
Arbeiten 4.0 – any time – alles rund um das Arbeitszeitrecht

IHK Saarland, 8. März 2018

- Detaillierte Dokumentation des Vortrags -

Referent: RA Frank Gust

Fallbeispiel:

Herr Viernull ist Teamleiter in der Entwicklungsabteilung eines Industrieunternehmens. Am Montag dieser Woche hat er folgendes getan:

Er beginnt um 8.00 Uhr mit der Arbeit im Unternehmen. Er arbeitet, wie viel zu tun ist, durch bis 16.00. Dann fährt er nach Hause, holt auf dem Weg seine Tochter ab.

Um 20.15 nach der Tagesschau, setzt er sich an den Rechner (er hat einen VPN-Zugang zum Firmenserver). Er arbeitet bis 22.30 zu Hause. Am nächsten Morgen setzt er um 8.00 Uhr seine Tochter bei der Grundschule ab und ist um 8.15 Uhr im Büro, weil um 9.00 Uhr ein wichtiger Termin ansteht und er sich zuvor noch mit seinen Mitarbeitern dazu abstimmen will...

Was haben „Digitalisierung“ und „Arbeiten 4.0“ mit Arbeitszeitrecht zu tun?

Immer mehr Arbeitnehmer und auch Arbeitgeber wollen ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten. Für den Arbeitgeber kann dies zu einer besseren Auslastung und zeitlich optimierten Einsätzen und damit zu Kostenreduzierungen führen. Für die Beschäftigten können flexible Arbeitszeiten Freiräume für Familie und Freizeit schaffen. Den Handlungsrahmen dafür gibt im Wesentlichen das Arbeitszeitgesetz vor.

➔ Herr Viernull im Fallbeispiel hat drei Verstöße gegen geltendes Arbeitszeitrecht begangen.

Traditionelle Arbeitszeit („Industriezeitalter“) und „moderne“ Arbeitszeitgestaltungen

Die traditionelle Arbeitszeitgestaltung stammt aus dem Industriezeitalter. Sie ist durch feste Arbeitszeitblöcke gekennzeichnet – sei es „nine to five“, sei es als Schichtarbeit.

„Moderne“ Arbeitszeitgestaltung im Zeichen von Digitalisierung oder Arbeiten 4.0 zeichnet sich aus durch Flexibilität in Zeit und Raum: Ortsunabhängiges Arbeiten, zunehmende Projektarbeit, mobiles Arbeiten rund um die Uhr, virtuelle Teams, Streben nach „Work-Life-Balance“ etc.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Unser aktuell geltendes Arbeitszeitgesetz stammt aus dem Jahr 1994 – feiert also bald 25-jähriges Jubiläum. Es geht im Kern von traditioneller Arbeitsleistung an einem festgelegten Ort innerhalb eines abgegrenzten Zeitrahmens aus. Es beruht auf einer EU-Richtlinie zur Arbeitszeit, die auch heute noch den Rahmen vorgibt.

Arbeitszeitrecht ist ein Teil des Arbeitsschutzes. Der Arbeitnehmer soll vor Überforderung geschützt werden.

Fundstelle ArbZG: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/>

Der Handlungsrahmen des aktuellen Arbeitszeitrechts:

- Tägliche Höchstarbeitszeit
- Tägliche Ruhezeit
- Ruhepausen
- Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Die werktägliche Höchstarbeitszeit beträgt 8 Std.

Sie ist auf 10 Std. erweiterbar.

Dann muss sicher gestellt werden, dass ein Ausgleich innerhalb 24 Wochen auf einen Wochendurchschnitt von max. 48 h erfolgt.

Die über 8 Std. hinausgehende tägliche Arbeitszeit muss aufgezeichnet werden.

Was ist Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitrechts?

Unter den Begriff der Arbeitszeit fallen sämtliche Zeiten von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Also zunächst die „normale“ sog. Vollarbeit.

Auch wenn sie lässig auf dem Sofa mit dem Laptop geschieht.

