

# Arbeitszeitgesetz

8. Februar

2016

---

Yasemin Getboğa, Assessorin / Jörg Markmann, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Arbeitgeberverband Herford e.V., Mittelweg 28, 32051 Herford.

## Einordnung

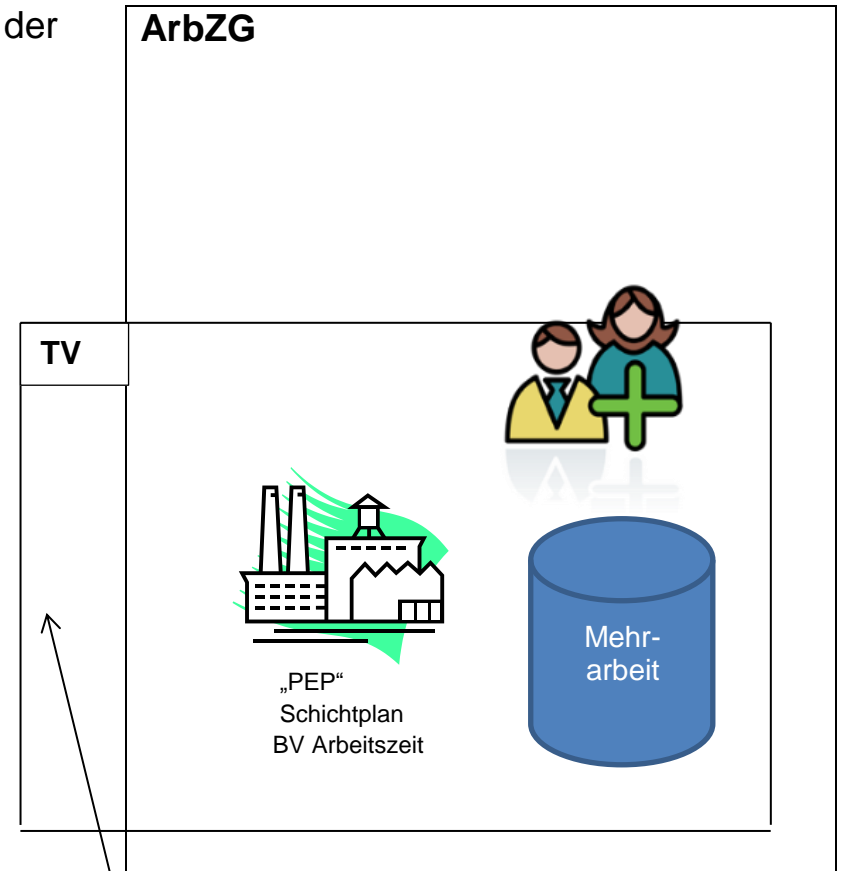
### Art. 31 EU-Grundrechtscharta

*„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das **Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten** sowie auf bezahlten Jahresurlaub.“*

- Nationale Ausgestaltung durch das **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG), dort Regelungen zu
  - Höchstgrenzen
  - Pausenregelungen
  - Ruhezeiten
  - Sonn-/Feiertagsarbeit usw.und durch Spezialgesetze (z.B. JArbSchG; LÖG NW, usw.)
- Primärer Zweck sind Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, aber auch Schutz der Ausübung religiöser Bekenntnisse, kultureller und allgemein gesellschaftlicher Ziele.
- Fokus des Gesetzes liegt nicht auf arbeitsvertraglichen Regelungen, wie z.B. Vergütungspflicht (kein Arbeitsvertragsrecht).
- Verzicht des Arbeitnehmers auf die (Schutz-) Bestimmungen des ArbZG nicht möglich.
- Durchsetzung des Gesetzes durch Geld- oder Haftstrafen!

## Abgrenzung

- Das **Arbeitszeitgesetz** regelt den Höchststrahmen für die Verteilung der Arbeitszeit unter den in § 1 ArbZG genannten Zielrichtungen
  - Gewährleistung der **Sicherheit** und des **Gesundheitsschutzes** der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung
  - Verbesserung der Rahmenbedingungen
- Die **tariflichen Arbeitszeitbestimmungen** enthalten sozialpolitische Zielsetzungen, die neben bzw. statt der gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden sind, z.B.
  - Arbeitszeitvolumen 35 Std./Wo. für Vollzeitbeschäftigte (mit Verlängerungsoptionen)
  - Mehrarbeitszuschläge für zusätzliches Volumen  
Zuschläge für ungünstige Arbeitszeitlagen
- Das individuelle **Arbeitszeitvolumen** wird grundsätzlich **einzelvertraglich** festgelegt; die konkrete **Verteilung** der Arbeitszeit der Arbeitnehmer erfolgt **betrieblich** und ist **mitbestimmungspflichtig** (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)



gedeckt durch gesetzliche Öffnungsklauseln (§ 7 ArbZG) für TVE bzgl. Volumen, Pausen, Ruhezeiten, Nacht-, Schichtarbeit

