

Auslegung des Arbeitszeitgesetzes



Herausgeber:

AGFW | Der Energieeffizienzverband für Wärme, Kälte und KWK e. V.

Stresemannallee 30

D-60596 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 6304-1

Telefax: +49 69 6304-391

E-Mail: info@agfw.de

Internet: www.agfw.de

Verantwortlich:

Dr. Heiko von Brunn

Telefon: +49 69 6304-201

E-Mail: h.v.brunn@agfw.de

Hinweis:

Jede Art der Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern im nachfolgenden Text das generische Maskulinum (geschlechtsneutrale Form) verwendet. Entsprechende Begriffe gelten für alle Geschlechter.

Stand: Aug. 2022

© AGFW, Frankfurt am Main

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	- 1 -
2. Anforderungen aus dem Arbeitszeitgesetz und geltende Rechtsprechung	- 2 -
Arbeitszeit	- 2 -
Vollarbeit	- 2 -
Arbeitsbereitschaft	- 2 -
Bereitschaftsdienst	- 3 -
Rufbereitschaft	- 3 -
Nachtarbeit	- 3 -
3. Höchstarbeitszeit	- 4 -
4. Ruhezeit	- 5 -
5. Außergewöhnliche Fälle, § 14 ArbZG	- 6 -
6. Tarifvertragliche Regelungen	- 8 -
7. Aufsichtsbehörde	- 9 -
8. Fallbeispiele	- 10 -
Einsatz bei Rufbereitschaft	- 10 -
Geplante Arbeiten	- 10 -
Notfall	- 12 -
Anhang A Betriebsvereinbarung über die Regelung von Ruhezeiten bei Rufbereitschaft	- 13 -
Anhang B Zweischichtenmodell bei Rufbereitschaft mit reduziertem Normaldienst	- 14 -

1. Einleitung

Die Fernwärmeversorgungsunternehmen sind im Rahmen der von Ihnen eingegangenen Verträge verpflichtet, Wärme im vereinbarten Umfang jederzeit an der Übergabestelle zur Verfügung zu stellen (§ 5 Abs. 1 AVBFernwärmeV). Zwar gilt dies nicht, soweit Versorgungsunterbrechungen durch höhere Gewalt oder sonstige Umstände, deren Beseitigung dem Versorgungsunternehmen wirtschaftlich nicht zugemutet werden kann, ausgelöst wurden (§ 5 Abs. 1 Ziff. 2 AVBFernwärmeV). Gleichwohl sind die Versorgungsunternehmen gehalten, derartige Versorgungshindernisse und Störungen so rasch wie möglich zu beseitigen und ihrer Versorgungsaufgabe wieder gerecht zu werden. Insbesondere bei derartigen Notfällen ist das Arbeitszeitgesetz zu beachten.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (Bundesgesetzblatt I 1994, 1170 ff.), zuletzt geändert durch Artikel 6 G v. 22.12.2020 (BGBl. I S. 3334) enthält Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung und zur Frage der Höchstdauer der Arbeitszeit. Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes gelten für alle Arbeitnehmer über 18 Jahre. Unter den Begriff des Arbeitnehmers im Sinne des Arbeitszeitgesetzes fallen Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (§ 2 Abs. 2 ArbZG). Nicht unter den Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes fallen hingegen leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sowie Chefärzte (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG). Weiterhin ist das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden auf Leiter von öffentlichen Dienststellen, auf die Vertreter des Dienststellenleiters und auf Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind (§ 18 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG). § 5 Abs. 3 Satz 1 BetrVG berücksichtigt die Tatsache, dass es Arbeitnehmer gibt, die entsprechend ihren Aufgaben eher der Arbeitgeberseite zuzurechnen und damit Gegenspieler des Betriebsrates sind. Ein Arbeitnehmer ist somit dann als leitender Angestellter einzustufen, wenn er spezifische unternehmerische Aufgaben wahrnimmt, die im Hinblick auf die Gesamttätigkeit des Arbeitnehmers und auf die Gesamtheit der Unternehmeraufgaben weit reichend sind und bei deren Erfüllung der Arbeitnehmer einen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum hat. Mithin ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ein entscheidendes Abgrenzungsmerkmal die Unternehmerfunktion.

Exkurs: Die Differenzierung von „normalen“ und leitenden Angestellten beruht auf gesetzlichen Regelungen. Der leitende Angestellte ist nicht zu verwechseln mit dem außertariflichen Angestellten. In der Praxis sind alle leitenden Angestellten AT-Angestellte, aber nur ein Bruchteil der AT-Angestellten zählt zu den leitenden Angestellten. Somit ist nicht jeder Abteilungsleiter oder Sachgebietsleiter ein leitender Angestellter.

