

**Kraftwerksbetrieb im veränderten Marktumfeld:
Anforderungen an Personal und Arbeitszeitmodelle
Anlage 2**

Beispielsammlung Rechtsrahmen



INHALT

- Begriffe Arbeitszeitgesetz
 - Arbeitszeit
 - Pause, Ruhezeit, Bereitschaft, Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft
- Definition weiterer Begriffe
 - Arbeitsfreistellung, Arbeit auf Abruf
 - Ausgleichstage, Mehrarbeit
 - Direktionsrecht
- Überschreitung 8h Arbeitszeit
 - Notfälle
- Praxisbeispiel 4 Schichtenplan im 3f Wechselschicht
 - Schichtplan 2014 Detail:
 - Sonntagsarbeit und 60h pro Woche

BEGRIFFE ARBEITSZEITGESETZ

Arbeitszeit

Zeit zw. Beginn und Ende der Arbeit ohne Ruhepausen

§ 3 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz: "Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden ... verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden." Zu beachten ist, dass der **Samstag** ein Werktag im Sinne des ArbZG ist.

Achtung: Schichtarbeit mit regelmäßigen Nacharbeiten:
Hier gilt §6 Abs. 2, danach muss innerhalb eines Kalendermonats oder 4 Wochen 8 Stunden erreicht werden.

BEGRIFFE ARBEITSZEITGESETZ (2)

- **Pause:** Im Voraus feststehende Arbeitsunterbrechung über deren Ausgestaltung der ArbN frei entscheiden kann (zu unterscheiden von sog. Betriebspause).
- **Ruhezeit:** Zeit zwischen dem Ende der Arbeit und ihrem Wiederbeginn.
- **Bereitschaft:** Zeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, während derer sich der ArbN im Zustand der Entspannung an einer vom ArbG bestimmten Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
- **Arbeitsbereitschaft:** Zeit während der regelmäßigen Arbeitszeit, in welcher sich der ArbN bei wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung an einer vom ArbG bestimmten Stelle aufhält, um - sobald notwendig - die Arbeit aufzunehmen.
- **Rufbereitschaft:** Zeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, während derer sich der ArbN an einer selbst bestimmten Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

Definition weiterer Begriffe

- **Arbeitsfreistellung**

Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs fest. Diese einseitige Leistungsbestimmung hat nach billigem Ermessen zu erfolgen (BGB §315). Dem Arbeitnehmer muss es ermöglicht werden, sich ausreichend darauf einzustellen und die zusätzliche Freizeit sinnvoll nutzen zu können. Eine Ankündigung am Vortag reicht hierzu nicht aus.

(BAG 1995 - 3 AZR 399/94)

- **Arbeit auf Abruf**

Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens **4 Tage** im Voraus mitteilt.

Als Leistungsbestimmungsrecht wird bei der Wahrung der Ankündigungsfrist dieses mit dem Zugang für beide Seiten verbindlich. Eine einseitige nachträgliche Änderung durch den Arbeitgeber ist daher nicht mehr möglich. Die Änderung bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers.

(TzBfG §12, Arbeit auf Abruf)

Definition weiterer Begriffe (2)

- Ausgleichstage (AGL)
Freischichttage sind keine Arbeitstage, sondern Wochentage, an denen der Arbeitnehmer wegen der Verteilung der Arbeitszeit auf Arbeitsschichten nicht zur Arbeit verpflichtet ist.
(BAG 15.03.2011 9 AZR 799/09)

Definition weiterer Begriffe (3)

- **Mehrarbeit**

Der Begriff „Mehrarbeit“ ist nur im konkreten Regelungszusammenhang bestimmbar.

Z.B. ArbZG §6 Abs. 2 (Obergrenze von 8 Stunden werktäglich überschreitet...)

Mehrarbeit ist nach der herkömmlichen arbeitsrechtlichen und gesetzestechnischen Begriffsverwendung diejenige Arbeit, die über die gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgeht.

