

Inhaltsübersicht

1. Bereitschaftsdienst
2. Tarifliche Öffnungsklauseln
3. Außergewöhnliche Fälle
4. Aufzeichnungspflicht
5. Überleitungsregelung

Information

Der Gesetzgeber hat mit dem **Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt** auch das **Arbeitszeitgesetz** an einigen Stellen **nachgebessert**. Neben der bloßen Klarstellung, dass mit "Betriebsvereinbarungen" i.S. des ArbZG nun "Betriebs- oder Dienstvereinbarungen" gemeint sind, hat es zu Beginn des Jahres 2004 auch **handfeste Neuerungen** gegeben. Das Wichtigste davon in Kürze:

1. Bereitschaftsdienst

Der **EuGH** hatte am 09.09.2003 entschieden, dass **Bereitschaftsdienst**, der **von Ärzten** in Form persönlicher Anwesenheit in einem Krankenhaus geleistet wird, Arbeitszeit i.S. der RL 93/104/EG ist (EuGH, 09.09.2003 - Rs C 151/02). Der Gesetzgeber hat sich deswegen entschlossen, diesen "Bereitschaftsdienst - Allgemeines" aus einigen ArbZG-Regelungen zu streichen.

- § 5 Abs. 3 ArbZG , **Ruhezeit in Krankenhäusern**
- § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG , **Tariföffnungsklausel für Krankenhäuser**

In andere Bestimmungen wurden die Bereitschaftsdienste nun extra eingefügt:

- § 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG , wonach in einem **Tarifvertrag** oder in einer darauf beruhenden **Betriebs- oder Dienstvereinbarung** abweichend von § 3 ArbZG bestimmt werden kann, die **Arbeitszeit über zehn Stunden** werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt
- § 7 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG , wonach in einem **Tarifvertrag** oder in einer darauf beruhenden **Betriebs- oder Dienstvereinbarung** abweichend von § 6 Abs. 2 ArbZG bestimmt werden kann, dass die **Arbeitszeit über zehn Stunden** werktäglich hinaus verlängert werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.

Weitere Informationen zu den Themen Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Betriebs- oder Dienstvereinbarung und Ruhezeiten gibt es bei den Stichwörtern Arbeitszeit - Begriffsbestimmungen , Arbeitszeit - Gesetzliche Höchstarbeitszeit , Arbeitszeit - Mitbestimmung und Arbeitszeit - Ruhezeiten .

2. Tarifliche Öffnungsklauseln

Mit dem neu eingeführten § 7 Abs. 2a ArbZG kann

- in einem **Tarifvertrag** oder
- aufgrund eines Tarifvertrages in einer **Betriebs- oder Dienstvereinbarung**

abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 ArbZG zugelassen werden, die **werktägliche Arbeitszeit** auch **ohne Ausgleich über acht Stunden** zu verlängern, wenn

- in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang **Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst** fällt und
- durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass **keine Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmer** eintritt.

Beispiel:

§ 3 ArbZG sieht eine werktägliche Höchst Arbeitszeit von acht Stunden vor. Gleichzeitig erlaubt er eine Verlängerung auf zehn Stunden, wenn in einem vorgegebenen und starren **Ausgleichszeitraum** von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Im einfachsten Fall können in einem Schichtbetrieb in Woche A an jeweils 6 Werktagen 10 Stunden, in Woche B an jeweils 6 Werktagen 6 Stunden gearbeitet werden, d.h. 96 Stunden in der Doppelwoche. Im Durchschnitt - egal ob in sechs Kalendermonaten oder in 24 Wochen - führt das zu einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden.

Mit der gesetzlichen Neuregelung in § 7 Abs. 2a ArbZG kann ein Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung aufgrund dieses Tarifvertrages eine verlängerte tägliche Arbeitszeit vorsehen, ohne dabei an den unflexiblen Ausgleichszeitraum des § 3 Satz 2 ArbZG gebunden zu sein. Es muss darüber hinaus allerdings sichergestellt sein, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Dies lässt sich unter anderem durch tarifliche oder in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vorgesehene Ruhezeiten oder Ausgleichszeiträume gewährleisten.