Neben den Begriffen der Arbeitszeit und Ruhezeit finden sich im öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrecht noch die Begriffe Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Der Gesetzgeber hat die Begriffe als bekannt vorausgesetzt und sie deshalb nicht definiert. Daher soll im Folgenden der Blick auf einige dieser Begriffe gerichtet werden.

2. Anforderungen aus dem Arbeitszeitgesetz und geltende Rechtsprechung

Arbeitszeit

Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinne ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen, § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG. Maßgebend für die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit sind im Allgemeinen die konkreten betrieblichen Verhältnisse, d. h. in der Regel also das Betreten oder Verlassen des Betriebsgeländes, teilweise auch die Benutzung von Kontrolleinrichtungen, wie manuelle oder elektronische Zeiterfassung oder Torkontrolle. Von den betrieblichen Verhältnissen hängt es auch ab, ob das An- und Auskleiden zur Arbeitszeit zu zählen ist oder nicht.

Vertragsrechtlich ist Arbeitszeit die Zeit, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber aufgrund der einzelvertraglichen oder kollektivvertraglichen Vereinbarung schuldet. Sie dient in erster Linie als Berechnungsfaktor für das Arbeitsentgelt.

Vollarbeit

Soweit der Arbeitnehmer im Rahmen der vertraglich geschuldeten Arbeit seine Arbeitskraft in vollem Umfange für betriebliche Zwecke zur Verfügung stellt, wird von Vollarbeit gesprochen. Es kann sich hierbei aber auch um eine nur überwachende oder beobachtende Tätigkeit handeln, wie etwa die Tätigkeit in einer Rettungsleitstelle (LAG Hamm vom 22.04.1988, DB 1988, 1856).

Arbeitsbereitschaft

Arbeitsbereitschaft ist neben der so genannten Vollarbeit zur Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu rechnen. Sie wird von einem Arbeitnehmer dann geleistet, wenn dieser während seiner regelmäßigen Arbeitszeit keine volle, seine gesamte Aufmerksamkeit beanspruchende Tätigkeit zu entfalten hat. Das BAG hat dies mit dem Ausdruck „Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“ umschrieben (BAG 30.01.1985 – 7 AZR 446/82, DB 86, 232). Da bei Tätigkeiten, die der Arbeitsbereitschaft zuzurechnen sind, nur eine geringe geistige und körperliche Anforderung an den Arbeitnehmer gestellt wird, kann durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung die tägliche Arbeitszeit auf über 10 Stunden hinaus verlängert werden, wenn Arbeitsbereitschaft regelmäßig und in erheblichem Umfang anfällt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 a ArbZG). Folglich ist für die Abgrenzung zur Vollarbeit nicht die geschuldete Arbeitsleistung entscheidend, sondern der Grad der Beanspruchung des Arbeitnehmers. Danach beurteilt sich ausschließlich, ob eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit gerechtfertigt ist (BAG 28.01.1981 – 4 AZR 892/78, DB 81, 1195).

Beispiele für Arbeitsbereitschaft: auf Kunden wartendes Verkaufspersonal, Taxifahrer, Telefonisten, soweit sie nur Gespräche vermitteln und von anderen Aufgaben freigestellt sind, Pförtner, die das geschlossene Werkstor nur auf akustisches oder optisches Signal zu öffnen haben, Wachpersonal, das sich zur Abschreckung ohne weitere Kontrollaufgaben im Wachraum aufhält.

Vollarbeit hingegen erbringen z. B. Maschinenführer, die anhand von Schalttafeln oder auch unmittelbar den Maschinenlauf überwachen, Wachpersonal, das über Bildschirm vom Wachraum aus Räume und Zugänge kontrolliert, Pförtner, die ein geöffnetes Werkstor im Auge behalten müssen.

Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst erbringt ein Arbeitnehmer, der sich außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten hat, um auf Abruf unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Verzögerung im Sinne von § 121 BGB, seine Arbeit aufzunehmen. Mit dieser Verpflichtung geht also eine Aufenthaltsbeschränkung einher, verbunden mit der Verpflichtung, bei Bedarf tätig zu werden. Nach der jüngsten Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) ist jeder Bereitschaftsdienst, der eine persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers erfordert, dem Rechtsbegriff der Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 93/104/EG zuzuordnen. Mithin genügt eine Zuordnung des Bereitschaftsdienstes zur Ruhezeit im Sinne von § 5 ArbZG den Anforderungen der europäischen Richtlinie nicht (EuGH vom 03.10.2000 – RsC-303/98-SIMAP, NZA 2000, 1227). Der EuGH hat seine Rechtsprechung inzwischen bestätigt (Urteil vom 03.07.01-Rs-C 241/99 Sergas, AuA 02, 355 u. EuGH Urteil vom 09.09.2003 – RsC 151/02, EuGH Urteil, 09.03.2021, AZ C-580/19). Als Folge dieser Rechtsprechung des EuGH, die die bisherige Auffassung in Rechtsprechung und Literatur gravierend änderte, sind auch die Änderungen des Arbeitszeitgesetzes durch die Agenda 2010 zu sehen. Denn es galt auf nationaler Ebene eine Anpassung an die Richtlinie 93/104/EG vorzunehmen und nunmehr den Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit und nicht als Ruhezeit zu werten.