(BAG 03.12.2002 - 9 AZR 462/01)

Definition weiterer Begriffe (4)

- **Direktionsrecht**

Das Direktionsrecht, auch Weisungsrecht, ist in Deutschland das Recht des Arbeitgebers auf Grundlage des Arbeitsvertrages gegenüber dem Arbeitnehmer, (An)Weisungen zu erteilen. Die zentrale Vorschrift über das Direktionsrecht ist seit dem 1. Januar 2003 § 106 der Gewerbeordnung. Durch dieses Leistungsbestimmungsrecht im Sinne von §§ 315 ff. BGB werden die Pflichten des Arbeitnehmers im Vertragsverhältnis konkretisiert. Die Weisungen des Arbeitgebers haben rechtsgeschäftlichen Charakter als einseitige und empfangsbedürftige Willenserklärungen.

Weisungsbefugt ist demnach derjenige, der das Direktions- und Weisungsrecht nach § 106 Gewerbeordnung über andere Beschäftigte ausüben darf. Voraussetzung ist also das vom Arbeitgeber abgeleitete Recht, die geschuldete arbeitsvertragliche Leistungspflicht nach Zeit, Ort, Inhalt und Art ganz oder teilweise zu konkretisieren bzw. zu beeinflussen. Nicht ausreichend ist eine rein tatsächliche Wahrnehmung einer Leistungskonkretisierung.

Das Direktionsrecht wird unzulässig ausgeübt, wenn die Weisungen über den Gehalt des Arbeitsvertrages hinweg gehen. Sie dürfen ferner nicht gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen oder sittenwidrig sein (vgl. § 134, § 138 BGB). Wird eine solche Weisung nicht befolgt, besteht kein Kündigungsgrund, da für den Arbeitnehmer keine Verpflichtung besteht, einer unzulässigen Weisung Folge zu leisten. Werden dennoch Sanktionen wegen der Nichtbefolgung einer unzulässigen Weisung ausgesprochen, so verstoßen diese gegen das in § 612a BGB niedergelegte Maßregelungsverbot. Der Dienstvertrag ist die Grundlage aller Arbeitsverträge. Man findet die Bezeichnung oft bei Geschäftsführern und Vorständen, die beide keine Arbeitnehmer sind.

Überschreitung 8h Arbeitszeit

- **Überschreitung der 10-Stunden-Grenze**
- Eine Überschreitung der 10-Stunden-Grenze aus § 3 Abs. 1 S. 2 ArbZG ist ausnahmsweise erlaubt, wenn

eine entsprechende **behördliche Genehmigung** vorliegt (§15 ArbZG)

oder ein "**Notfall**" oder ein sog. "**außergewöhnlicher Fall**" im Sinne des ArbZG vorliegt (in diesen Fällen ist eine behördliche Genehmigung für die Überschreitung der 10-Stunden-Grenze nicht erforderlich)

oder

während der Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Maße **Arbeitsbereitschaft** oder **Bereitschaftsdienst** anfällt.

Überschreitung 8h Arbeitszeit (2)

- **"Notfall" im Sinne des Arbeitszeitgesetzes**

In folgenden Fällen kann der Arbeitgeber von den grundsätzlich zwingenden Regelungen im Arbeitszeitgesetz – insbesondere von dem Grundsatz, dass die tägliche Arbeitszeit max. 10 Stunden betragen darf – ohne behördliche Ausnahmegenehmigung abweichen:

- Notfälle (§ 14 Abs. 1),
- außergewöhnliche Fälle (§ 14 Abs. 1),
- vorübergehende Einsatz einer geringen Zahl von ArbN für Arbeiten, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden würde oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge hätte (§ 14 Abs. 2 Nr. 1),
- unaufschiebbare Vor- und Abschlussarbeiten (§ 14 Abs. 2 Nr. 2).