Die Neuregelung in § 7 Abs. 2a ArbZG findet auch Eingang in die **Öffnungsklauseln** der Abs. 3 und 4 des § 7 ArbZG .

Beispiel:

Die Cardorff AG ist ein bedeutendes Unternehmen des deutschen Einzelhandels. Trotzdem verzichtet sie darauf, Mitglied des Tarifvertrag schließenden Arbeitgeberverbandes zu sein. Der von diesem Verband und der Gewerkschaft ver.di geschlossene Branchentarifvertrag sieht vor, dass die werktägliche Arbeitszeit für Hausmeister und Wachpersonal in Kaufhäusern auch ohne Ausgleich über acht Stunden verlängert werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst fällt. Die Cardorff AG kann die Regelung des § 7 Abs. 2a ArbZG über § 7 Abs. 3 ArbZG als nicht tarifgebundener Arbeitgeber nutzen.

Aufgrund einer Regelung nach § 7 Abs. 2a ArbZG oder den Absätzen 3 , 4 und 5 dieser ArbZG-Bestimmung in Verbindung mit § 7 Abs. 2a ArbZG darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer **schriftlich eingewilligt** hat (§ 7 Abs. 7 Satz 1 ArbZG). Der Arbeitgeber kann diese Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten **schriftlich widerrufen** (§ 7 Abs. 7 Satz 2 ArbZG).

Praxistipp:

Es kommt immer wieder vor, dass sich Arbeitnehmer gegen Mehrarbeit oder eine andere Verteilung ihrer Arbeitszeit wehren. Die Einteilung der Arbeitszeit liegt zwar im Direktionsrecht des Arbeitgebers. Die einseitige Bestimmung der Leistung muss sich allerdings am Grundsatz billigen Ermessens und am Willkürverbot orientieren. Mitarbeiter, die sich berechtigt gegen eine rechtswidrige Arbeitszeiteinteilung wehren, dürfen bereits nach § 612a BGB nicht gemäßigert werden. In § 7 Abs. 7 Satz 3 ArbZG heißt es nun ausdrücklich: *"Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat."*

Werden Regelungen nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4 ArbZG oder § 7 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 ArbZG oder Regelungen aufgrund der Abs. 3 und 4 dieser ArbZG-Bestimmung zugelassen, darf die **Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich** im **Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten** nicht überschreiten (§ 7 Abs. 8 Satz 1 ArbZG). Bei Zulassung einer anderweitigen Regelung nach § 7 Abs. 5 ArbZG darf die **Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich** im **Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen** nicht überschreiten (§ 7 Abs. 8 Satz 2 ArbZG).

Praxistipp:

Die gesetzliche Regelung in § 7 Abs. 8 ArbZG enthält eine vom Regelausgleich in § 3 Satz 2 ArbZG abweichenden Ausgleichszeitraum. Sie ermöglicht damit mehr Flexibilität. Welcher Ausgleichszeitraum im eigenen Unternehmen infrage kommt, kann nur nach Maßgabe der individuellen praktischen Anforderungen beantwortet werden.

Wird die **werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden** hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine **Ruhezeit von mindestens elf Stunden** gewährt werden (§ 7 Abs. 9 ArbZG).

Beispiel:

Die SecuryTass GmbH ist ein Wachunternehmen, in dem bei einzelnen Schichten in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst anfallen. Verlängert sie die Arbeitszeit für einzelne Mitarbeiter nach den neuen ArbZG-Bestimmungen über 12 Stunden hinaus, muss sie sicherstellen, dass im Anschluss daran eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird. Geht die Schicht von Wachmann L. Blindow von Montagmittag 12:00 Uhr bis Dienstagnacht 02:00 Uhr, sind das 14 Stunden. Die Secury/Tass GmbH darf ihn dann von Dienstagnacht 02:00 Uhr bis Dienstagnachmittag 13:00 Uhr nicht mehr beschäftigen. Sie muss Herrn Blindow in dieser Zeitspanne die nach § 7 Abs. 9 ArbZG gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit gewähren.