Rufbereitschaft

Rufbereitschaft verpflichtet den Arbeitnehmer, an einem selbst gewählten Aufenthaltsort, den er dem Arbeitgeber anzuzeigen hat, erreichbar zu sein, um auf Abruf seine Arbeitstätigkeit alsbald aufnehmen zu können. Für den Fall des Abrufs zur Arbeit an einen Ort, an dem die gewöhnliche Arbeitsleistung zu erbringen ist (z. B. Versorgungsgebiet), gilt die Wegezeit zum Störungsort (und von diesem zurück) nicht als Arbeitszeit (also Ruhezeit), auch wenn eine belastende Tätigkeit, wie z. B. das Führen eines Kraftfahrzeugs (Privat- oder Dienstfahrzeug), ausgeübt wird.

Die Rufbereitschaft wird selbst nicht als Arbeitszeit gewertet, sondern als Ruhezeit im Sinne des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrechts. Dies hat zur Folge, dass eine Anrechnung bei der Ermittlung der Höchstarbeitszeit nicht erfolgen kann. Wird allerdings der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, so wird dadurch die Ruhezeit unterbrochen. Dem Arbeitnehmer ist im Anschluss an die Vollarbeit während der Rufbereitschaft die ununterbrochene Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG zu gewähren. Folglich ist der Beginn der normalen täglichen Arbeitszeit zu verschieben, solange die Ruhezeit noch nicht abgelaufen ist. Nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG gibt es jedoch die Möglichkeit, in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung die Ruhezeit (§ 5 Abs. 1 ArbZG) bei der Rufbereitschaft den Besonderheiten des Dienstes anzupassen. Dabei ist insbesondere die Kürzung der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen, d. h. von Vollarbeit, während der Zeit der Rufbereitschaft zu anderen Zeiten auszugleichen.

Die Beurteilung der Rufbereitschaft als Ruhezeit ist mit der Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG vereinbar (EuGH 03.10.2000 – RsC-303/98, NZA 2000, 1227).

Nachtarbeit

Nachtarbeit gem. § 2 Abs. 4 ArbZG ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden Nachtzeit umfasst, wobei § 2 Abs. 3 ArbZG als Nachtzeit die Zeit von 23:00 - 6:00 Uhr definiert. Nachtarbeitnehmer erbringen normalerweise Nachtarbeit in der Wechselschicht (d. h. 3-Schicht-System). Arbeitnehmer hingegen, die als Springer nur gelegentlich zur Nachtarbeit herangezogen werden, sind keine Nachtarbeitnehmer.

3. Höchstarbeitszeit

Als eine Grundnorm des ArbZG ist § 3 ArbZG anzusehen. Diese Bestimmung regelt die gesetzliche Höchstarbeitszeit in 2-facher Hinsicht:

- Die werktägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten.
- Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten oder 24 Wochen die verlängerte Arbeitszeit auf durchschnittliche 8 Stunden werktäglich ausgeglichen wird.

Über 10 Stunden hinaus kann nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG aufgrund tarifvertraglicher Regelung lediglich dann gearbeitet werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt, oder in den Fällen der § 14, 15 ArbZG gearbeitet wird. Unter werktäglicher Arbeitszeit ist der 24-stündige Arbeitstag des einzelnen Arbeitnehmers zu verstehen. Beginnt der Arbeitstag des Arbeitnehmers z. B. an einem Werktag um 8 Uhr, so endet der Arbeitstag nach 24 Stunden am darauffolgenden Kalendertag um 8 Uhr. Innerhalb dieses 24-stündigen Zeitraums darf der Arbeitnehmer grundsätzlich nur für diese 8 Stunden beschäftigt werden. Bei einem regelmäßigen Wechsel des Beginns der Arbeitszeit wechselt somit auch Beginn und Ende des Arbeitstages des einzelnen Arbeitnehmers.