Überschreitung 8h Arbeitszeit (3)

1. Notfall (i.S.d. § 14 Abs. 1 ArbZG)

Ein "Notfall" ist ein

- (1) nicht **vorhersehbares**,
- (2) **unabhängig vom Willen** des ArbG eintretendes Ereignis,
- (3) aus dem die Gefahr eines **unverhältnismäßigen** Schadens folgt,
- (4) das ein **sofortiges** Eingreifen zur Schadensabwehr erfordert und
- (5) bei dem der Arbeitseinsatz der konkreten Arbeitnehmer zur Schadensabwehr das **einzige Mittel** ist.

Beispiele für "**nicht vorhersehbar**" Ereignisse sind: Erdbeben; Überschwemmungen; Stürme; Brände; plötzlich eintretender Frost; Gebäudeeinstürze; Rohrbrüche; plötzlicher Totalausfall von Maschinen; Zusammenbrechen der Elektrizitäts- oder Wasserversorgung; streikbedingter Ausfall von Arbeitskräften, sofern die Existenz des Betriebes gefährdet ist; nicht aber: plötzliche Auftragshäufung, üblicher Ausfall von Arbeitskräften durch Tod oder Krankheit.

Ein Schaden ist dann "**unverhältnismäßig**" im hier relevanten Sinne, wenn er so hoch ist, dass es der Billigkeit entspricht, dass der Arbeitszeitschutz zurücktritt (z.B. zur Rettung kostbarer Arbeitsergebnisse, Verhinderung von Produktionsstillständen)

Das "**einzige Mittel**" zur Schadensabwehr ist der Einsatz der konkreten Arbeitnehmer dann, wenn andere Arbeitnehmer nicht eingesetzt werden können. Vorhandene Möglichkeiten der Umdisponierung anderer Arbeitnehmer (unter Einhaltung der Höchstarbeitszeitgrenzen) müssen ausgeschöpft werden.

Rechtsfolge des Vorliegens eines "Notfalles":

Arbeitnehmer dürfen in "Notfällen" mit vorübergehenden Arbeiten beschäftigt werden ([§ 14 Abs. 1 ArbZG](#)). Eine Begrenzung des zeitlichen Umfanges von Notfallarbeiten gibt es nicht. Einzige Grenze ist daher die körperliche Leistungsfähigkeit der ArbN. Zu beachten ist aber: Der ArbG ist verpflichtet, sobald wie möglich andere ArbN zur Ablösung der die Notfallarbeiten ausführenden ArbN einzusetzen.

Praxisbeispiel Schichtplan

20	Mo	8	4	2A	0:00
21	Di	8	4	2A	
22	Mi	8	9	5A	0:00
23	Do	8	9	5A	
24	Fr	3	9	9	0:00
25	Sa	3	9		
26	So				0:00
27	Mo	6	4	10A	
28	Di	6	4	10A	0:11
29	Mi	10	7	5A	
30	Do	10	7	5A	2:00

ArbZG: §6 Abs. 2
 Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von einem Kalendermonaten (§ 6 Abs. 2 Nachtarbeiter) oder innerhalb von 4 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Beispiel „blaue“ Schicht: Mo bis Sa jeweils 8h = 48h + So 12h = 60h Wochenarbeitszeit
 Werktag: Mo – Sa = 6; 60h / 6d = 10h/d: Gesetz eingehalten
 Spielraum für zus. Üh in dieser Woche nicht gegeben

ArbZG: §12, Abs. 4
 abweichend von § 11 Abs. 2 die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

ArbZG: §11 (3)
 (3) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.
 Im Beispiel:
 MA kommt Montags um 06:00 Uhr aus Nachtschicht + 11h Ruhezeit + 24h Ersatzruhetag
 Frühester Arbeitsbeginn: Dienstag 17:00 Uhr
 Der Ersatzruhetag für die „blaue“ Schicht ist am Dienstag nach 12h Sonntagsnacht, im Schichtplan berücksichtigt

