

Höchstleistungszeit und Aufzeichnungspflichten nach dem ArbZG

1. Die Dauer der werktäglichen Arbeitszeit

Das ArbZG stellt in § 3 eine scheinbar einfache Grundregel auf: Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten.

Allerdings bleibt es dabei nicht. Schon der nächste Satz enthält eine Ausnahme, nämlich die Zulässigkeit der Verlängerung auf 10 Stunden; über das Gesetz verteilt finden sich weitere. Außerdem ist die werktägliche Arbeitszeit keineswegs das, was sie zu sein scheint.

1. 1. Die werktägliche Arbeitszeit

Entgegen dem üblichen Sprachgebrauch ist die werktägliche Arbeitszeit nicht die Arbeitszeit, die an einem Kalendertag zwischen 0 und 24 Uhr erbracht wird. Der Werktag ist hier vielmehr individualisiert. Er beginnt dann, wenn der/die ArbeitnehmerIn die Arbeit aufnimmt und endet 24 Stunden später. Die in dieser Spanne liegende Arbeitszeit wird für die Berechnung herangezogen.

Beginnt also eine Angestellte am Montag um 9,15 Uhr mit ihrer Arbeit, darf sie bis einschließlich 9,15 Uhr am Dienstag höchstens 10 Stunden arbeiten. (Vorbehaltlich der noch zu beschreibenden Ausnahmen) Absolviert sie die ganz bis 20 Uhr am Montag, ist es ein Verstoß gegen § 3 ArbZG, wenn sie am Dienstag bereits um 8 Uhr wieder im Betrieb erscheint. Kommt sie dagegen erst um 11 Uhr, fängt ihr nächster Werktag auch erst dann an und geht bis Mittwoch 11 Uhr.

1. 2. Die Verlängerungsmöglichkeiten

Von der Grundregel der werktäglichen Höchstleistungszeit von acht Stunden gibt es mehrere Ausnahmen, die jedoch keineswegs so weit gehen, wie allgemein angenommen wird. Zu bedenken ist zunächst, dass die Gestaltung der Arbeitszeit Teil des gesetzlichen Arbeitsschutzsystems ist. Dessen grundlegende Vorschriften finden sich im Arbeitsschutzgesetz. Hier heißt es wiederum in § 4: *„Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“*

Arbeitsmedizinisch ist anerkannt, dass Zeiten der Belastung und der Erholung sich in etwa die Waage halten müssen. Da nicht nur die Erwerbsarbeit eine Belastung darstellt und die Gestaltung der Arbeitszeit nach der zitierten Vorschrift des ArbSchG auch das soziale Umfeld berücksichtigen muss, bleibt kaum ein Raum für eine dauerhafte Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden hinaus.

Für alle Verlängerungen gilt: Sie fallen unabhängig davon ins Gewicht, ob sie besonders vergütet werden, ob es einen Freizeitausgleich gibt oder ob sie anders, etwa als „Überstunden“ bezeichnet werden.

1. 2. 1. 48 Stunden in der Woche

Das ArbZG geht von einer sechs-Tage-Woche aus. Damit erlaubt es generell 48 Stunden Arbeitszeit in dieser Arbeitswoche und eine Verlängerung (theoretisch) auf bis zu sechzig Stunden, wenn an jedem Werktag zehn Stunden gearbeitet werden. Hier zeigt sich die Relevanz der Rahmenregelung im ArbSchG. Eine solche

Dauer der Arbeitszeit entspricht nicht mehr grundlegenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zur Gestaltung der Arbeit.

1. 2. 2. Verlängerung durch Tarifvertrag

Eine Verlängerung der Arbeitszeit durch Tarifvertrag ist gem. § 7 Abs. 1 ArbZG nur zulässig, wenn hierin in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt oder für spezielle Branchen wie Landwirtschaft, Gesundheitsdienste und den öffentlichen bzw. halböffentlichen Dienst. **Sonst nicht!**

1. 2. 3. Kirchen

Kirchen können auf Grund ihrer Sonderstellung im deutschen Recht andere Regelungen vorsehen. (§ 7 Abs. 4 ArbZG)

1. 2. 4. Sondergenehmigung

Sowohl die Bundesregierung als auch die Aufsichtsbehörde (in der Regel das Amt für Arbeitsschutz) können im Einzelfall Verlängerungen zulassen. (§ 7 Abs. 6 und § 15 ArbZG) Dies kommt entweder nicht vor, oder ist an spezielle Voraussetzungen geknüpft. So muss es sich etwa um Saisonbetriebe handeln oder durch die Verlängerung müssen zusätzliche Freischichten erreicht werden.

1. 2. 5. Außergewöhnliche Fälle

Schließlich bleiben noch die in § 14 ArbZG etwas undurchsichtig beschriebenen „außergewöhnlichen Fälle“ und „Notfälle“ sowie die Gefährdung von Arbeitsergebnissen.

Für alle gilt: Beruht die Notwendigkeit der Arbeitserbringung darauf, dass schlecht oder gar nicht geplant wurde oder ist die Notwendigkeit

der Verlängerung der Arbeit absehbar, handelt es sich nicht um Fälle, die eine Verlängerung nach § 14 ArbZG rechtfertigen. Wenn der Arbeitgeber selber nicht mehr plant, sondern diese Aufgabe seinen Beschäftigten – etwa bei Projektarbeit oder im Rahmen von Vertrauensarbeitszeit – übertragen hat, kommt es darauf an, ob diese einen Planungsfehler begangen haben.