Aufgrund des Arbeitszeitgesetzes darf grundsätzlich kein Arbeitnehmer länger als 10 Stunden pro Werktag beschäftigt werden. In diesem Zusammenhang ist darüber hinaus darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern zusammenzurechnen sind (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 ArbZG). Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer länger als 10 Stunden beschäftigt oder Überschreitungen der 10-Stunden-Grenze duldet, handelt ordnungswidrig und kann mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro bestraft werden (§ 22 ArbZG).

4. Ruhezeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mind. 11 Stunden zu gewähren, § 5 Abs. 1 ArbZG. Dabei wird als Ruhezeit der Zeitraum verstanden, der zwischen dem Ende der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme der Arbeit am gleichen oder am nächsten Tag liegt. Jede Tätigkeit des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber im Ruhezeitraum, also auch jede kurzzeitige, unterbricht die Ruhezeit. Es hat daher nach der Unterbrechung eine neue, ununterbrochene Ruhezeit von mind. 11 Stunden zu beginnen.

Für den Fall der Rufbereitschaft, die nur in der Zeitspanne zwischen dem Ende und dem Beginn der betriebsüblichen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit liegen kann, führt dies zu einer Kollision mit dem gesetzlichen Beschäftigungsverbot aus § 5 Abs. 1 ArbZG, in dem Fall, wenn Rufbereitschaftsarbeit notwendig wird, bevor die 11-stündige Ruhezeit verstrichen ist. In Rechtsprechung und Literatur wird dieses Problem jedoch nicht behandelt. Lediglich soll eine ununterbrochene 11-stündige Ruhezeit nach Beendigung der Rufbereitschaft von neuem zu laufen beginnen (Ohnesorg: Arbeitszeitgesetz und Rufbereitschaft, PersR 1996, 414, 476). Würde man die Regelung des § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz befolgen, so müsste Rufbereitschaftsarbeit vor Ablauf der 11-stündigen Ruhezeit unterbleiben. Dieser Aspekt ist jedoch anscheinend aus Praktikabilitätsgründen geopfert worden. Da das Arbeitszeitgesetz den Zweck des Gesundheitsschutzes des Arbeitnehmers verfolgt, wird jedoch einhellig die Meinung vertreten, dass nach Ende der Rufbereitschaftsarbeit die Ruhezeit von neuem beginnt. Denn Sinn und Zweck der Ruhezeit ist die Erholung des Arbeitnehmers von der geleisteten und für die zu leistende Arbeit. Daher darf die Ruhezeit auch nicht in Zeitabschnitte aufgeteilt werden, sondern muss in einem zusammenhängenden Zeitraum gewährt werden.

Die zuständige Aufsichtsbehörde kann gem. § 15 Abs.1 Nr. 3 ArbZG jedoch eine von § 5 ArbZG abweichende Dauer und Lage der Ruhezeit bewilligen, wenn der Arbeitnehmer Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft leistet.

Ebenso kann gem. § 7 Abs. 1 Nr.3 ArbZG in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung die Ruhezeit um bis zu 2 Stunden gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraumes ausgeglichen wird.

Weiterhin kann gem. § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG, sofern die Gesundheit des Arbeitnehmers nicht gefährdet wird und ein entsprechender Zeitausgleich gewährleistet ist, in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten des Dienstes angepasst werden können, insbesondere Kürzungen der Ruhezeiten infolge von Inanspruchnahmen während des Dienstes zu anderen Zeiten auszugleichen sind.

Ein Beispiel hierzu ist im [Anhang A](#) wiedergegeben. Es wird empfohlen, die getroffene Regelung mit der zuständigen Aufsichtsbehörde (z. B. Gewerbeaufsichtsamt) informell abzustimmen.

5. Außergewöhnliche Fälle, § 14 ArbZG

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, wird durch § 14 ArbZG die Geltung bestimmter Vorschriften des ArbZG ausgeschlossen. An das Vorliegen der Voraussetzungen des § 14 ArbZG sind strenge Anforderungen zu stellen, denn obwohl diese Vorschrift dem Arbeitgeber weit reichende Befugnisse einräumt, hat auch § 14 ArbZG eine Schutzfunktion für den Arbeitnehmer. Daher ist der Arbeitgeber beweispflichtig hinsichtlich des Vorliegens der Voraussetzungen und er trägt die bußgeld- und strafrechtliche Verantwortung. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass dem Arbeitgeber eine gewisse wirtschaftliche Einbuße in Notsituationen immer zumutbar ist. § 14 ArbZG enthält Ausnahmeregelungen in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit, arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen, Nacharbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit für Notfälle und andere außergewöhnliche Fälle. Dabei ist es nicht erforderlich, dass die Auswirkungen der besonderen Ereignisse beim Arbeitgeber auftreten, sie können auch einen Kunden betreffen. Daher wird im Gesetzestext auch allgemein von „Betroffenen“ gesprochen.