Es zählen auch die Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsdienst dazu.

Unter Arbeitsbereitschaft ist das Bereithalten zur Arbeitstätigkeit zu verstehen, um ggfs. von sich aus tätig werden zu können.

Ein Bereitschaftsdienst umfasst die Zeitspanne während der sich ein Arbeitnehmer an einer bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes zu Betriebszwecken aufzuhalten hat, ohne unmittelbar an seinem Arbeitsplatz anwesend sein zu müssen.

Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind jeweils Arbeitszeit. Es gelten daher grundsätzlich die genannten Höchstgrenzen.

Hiervon zu unterscheiden ist die **Rufbereitschaft**, in der ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich an einer frei gewählten Stelle bereit zu halten, damit er erforderlichenfalls seine Arbeit alsbald aufnehmen kann.

Die Zeitspanne der Rufbereitschaft zählt grundsätzlich nicht zur Arbeitszeit dazu. Trotz einer gewissen Beeinträchtigung in der Lebensgestaltung. Das ArbZG kennt nur schwarz und weiß, keine „Grautöne“.

Bei mehreren Arbeitsverhältnissen: Arbeitszeiten zusammen zählen!

Oftmals wird übersehen, dass für die Bezifferung der Gesamtarbeitszeit eines Arbeitnehmers dessen sämtliche Tätigkeiten in jedem Arbeitsverhältnis zusammen zu zählen sind. Falls Sie also als Arbeitgeber ihren Mitarbeitern eine Nebentätigkeitsgenehmigung erteilt bzw. Kenntnis von weiteren Beschäftigungen haben, müssen Sie auf diesen Punkt achten.

Nach Abschluss der Arbeit muss eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden folgen.

Im Fallbeispiel: Herr Viernull hat um 8.15 Uhr erst 9:45 h Ruhezeit eingehalten. Die Wiederaufnahme der Arbeit wäre am Folgetag erst um 9.30 Uhr zulässig - obwohl die Kinder bereits ab 8.00 Uhr in Kindergarten/Schule sind...

Jede Unterbrechung der Ruhezeit löst eine neue volle 11-stündige Ruhezeit aus.

Dies gilt auch für kurze Unterbrechungen!

Beispiel:

Hr. Viernull setzt sich nicht um 20.15 an den Schreibtisch, sondern bleibt trotz guter Vorsätze vorm Fernseher hängen. Um 22.30 checkt er kurz seine Mails und beantwortet einige, damit er davon am nächsten Morgen verschont bleibt. Dafür wendet er insgesamt 13 Minuten auf.

Die Ruhezeit beginnt um 22.30 Uhr neu und dauert 11 Stunden.

Rufbereitschaft und Einsatz während der Rufbereitschaft

Einsatzzeiten während der Rufbereitschaft sind Vollarbeit. Sie unterbrechen die Ruhezeit. Diese beginnt danach neu. Wird der AN beispielsweise nachts für 30 Minuten während seiner Rufbereitschaft in Anspruch genommen, darf er arbeitszeitrechtlich nicht zum normalen Dienstbeginn seine Arbeit aufnehmen.

Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden

- 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen.

Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich verboten.

Ausnahmen gelten für bestimmte Bereiche, z. B. Not- und Rettungsdienste, Pflegeleistungen in Krankenhäusern, und für bestimmte Branchen, z. B. Gaststättengewerbe.

Möglich ist u. U. auch eine behördliche Ausnahmegewilligung.

Samstagsarbeit ist erlaubt! Samstag ist Werktag.

Gesetzliche Ausnahmeregelungen und Abweichungsmöglichkeiten

- für Notfälle etc.
- Branchen- und Bereichsausnahmen und für bestimmte Arten von Betriebe
- durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung
- durch behördliche Erlaubnis

Vorübergehende Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen

Bei vorübergehenden Arbeiten in **Notfällen** und in **außergewöhnlichen Fällen** können Sie von den täglichen Höchstzeiten, den Ruhezeiten, den Pausen und dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit abweichen. Also von allen vorgenannten Begrenzungen.