Ansonsten sind Not- und außergewöhnliche Fälle solche Vorkommnisse, die sich als äußere Einwirkung auf das betriebliche Geschehen darstellen, etwa in Form von Unfällen oder Katastrophen. Auch dann ist die Verlängerung der Arbeitszeit aber nur zulässig, wenn die Folgen nicht anders zu beseitigen sind.

Hier gibt es also einen gewissen Wertungsspielraum. Empfehlenswert ist eine Negativabgrenzung. Begebenheiten, die häufiger vorkommen sind nicht außergewöhnlich. Auch alles was absehbar ist, muss durch organisatorische Maßnahmen, etwa die Vorhaltung einer Personalreserve geregelt werden. Und schließlich: Nicht in das Zeitraster des ArbZG passende Kundenwünsche sind ebenfalls keine Notfälle.

Scheint nach diesen Überlegungen ein Ausnahmefall nach § 14 Abs. 1 ArbZG gegeben zu sein, ist immer noch sehr genau zu überprüfen, ob die Sache nicht Zeit bis zum nächsten Tag hat oder einer Folgeschicht überlassen werden kann. Die Verlängerung soll nur passieren, wenn andernfalls Arbeitsergebnisse misslingen. Damit ist nicht gemeint, dass Verzögerungen im Betriebsablauf eintreten. Eher ist daran zu denken, dass ein Angebot andernfalls nicht mehr rechtzeitig abgegeben werden kann und damit ein ganzes Projekt zu scheitern droht. Aber Vorsicht: In der Regel beruht dies auf einer schlechten Arbeitsorganisation und ist deshalb schon gar kein Notfall.

2. Aufzeichnungspflichten

Die acht-Stunden-Grenze, die in vielen Betrieben gar nicht mehr als das tägliche Maß aller Dinge berücksichtigt wird, taucht an anderer Stelle im ArbZG wieder auf.

Die Einhaltung des ArbZG wird durch die Arbeitsschutzbehörden überwacht. Damit die ihrer Kontrollaufgabe hinsichtlich der Einhaltung der Höchstarbeitszeit nachkommen können, bestimmt § 16 Abs. 2 ArbZG, dass die über acht Stunden täglich hinaus gehende Arbeitszeit aufzuzeichnen ist. Dass es sich um die Grenze bei acht und nicht bei zehn Stunden handelt, ergibt sich aus dem Verweis auf § 3 Satz 1 ArbZG. Die Verlängerungsmöglichkeit auf zehn Stunden findet sich in Satz 2.

Diese Aufzeichnungen müssen zwei Jahre aufbewahrt werden. Hieraus ergibt sich zwar wohl keine gesetzliche Pflicht, auch den Zeitausgleich, also das Absenken der Arbeitszeit an anderen Tagen zu dokumentieren, wie von einigen Kommentatoren des ArbZG angenommen wird. Aus Gründen des Selbstschutzes ist dies jedoch empfehlenswert: Im Zweifel muss der Arbeitgeber beweisen, dass der Zeitausgleich erfolgt ist. Andernfalls droht die Verhängung von Bußgeldern.

Die Aufzeichnung muss tagesgenau sein, also aufzeigen, am welchen Tagen wieviel Stunden zusätzlich gearbeitet wurden. Eine bloßes Aufsummieren der zusätzlichen Arbeitszeit dürfte für die Dokumentation nicht ausreichend sein. Dies gilt aber nur im Verhältnis zur Aufsichtsbehörde: Führen die Beschäftigten die Dokumentation selber durch – was grundsätzlich zulässig ist – kann es für den Arbeitgeber ausreichend sein, wenn er sich durch die entsprechende Mitteilung des Saldos vergewissert, dass zum einen wirklich eine Aufzeichnung statt findet und

zum anderen die Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird.

Allerdings ist es nicht ausreichend, die Verpflichtung zur Dokumentation lediglich auf die ArbeitnehmerInnen zu delegieren. Er muss dafür sorgen, dass diese einer solchen Aufgabe auch gerecht werden können. Hierzu gehört zumindest eine entsprechende Grundlagenschulung über die Vorschriften des ArbZG. Sollen die ArbeitnehmerInnen selber die Arbeitsabläufe und –zeiten organisieren, müssen sie Schulungen über gesundheitliche Folgen von Überlastung und deren Vermeidung sowie die grundlegenden Formen des Zeitmanagements und der Arbeitsplanung geschult werden.

3. Folgen von Verstößen

Gleich, ob die Beschäftigten selber für die Einhaltung der Höchstarbeitszeit und die Dokumentation nach § 16 Abs. 2 ArbZG zuständig sind oder ob der Arbeitgeber dies noch selber durch seine Beauftragte macht: Er trägt die ordnungs- und strafrechtliche Verantwortung. Danach kann gem. § 22 ArbZG gegen das Unternehmen bzw. die haftenden Organträger bei Verstößen gegen die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht eine Geldbuße bis zu 5000 DM, bei Überschreiten der Höchstarbeitszeit eine solche bis zu 30.000 DM verhängt werden.

Bei vorsätzlichen Verstößen gegen die Grenzen der Höchstarbeitszeit mit Gesundheitsgefährdung und bei beharrlicher Wiederholung solcher Verstöße sieht § 23 ArbZG sogar Freiheits- und Geldstrafen vor. Beharrlichkeit kann sich auch durch Unterlassen zeigen: Wer fortlaufend Verstöße ignoriert, obwohl er zum Einschreiten verpflichtet ist, hat eine Garantenstellung und macht sich ebenfalls strafbar.