Unter einem Notfall ist eine plötzliche, nicht vorhersehbar gewesene und schwerwiegende Situation zu verstehen, die zur Verhinderung nicht wiedergutzumachender Schäden zu unaufschiebbaren Maßnahmen zwingt. Notfälle sind z. B. alle Fälle höherer Gewalt. Darunter sind Naturereignisse wie Erdbeben, Überschwemmungen, Stürme, Brände, Hagelschlag etc. zu verstehen.

Außerdem fallen darunter andere elementare Ereignisse, wie insbesondere Explosionen, Wassereinbrüche etc. und unabwendbare Zufälle, wie beispielsweise der Einsturz von Gebäuden, unerwartete Verkehrsstörungen (Zmarzik/Anzinger, Kommentar zum Arbeitszeitgesetz, 1995). Ein Verschieben der Arbeit auf einen anderen Zeitpunkt darf nicht in Betracht kommen (BAG vom 13.07.1977, DB 1977, 2235). Das Vorliegen eines Notfalls wurde abgelehnt bei vermehrtem Arbeitsanfall zu Pfingsten, bei verspätetem Eintreffen von Transportmitteln, bei Auftragsballung wegen mangelnder Kapazität.

Außergewöhnliche Fälle treten unabhängig vom Willen des Betroffenen ein. Sie werden nicht planmäßig oder fahrlässig herbeigeführt. Es handelt sich um ein besonderes Ereignis. Ihrer Art nach müssen sie jedoch vorübergehender Natur sein. Der Schaden, der einen Rückgriff auf die Regelung des § 14 ArbZG erlaubt, muss unverhältnismäßig und kann technischer oder wirtschaftlicher Art sein. Als Beispiel kommen in Betracht: Maschinenausfall, Computerausfall, Lüftungsdefekt, Kabel- oder Rohrbrüche. Sämtliche Arbeiten, die im Rahmen des § 14 ArbZG zu erbringen sind, dürfen allein der Beseitigung des Notfalls bzw. des außergewöhnlichen Falls dienen.

Zusammenfassend kann nochmals festgehalten werden, dass es sich nicht um Notfälle bzw. außergewöhnliche Fälle handelt, wenn die Ereignisse als Folge von fehlerhaften Entscheidungen des Arbeitgebers und von Organisationsmängeln in dessen Verantwortungsbereich auftreten und wenn die Ereignisse mit einer gewissen Regelmäßigkeit oder in gewissen Abständen auftreten.

Gem. § 14 Abs. 2 ArbZG darf von den §§ 3 – 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 – 3 und § 12 abgewichen werden, wenn erstens eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden. Dies setzt jedoch voraus, dass dem Arbeitgeber in einer solchen Situation andere Maßnahmen technischer

oder organisatorischer Art, wie z. B. der Heranziehung von weiteren Maschinen oder von Ersatzkräften nicht zumutbar sind. Die Frage, ob es sich um eine verhältnismäßig geringe Zahl der eingesetzten Arbeitnehmer handelt, ist im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft des Betriebes zu sehen. Ein Schaden wird als unverhältnismäßig gewertet, wenn die wirtschaftlichen Konsequenzen, z. B. Produktionsausfall mit der Folge von Vertragsstrafen oder Kundenverlust, für den Betrieb gravierend sind.

Von den vorgenannten Vorschriften kann gem. § 14 Abs. 2 Ziff. 2 ArbZG weiterhin bei sog. Vor- und Abschlussarbeiten abgewichen werden. Hierunter sind alle Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung zu verstehen, soweit sich diese Arbeiten nicht während des regelmäßigen Betriebes ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen. Es muss sich somit um sog. typische Ergänzungsarbeiten handeln, die aus betrieblichen und arbeitstechnischen Gründen nicht mehr innerhalb des eigentlichen Produktionsvorgangs erledigt werden können.

Arbeiten, die von der Regelung des § 14 ArbZG gedeckt sind, müssen vorübergehend sein. Für die Inanspruchnahme des § 14 ArbZG kommen somit nur wenige Tage des Jahres in Frage, auch wenn gelegentlich die Notarbeiten an mehreren Tagen hintereinander ausgeführt werden können. Dies ist seit dem 1. Januar 2004 durch § 14 Abs. 3 ArbZG auch gesetzlich festgelegt. Wird nämlich von den Befugnissen des § 14 Abs. 1 oder 2 Gebrauch gemacht, so darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Monaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

Ist absehbar, dass die Arbeiten länger andauern, so ist die Einholung einer Ausnahmegenehmigung zumutbar. Dies zeigt deutlich, dass es sich bei dieser Gesetzesregelung um eine Ausnahmeregelung handelt.