Sie können beispielsweise Mitarbeiter am Sonntag in den Betrieb zitieren und sie 14 Stunden lang ohne Pause arbeiten lassen und sie, wenn dann der Notfall immer noch besteht, am nächsten Tag nach weniger als 11 Stunden Ruhezeit weiter arbeiten lassen.

Sie müssen nur darauf achten, dass nach einem solchen Einsatz ein zeitlicher Ausgleich innerhalb von 24 Wochen auf durchschnittlich maximal 48 Wochenstunden erfolgt.

Was ist ein Notfall?

Als **Notfall** ist ein nachteiliges, ungewöhnliches, unvorhergesehenes und plötzlich eintretendes Ereignis zu verstehen, das die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens in sich birgt. Dazu gehören auch plötzliche Erkrankungen sowie Unfälle.

Die Grenze sind strukturelle Mängel einer Dienstplanung. Insofern muss natürlich ein gewisser Puffer für einen geplanten oder ungeplanten Ausfall von Mitarbeitern (Krankheit, Urlaub, Fortbildung, etc.) in der Dienstplanung berücksichtigt werden.

Nicht dazu zählen plötzliche und kurzfristige umfangreiche Kundenaufträge! Das ist dann ein Eilfall, aber kein Notfall.

Ergebnisgefährdung und unaufschiebbare Arbeiten

Hier darf nur eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern eingesetzt werden.

Und: Ohne die Abweichung von den Arbeitszeitvorgaben müsste das Ergebnis einer Arbeit gefährdet werden, oder es müsste ein unverhältnismäßiger Schaden eintreten, oder von den Mitarbeitern sind unaufschiebbare Arbeiten zu erbringen.

Diese Ausnahmeregelungen sollen sicherstellen, dass Arbeiten unternommen und/oder zu Ende gebracht werden dürfen, wenn ein Unterlassen zu einem unverhältnismäßig hohen Schaden führen würde.

Beispiele:

Dringende Instandsetzungsarbeiten; Begleitung eines Audits durch internen Experten.

Ausnahmen für bestimmte Branchen, Bereiche, Situationen

- Ruhezeiten:

- Verkürzung um bis 1 Std., wenn Ausgleich innerhalb von 4 Wochen erfolgt.
- Bei Kürzung der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während Rufbereitschaft bis max. Hälfte der Ruhezeit Ausgleich zu anderen Zeiten möglich.

Ausnahmen für bestimmte Branchen, Bereiche, Situationen

- Sonn- und Feiertagsarbeit:

Umfangreicher Katalog in § 10 Abs. 1 – 4 ArbZG; Begrenzungen:

- 15 Sonntage jährlich arbeitsfrei
- Ersatzruhetag im Anschluss an Sonn-/Feiertagsarbeit

Abweichungen durch Tarifvertrag

- Tägliche Höchstarbeitszeit:
 - Verlängerung über 10 Std. hinaus, wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (mit Ausgleich)
 - mit Zustimmung des AN Verlängerung über 8 Std. ohne Ausgleich, wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst und keine Gesundheitsgefährdung

Abweichungen durch Tarifvertrag

- Ruhezeiten:
 - Kürzung der Ruhezeit um bis zu 2 Std., wenn Art der Arbeit es erfordert und Kürzung innerhalb eines festgelegten Zeitraums ausgeglichen wird
 - Bei Rufbereitschaft Ruhezeiten den Besonderheiten des Dienstes anpassen; Kürzungen der Ruhezeiten zu anderen Zeiten ausgleichen

Abweichungen durch Tarifvertrag

- Pausen:
 - für Schichtbetriebe u. Verkehrsbetriebe Aufteilung der Gesamtpausenzeit auf Kurzpausen von angemessener Dauer

