieb, zusätzliche Freischichten) liegen vor.

3.2.2. Die Schichtzeit der Ausnahmegenehmigung ist auf 13 Stunden einschließlich Pausen begrenzt. Die maximale Arbeitszeit liegt bei 12 Stunden.

3.2.3. Maximale Beschäftigungszeit beträgt innerhalb eines 7-Tage-Zeitraums bis zu 60 Stunden.

3.2.4. Den betroffenen Arbeitnehmern ist innerhalb der verlängerten Schicht eine Ruhepause von insgesamt 45 Minuten bis zu einer Stunde zu gewähren.

3.2.5. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte zu jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Für die Gewährung der Ruhepausen sind entsprechende organisatorische Regelungen zu treffen.

3.2.6. Es ist gewährleistet, dass mit dem geplanten Schichtsystem die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Zeitraum von 6 Monaten (§ 15 Abs. 4 ArbZG) eingehalten werden kann. Bei Nachtarbeitern soll ein Ausgleichszeitraum über 4 Wochen hinaus nur in besonders gelagerten Einzelfällen genehmigt werden.

3.2.7. Es müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben.

3.2.8. Durch die Umstellung auf ein Zweischichtmodell werden zusätzliche freie Schichten für die betroffenen Arbeitnehmer ermöglicht.

3.2.9. Die Genehmigung kann jederzeit widerrufen werden, wenn die Nebenbestimmungen, unter denen sie erteilt wurde, nicht beachtet werden oder sich die der Bewilligung zugrunde liegenden entscheidungserheblichen Tatsachen ändern. Zu beachten sind dabei insbesondere solche Veränderungen, unter denen die Genehmigung nicht oder nicht in der erlassenen Form erteilt worden wäre, insbesondere wenn sie sich auf den Schutz der Beschäftigten oder Dritter auswirken. Ggf. soll die Genehmigung befristet werden.

3.2.10. Die Lage und die Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten (Beginn und Ende) und die Freischichten sind für jeden Beschäftigten in einer Monatsliste zu dokumentieren und auf Verlangen der Aufsichtsbehörde vorzulegen.

3.2.11. Um ggf. negative gesundheitliche Auswirkungen für die Beschäftigten auszuschließen, sollte der Betriebsarzt bzw. der betriebsärztliche Dienst im Genehmigungsverfahren beteiligt werden. Der Arbeitgeber soll aufgefordert werden, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine arbeitsmedizinische Betreuung anzubieten. Dies gilt insbesondere für Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer. Insoweit sind die Vorgaben der §§ 2 Abs. 5, 6 ArbZG zu beachten.

3.2.12. Die Genehmigung erlischt, sobald durch die Tarifvertragsparteien eine anderweitige Regelung gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 3, § 12 Abs. 1 Nr.4 ArbZG getroffen wird. Für nichttarifgebundene Häuser gilt diese Einschränkung nicht.

3.2.13. Der Betriebsrat, der Personalrat oder die Mitarbeitervertretung ist zu hören. Die Rechte des Betriebsrates, des Personalrates oder der Mitarbeitervertretung werden nicht berührt. Die Genehmigung ist dem Betriebsrat, dem Personalrat oder der Mitarbeitervertretung und den betroffenen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

- Die Bewilligung einer täglichen Arbeitszeit von über 12h scheidet in der Regel aus.
- Auf Grund von § 14 ArbZG (siehe im Einzelnen dort) darf die Tages-Arbeitszeitdauer nur in außergewöhnlichen und in Notfällen ohne behördliche Genehmigung über 10h hinaus verlängert werden – z.B. bei schweren Unfällen und extremen Witterungen, die für eine kurze Zeit (1-2 Tage) solche Arbeitszeiten unausweichlich machen. Die gesetzliche Mindest-Ruhezeit von 11h bleibt hiervon unberührt.