Die Regelung darf nicht dazu missbraucht werden, notwendiges Personal einzusparen. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass grundsätzlich für Arbeiten im Rahmen des § 14 ArbZG die Zustimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder des Personalrates nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) erforderlich ist, da die betriebsübliche Arbeitszeit vorübergehend verlängert wird.

6. Tarifvertragliche Regelungen

Wie bereits oben verschiedentlich angesprochen, können Änderungen der Ruhezeiten und der Arbeitszeit auch durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung geändert werden (§§ 7, 12, 25 ArbZG), da das ArbZG tarifdispositives Recht darstellt.

So enthält beispielsweise der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) Regelungen hinsichtlich des zeitlichen Umfangs der Arbeitsleistung, ergänzt durch Sonderregelungen für spezifische Arbeitnehmergruppen.

Dies gilt auch für den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II), in dessen Geltungsbereich in erheblichem Umfang Rufbereitschaft anfällt.

7. Aufsichtsbehörde

Aufsichtsbehörde gem. § 17 ArbZG ist das jeweilige Gewerbeaufsichtsamt. Dieser Behörde obliegt die Kontrolle des Arbeitnehmerschutzes. Die Aufsichtsbehörde entscheidet auch im Rahmen des § 15 ArbZG darüber, ob Ausnahmegenehmigungen zur Abweichung von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes erteilt werden. Die Aufsichtsbehörde kann über die im ArbZG vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden (§ 15 ArbZG Abs. 2). Im öffentlichen Interesse ist dann eine Ausnahme nötig, wenn ohne die Ausnahmegenehmigung der Allgemeinheit oder einem erheblichen Teil der Bevölkerung ein nicht nur geringfügiger Schaden droht. Eine solche Notwendigkeit für eine Bewilligung nach § 15 ArbZG Abs. 2 kommt hinsichtlich der Versorgung mit Strom, Gas und Wasser (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 1998, Wank, § 15 RN 8 ArbZG) sowie mit Fernwärme in Betracht.

Zu beachten ist jedoch, dass selbst dann, wenn die Aufsichtsbehörde einer Abänderung der Arbeitszeit zustimmt, gem. § 15 Abs. 4 ArbZG die Arbeitszeit 48 Std. wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten darf.

8. Fallbeispiele

Im Folgenden sollen einige typische Situationen beispielhaft erörtert werden. Es wird darauf hingewiesen, dass die hier gegebenen Lösungen und rechtlichen Einordnungen sich nicht zwingend auf andere Fälle übertragen lassen. Es hat immer eine Prüfung des konkreten Einzelfalles zu erfolgen. Dies resultiert schon allein daraus, dass im vorliegenden Fall lediglich das Arbeitszeitgesetz herangezogen werden kann, in der Praxis jedoch vielfach tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen aufgrund von Tarifverträgen eine andere Ausgangslage schaffen können.

Einsatz bei Rufbereitschaft

Kollege Mustermann hat Rufbereitschaft. Er stempelt um 6:30 Uhr ein und beendet seine Arbeit um 16:00 Uhr. Er hat somit 9 Stunden gearbeitet (Ruhepause 30 Minuten). Um 21:30 Uhr wird Herr Mustermann zu einer Störung an einer Fernwärmeanlage gerufen. Diese Störung ist etwas umfangreicher und wird ca. 3 Stunden andauern.

Unter Anwendung des Arbeitszeitgesetzes darf im vorliegenden Fall Herr Mustermann noch 1 Stunde an der Beseitigung der Störung arbeiten. Danach wäre er durch einen Kollegen abzulösen. Aus der Sachverhaltsdarstellung lässt sich nämlich nicht entnehmen, dass ein Fall des § 14 ArbZG gegeben ist und eine extreme Notfallsituation zu unterstellen ist. Im Falle der Rufbereitschaft sollte darauf geachtet werden, dass der Arbeitnehmer nicht länger als die normal übliche Arbeitszeit von 8 Stunden täglich arbeitet.

Soweit in den Betrieben Gleitzeitregelungen vereinbart sind, ist es auch denkbar, dass der Arbeitgeber von seinem Weisungsrecht Gebrauch macht und für den Fall der Rufbereitschaft anordnet, dass in Phasen der Rufbereitschaft die normale Arbeitszeit u. U. auf 6 bzw. 6,5 Stunden reduziert wird (siehe [Anhang B](#) „Zweischichtenmodell bei Rufbereitschaft mit reduziertem Normaldienst“).

Geplante Arbeiten

Beispiel 1

Während einer geplanten Umschlussarbeit, die um 8:00 Uhr begonnen hat, stellt sich gegen 13 Uhr heraus, dass die Arbeiten nicht innerhalb der nächsten 4 Stunden zu schaffen sind. Durch unvorhersehbare Ereignisse werden die Arbeiten voraussichtlich bis 23:00 Uhr andauern.