Abweichungen durch Tarifvertrag

- Sonn- und Feiertagsarbeit:
 - Kürzung der beschäftigungsfreien Sonntage auf mind. 10 jährlich
 - bei Feiertagsarbeit an Werktag Wegfall von Ersatzruhetagen oder anderer Ausgleichszeitraum
 - Verlängerung Arbeitszeit auf täglich 12 Stunden an Sonn- u. Feiertag bei vollkontinuierlichem Schichtbetrieb

Behördliche Ausnahmewilligung

- Bewilligung von tariflichen Abweichungsmöglichkeiten zu täglichen Höchstzeiten, Ruhezeiten und Pausen
 - in Bereichen, die üblicherweise nicht tariflich geregelt sind,
 - wenn aus betrieblichen Gründen erforderlich, und
 - Gesundheit der AN nicht gefährdet.

Zuständig im Saarland:

Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz

Geschäftsbereich 4 Arbeitsschutz und Technischer Verbraucherschutz

Don-Bosco-Straße 1, 66119 Saarbrücken

Behördliche Ausnahmegewilligung

Weitere Abweichungsmöglichkeiten zu

- täglichen Höchstzeiten
- Ruhezeiten
- Sonn- und Feiertagsarbeit

Gemeinsamkeit dieser Ausnahmen ist die Vorstellung vom Regelfall des Arbeitens als ein Block.

Zwischenergebnis im Beispielsfall: Keine dieser Ausnahmen hilft Herrn Viernull bzw. seinem Arbeitgeber.

Wer fällt nicht unter das Arbeitszeitgesetz?

Das ArbZG gilt für „Arbeitnehmer“ und daher nicht für

- Selbständige, Freiberufler
- Geschäftsführer, Vorstände

Außerdem sind explizit ausgenommen

- Chefärzte
- ...

- Leitende Angestellte

„Leitende Angestellte“ (§ 5 Abs. 3 und 4 BetrVG)

Die Begriffe „Führungskraft“ und „leitende Angestellte“ sind nicht gleichzusetzen. Im Gegenteil, die allerwenigsten Führungskräfte sind „leitende Angestellte“ im Sinne dieser Ausnahmegvorschrift.

Definition „leitender Angestellter“: Auszug aus §5 Abs. 3 BetrVG

Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst [...]

Vertrauensarbeitszeit als Lösung?

Nein. Vertrauensarbeitszeit bedeutet (nur): Der Arbeitgeber verzichtet lediglich auf die Kontrolle der Arbeitszeit. Arbeitgeber bleibt aber für Einhaltung des ArbZG verantwortlich!

Die Aufzeichnungspflicht kann auf den Arbeitnehmer delegiert werden.

Eine Dokumentation jedenfalls der über 8 Stunden hinausgehenden Arbeitszeiten muss also in jedem Fall vorhanden sein.

Übrigens auch deshalb, weil der Betriebsrat die Aufzeichnung der tägl. Arbeitszeiten verlangen kann, um die Einhaltung ArbZG zu kontrollieren.

Erreichbarkeit als Arbeitszeit?

Wie ist es einzuordnen, wenn der Arbeitgeber von seinem Arbeitnehmer erwartet, dass er auch außerhalb der üblichen Bürozeiten für E-Mails und Telefonate erreichbar ist?

Die Anweisung oder Erwartung, über das Mobilgerät erreichbar zu sein, weist eine Nähe zur Rufbereitschaft auf, sodass die arbeitszeitrechtliche Beurteilung an den hierzu gefundenen Grundsätzen ausgerichtet werden kann. Daher liegt bei einer Erreichbarkeit während der Freizeit grds. keine Arbeitszeit, sondern arbeitsfreie Zeit vor. Diese Zeit wird dann auch nicht vergütet.

Dienstreisen und Arbeitszeit

Keine Arbeitszeit:

- Wegezeiten zum normalen Arbeitsplatz, da keine Dienstreise
- Dienstreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln und keine Anweisung, auf der Reise zu arbeiten

Arbeitszeit:

- Öff. Verkehrsmittel, aber Anweisung, auf Reise zu arbeiten.
- Der Arbeitnehmer muss den PKW selber steuern.