Für weiter gehende Informationen wird auf die Stichwörter Arbeitszeit - Gesetzliche Höchstarbeitszeit , Arbeitszeit - Ruhezeiten und Arbeitszeit - Sonderregelungen verwiesen.

3. Außergewöhnliche Fälle

Bei einem **Notfall** oder bei einem **außergewöhnlichen Ereignis** erlaubt § 14 ArbZG die Einschränkung arbeitszeitrechtlicher Schutzbestimmungen und die **Verlängerung von Arbeitszeit**. Der neue § 14 Abs. 3 ArbZG stellt in Anlehnung an § 7 Abs. 8 ArbZG klar: *"Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten."*

Praxistipp:

Der Ausgleichszeitraum in § 3 Satz 2 ArbZG sieht vor, dass im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden eingehalten wird. § 14 Abs. 3 ArbZG ermöglicht hier eine größere Flexibilität. Er stellt nicht auf die tägliche, sondern auf die wöchentliche Arbeitszeit ab. Damit kann die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit durchaus über acht Stunden liegen. Wichtig ist nur, dass die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird. Der Arbeitseinsatz wird damit für den Arbeitgeber in Zukunft auch in außergewöhnlichen Fällen effizienter.

Für **bestimmte Branchen und Tätigkeiten** erlaubt § 15 ArbZG , dass von wichtigen ArbZG-Bestimmungen abweichende Arbeitszeiten von der Aufsichtsbehörde bewilligt werden können. Auch in diesem Fall darf die **Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen** nicht überschreiten (s. dazu im Übrigen das Stichwort Arbeitszeit - Außergewöhnliche Fälle).

4. Aufzeichnungspflicht

§ 16 ArbZG sieht für Arbeitgeber bestimmte **Aufzeichnungspflichten** vor. Er verpflichtet Arbeitgeber beispielsweise, "die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen (§ 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG)." Die gesetzliche **Neuregelung** des § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG verlangt zudem, dass ab dem 01.01.2004 ein **Verzeichnis der Arbeitnehmer** zu führen ist, die "in eine **Verlängerung der Arbeitszeit** gemäß § 7 Abs. 7 **eingewilligt** haben". Sämtliche **Nachweise** nach § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG sind mindestens zwei Jahre **aufzubewahren** (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ArbZG). Die Grundzüge der Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht sind im Stichwort Arbeitszeit - Aushang- und

Aufzeichnungspflichten näher erläutert).

5. Überleitungsregelung

Enthält ein am 01.01.2004

- bestehender oder
- nachwirkender **Tarifvertrag**

abweichende Regelungen nach § 7 Abs. 1 oder 2 ArbZG oder § 12 Satz 1 ArbZG , die den in diesen Vorschriften festgelegten Höchststrahmen überschreiten, werden diese Regelungen **bis zum 31.12.2005** von der Neuregelung **nicht berührt** (§ 25 Satz 1 ArbZG). Tarifverträgen nach § 25 Satz 1 ArbZG stehen durch Tarifvertrag zugelassene Betriebsvereinbarungen und Regelungen nach § 7 Abs. 4 ArbZG gleich (§ 25 Satz 2 ArbZG).

Siehe auch

Arbeitszeit - Allgemeines

Arbeitszeit - Arbeitszeitkonto

Arbeitszeit - Aushang- und Aufzeichnungspflichten

Arbeitszeit - Außergewöhnliche Fälle

Arbeitszeit - Begriffsbestimmungen

Arbeitszeit - Gesetzliche Höchstarbeitszeit

Arbeitszeit - Mitbestimmung

Arbeitszeit - Ruhezeiten

Arbeitszeit - Sonderregelungen

Arbeitszeit - Umrechnung in Dezimalzahlen