Der Gesamteinsatz dauert mithin 15 Stunden. Ein Notfall des § 14 ArbZG liegt nicht vor, da frühzeitig zu erkennen ist, dass die geplanten Arbeiten die werktägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers von 8 Stunden (§ 3 ArbZG) um nahezu das Doppelte überschreiten werden; folglich ist für eine Ablösung der betroffenen Arbeitnehmer zu sorgen. Die eingesetzten Arbeitnehmer haben daher unverzüglich ihren Vorgesetzten über die Situation in Kenntnis zu setzen.

Beispiel 2

Es sind Arbeiten an Fernwärmeleitungen durchzuführen. Die Arbeiten können nur in den späten Abend- und Nachtstunden erfolgen. Sie beginnen mit dem Abstellen um 21:00 Uhr und enden am darauffolgenden Tag mit dem Anstellen der Anlage um 3:30 Uhr. Die eigentlichen Arbeiten werden von einer Fremdfirma durchgeführt. Die Anwesenheit von zwei Arbeitern ist jedoch erforderlich zur zusätzlichen Absicherung.

Da es sich hierbei um planbare Arbeiten an Fernwärmeleitungen handelt, verschiebt sich die Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer betriebsbedingt von der normal üblichen Tageszeit in die Nachtzeit. Eine Beschäftigung am Tage ist daher zu vermeiden, da anderenfalls auch die werktägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers überschritten wird.

Beispiel 3

Geplante Motorrevision im Blockheizkraftwerk (Versorgung eines Krankenhauses)

- Geplante Zeit: 12 Stunden
- Abwicklung über verschobene Arbeitszeit, innerhalb der Kernzeit.
 - 1. Arbeitsteam: Dienstag, 06:00 h bis 15:00 h (inkl. Pause)
 - 2. Arbeitsteam: Dienstag, 12:00 h bis 20:00 h (inkl. Pause)

Bei der Arbeitsübergabe von Team 1 zu 2 kommt es durch ein „Versehen“ zu einem Kurzschluss in der 24 V Batterie-Versorgung des BHKW. Hieraus resultiert ein Gesamtausfall des BHKW und damit auch der wärmetechnischen Versorgung des Krankenhauses.

Zur Abwicklung der Störung wird zusätzlich das Team 1 benötigt, wodurch es zu einer Überschreitung der max. Arbeitszeit von 10 h kommt.

Team 1 beendet seine Arbeit um 18:00 h, Team 2 – wie geplant – um 20:00 h.

Team 1 hat 12 Stunden gearbeitet und damit die zulässige Höchstarbeitszeit von 10 Stunden überschritten.

Im Rahmen der geplanten Arbeiten kommt es zu einer außergewöhnlichen Situation. Außergewöhnliche Fälle im Rahmen des § 14 ArbZG dürfen jedoch nicht fahrlässig herbeigeführt werden. War das „Versehen“ nicht auf Fahrlässigkeit zurückzuführen, so wird man die längere Arbeitszeit über § 14 ArbZG rechtfertigen können. Da weiterhin auch die Versorgung eines Krankenhauses unterbrochen worden wäre, kann dies als weiterer Aspekt für die Rechtfertigung eines Ausnahmefalles gem. § 14 ArbZG herangezogen werden. Soweit weiteres Personal zur Verfügung steht, ist aber dieses vorrangig einzusetzen.

Beispiel 4

Verlängerung der Arbeitszeit über 10 Std. hinaus gemäß §§ 7 und 12 ArbZG; hier: geplante Einbindung einer Fernwärmeleitung nach Reparaturmaßnahmen

Die Fernwärmemonteur X und Y machen vorbereitende Arbeiten für die bevorstehende Einbindung, schalten die Leitung ab und führen die Entleerung des Leitungsabschnittes aus. Die Abschaltung und Entleerung dauert aufgrund von nicht erwarteten Dichtproblemen 3 Std. statt 2 Std. zwischen 19:00 Uhr und 22:00 Uhr.

Die eigentliche Reparatur an der frei geschalteten Leitung wird von einer Fremdfirma in der geplanten Zeit von 7 Std. bis 5:00 Uhr durchgeführt.

Für die Reparatur sind noch Hilfstätigkeiten während 2 Std. vorgesehen, Somit entsteht für die Monteur X und Y eine Wartezeit von ca. 5 Stunden, die als Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst anzusehen ist, da die Monteur vor Ort bleiben, die Bereitschaft für einen Störungseinsatz innerhalb der Baumaßnahme darstellen und auf die Fertigstellung des Fremdfirmeneinsatzes warten, um ihre Arbeit des Füllens der Leitung danach aufnehmen zu können.