Unzulässig also z. B. morgens 2 h mit PKW zum Kunden, dort 8 Std. arbeiten, danach 2 h mit PKW zurück fahren.

Konsequenzen und Sanktionen bei arbeitszeitrechtlichen Verstößen

1. **Der Arbeitnehmer kann auf den gesetzlichen Arbeitzeitschutz nicht freiwillig verzichten.** Arbeitet der Arbeitnehmer trotz Arbeitszeitüberschreitung hat er aber dennoch einen Vergütungsanspruch
2. Der Arbeitnehmer kann die Arbeitsleistung bei Überschreitung der Höchstgrenzen legal verweigern (wenn kein Ausnahmefall vorliegt).
3. Bußgelder und Strafen als Sanktionen.
4. Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten der Arbeitszeitdokumentation.

Wer genau haftet? Der „Arbeitgeber“.

Die Haftung richtet sich nach dem Gesetzeswortlaut zunächst an den „Arbeitgeber“ bzw. die Geschäftsleitung.

Sie kann aber auch bei einer entsprechenden Delegation der Personal-/ Dienstplanverantwortung die entsprechenden Mitarbeiter des Unternehmens bzw. die zuständige Führungskraft treffen.

Weiterentwicklung des Arbeitszeitrechts – Reformüberlegungen

Vorschläge Arbeitgeberverbände

- 1) Tageshöchstgrenze. Vorschlag: Maximal 12 Std. am Tag; ansonsten nur wöchentliche Höchstarbeitszeit.
- 2) Unterbrechungen der Ruhezeit – kurze Unterbrechungen sollten nicht zum Neubeginn der Ruhezeit führen.
- 3) Keine Aufzeichnungspflicht bei Vertrauensarbeitszeit.

Wobei zumeist Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen zu Grunde gelegt werden.

Der Rahmen des EU-Rechts – weiter als man denkt!

Innerhalb von 24 h muss eine Ruhezeit von 11 h gegeben sein

➔ Keine direkte Tageshöchstgrenze (nur indirekt 13 Std., wegen Ruhezeit 11 Std. innerhalb von 24 Std.)

Ein Ruhetag, 24 h, pro Woche, im Anschluss an eine Ruhezeit (muss nicht unbedingt ein Sonntag sein)

Durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 h, innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 4 Monaten

Das Weißbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) „Arbeiten 4.0“, November 2016:

Vorschlag eines „Experimentierraums“ für eine begrenzte Abweichung von den bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchstarbeitszeit und der Ruhezeit.

Möglich ist eine konditionierte und begrenzte Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchst Arbeitszeit und der Ruhezeit auf Initiative der Beschäftigten oder des Arbeitgebers, wenn folgende vier Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Ein Tarifvertrag muss diese Öffnung zulassen.
2. Betriebsvereinbarung über Wahlarbeitszeitkonzepte liegt vor.
3. Der Öffnung müssen die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer individuell zustimmen.
4. Evaluierung der Auswirkungen im Rahmen eines Experimentierraums.

Wer bleibt da außen vor?

- Nicht-tarifgebundene Unternehmen mit Betriebsrat
- Tarifgebundene Unternehmen ohne Betriebsrat
- Nicht tarifgebundene Unternehmen ohne Betriebsrat

Fazit:

Beim Arbeitszeitrecht wird sich in nächster Zeit für die weitaus meisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts Wesentliches ändern.

Umso wichtiger ist es, dass Sie sich heute intensiv mit der *bestehenden* Rechtslage und deren Möglichkeiten befasst haben!

Frank **Gust** | Rechtsanwalt
Training und Beratung im Arbeitsrecht

Feldmannstraße 26 · 66119 Saarbrücken

Telefon: +49 0681 96592260

Fax: +49 0681 96592268

E-Mail: info@gust-arbeitsrecht.de

www.gust-arbeitsrecht.de