Das Füllen und die Wiederinbetriebnahme werden durch die Fernwärmemonteur x und y von 5:00 Uhr bis 7:00 Uhr vorgenommen.

Somit ergeben sich 12 Stunden Arbeitszeit inkl. Arbeitsbereitschaft und Pausen.

Der Austausch der Fernwärmemonteure X und Y und des zuständigen Koordinators wäre mit einem erheblichen zeitlichen und organisatorischen Aufwand für die gesamte Reparaturmaßnahme verbunden. Schlimmstenfalls führt der Abbruch der Maßnahme zu weitreichenden, kaum hinnehmbaren Versorgungsausfällen.

Die eingesetzten Monteure feiern am darauffolgenden Arbeitstag ihre Überstunden ab und kommen nicht zum Arbeitseinsatz. Die Einhaltung der regulären Ruhezeit ist damit gewährleistet.

Es ist formal eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag, der die abweichenden Regelungen nach §§ 7 und 12 ArbZG zulässt, erforderlich.

Notfall

In einem EVU müssen gegen 17:30 Uhr große Mengen Wasser ins Fernwärmenetz gepumpt werden, um den Druck halten zu können. Die Fernwärmeleitwarte registriert einen starken Druckabfall in einem Teil des Versorgungsgebietes. Der informierte Störungsdienstmonteur stellt am Schadensort starke Dampfentwicklung fest, heißes Wasser dringt aus dem Kopfsteinpflaster und läuft am Straßenrand zu den nächstgelegenen Regenwassereinläufen. Eine wichtige Versorgungsleitung der Dimension DN 350 ist undicht. Die Straße ist unterspült, sodass dieser Bereich großflächig abgesperrt werden muss; eine Polizeistreife unterstützt den Monteur bei der Straßenabspernung. Der Monteur benachrichtigt umgehend den Rufbereitschaftsleiter und Rufbereitschaftsmonteure. Da absehbar ist, dass mehr als drei Monteure benötigt werden, ruft der Störungsdienstmonteur noch drei weitere Kollegen und den zuständigen Meister zur Hilfe. Parallel wird die Tiefbaufirma benachrichtigt, um Tiefbau- und weitere Absperrarbeiten durchzuführen. Die Tiefbauarbeiten können, nachdem der betroffene Rohrleitungsabschnitt abgestellt ist, gegen 19:30 Uhr beginnen. Der Schaden wird gegen 22:30 Uhr genau lokalisiert. Der Meister entscheidet, zunächst nur eine provisorische Abdichtung der Leitung (mittels aufgeschweißter Halbschale) vorzunehmen. Weitere noch notwendige Arbeiten sollen als geplante Arbeiten in den nächsten Tagen durchgeführt werden.

Während der Schweißarbeiten, die von eigenem Personal durchgeführt werden, können sich die anderen Kollegen ausruhen. Die Schweißarbeiten dauern von ca. 23:00 – 02:30 Uhr an. Anschließend wird der Rohrleitungsabschnitt wieder in Betrieb genommen, die Baustelle gesichert und aufgeräumt. Erst gegen 05:00 Uhr sind mit dem Abstellen der eingesetzten Fahrzeuge im Werk die gesamten Arbeiten abgeschlossen. Alle Kollegen, mit Ausnahme des Störungsmonteurs auf der Baustelle, haben bereits 7,5 bis 8 Stunden im Tagesdienst gearbeitet und nach einer Arbeitsunterbrechung von rd. 3 Stunden (ca. 15:00 bis 18:00 Uhr) weitere 11 Stunden.

Hier handelt es sich um einen Notfall im Sinne des § 14 ArbZG. Die Sachlage ist zunächst unklar und es besteht die Gefahr von Personenschäden. Da die Sicherungsarbeiten sowie die ersten provisorischen Reparaturen diesen Zeitaufwand (und die geschilderte Anzahl an Mitarbeitern) erforderlich machen, wird in diesem Beispiel die Überschreitung der gesetzlichen Höchststarbeitszeit von 10 Stunden von der Ausnahmeregelung gedeckt sein.

Anhang B

Zweischichtenmodell bei Rufbereitschaft mit reduziertem Normaldienst

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Monteur A, G-X																										
Monteur B + C																										
Monteur D,E,F																										



Eine Sicherheits-Richtlinie des
AGFW | Der Energieeffizienzverband
für Wärme, Kälte und KWK e.V.

Stresemannallee 30 | D-60596 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 6304-1 | Telefax +49 69 6304-391

info@agfw.de | www.agfw.de