## Geltungsbereich

- gilt für Arbeiter, Angestellte und zur Berufsbildung Beschäftigte (§ 2 Abs. 2 ArbZG)
- nicht für: Inhaber, Geschäftsführer, Leitende Angestellte (§ 18 ArbZG i.V.m. § 5 Abs. 3 BetrVG), Chefärzte, Beschäftigte in der häuslichen Pflege, Religionsgemeinschaften.

## Definition und Abgrenzung der Arbeitszeit i.S.d. Arbeitszeitgesetzes

**Arbeitszeit** im arbeitsschutzrechtlichen Sinn ist die Zeit vom *Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen*.

- Die **Zeit zum Erreichen des Arbeitsplatzes** gilt nach dem Arbeitszeitgesetz grundsätzlich nicht als Arbeitszeit. Die Wegezeiten des Arbeitnehmers von der Wohnung zur Arbeitsstelle sind allein Sache des Arbeitnehmers.
- **Ausnahmen** gelten für Außendienstmitarbeiter: Die Fahrt zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück sind Reisetätigkeiten, die vertragliche Hauptleistungspflicht des Außendienstmitarbeiters ist (so auch EuGH, Urt. v. 10.09.2015, C-266/14)
- **Reisezeit:** *Fahrten an einen Ort, wo Dienstgeschäfte zu erledigen sind* (BAG, Urt. v. 11.07.2006 – 9 AZR 519/05). Keine Arbeitszeit, sofern während der Reise nicht gearbeitet wird (z.B. durch Aktenstudium, Tätigkeit am Notebook, das Führen eines Fahrzeuges usw.)
- **Bereitschaftsdienst** wird grundsätzlich als vergütungspflichtige Arbeitszeit angesehen (wenn für diese Zeit auch nicht der übliche Arbeitslohn gezahlt werden muss (Mindestlohn, str.)  
- Gilt nicht bei der Rufbereitschaft!

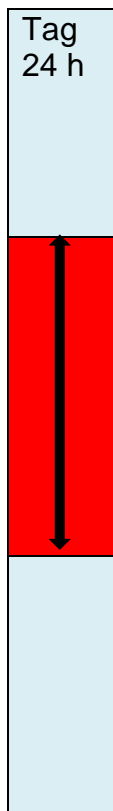
## Problemfälle: Umkleiden und Waschen als Arbeitszeit?

- Da der Arbeitnehmer während des Umkleidens regelmäßig nicht die geschuldete Arbeitsleistung erbringt, ist **im Grundsatz nicht von Arbeitszeit auszugehen**.
- Ausnahmsweise kann die Tätigkeit des Umkleidens jedoch zum Inhalt der Arbeitsleistung gehören, was dann dazu führt, dass es sich um Arbeitszeit handelt.

Beispiele:

- Bei der Anordnung, unentgeltlich **gestellte Dienstkleidung** während des Dienstes zu tragen („corporate identity“), die aber **nicht mit nach Hause genommen werden kann**;
- Zeiten für das An- und Ablegen von vorgeschriebener Sicherheitsbekleidung, Kleidung zur Erfüllung bestimmter Hygienebestimmungen (Nahrungsmittelindustrie, Medizinprodukteherstellung usw.)  
⇒ da in diesen Fällen ausschließlich Bedürfnisse des Arbeitgebers berücksichtigt werden.
- Bei der Anordnung, unentgeltlich **gestellte Dienstkleidung** während des Dienstes zu tragen, die aber **mit nach Hause genommen werden kann** problematisch im Einzelfall, ob hier ausschließlich Bedürfnisse des Arbeitgebers betroffen sind, z.B. bei Flugpersonal, Bedienstete im Personennahverkehr (BAG Beschl.v. 17.11.2015 – 1 ABR 76/13).
- Ungeklärt bei Tätigkeiten, die mit erheblicher Verschmutzung von Körper und Kleidung einhergehen und Arbeitnehmer in ungereinigten Zustand oder in verschmutzter Arbeitskleidung den Weg von der Arbeit nach Hause zurückzulegen (LAG Düsseldorf, 9 Sa 425/15 (beendet durch Vergleich); zwar offen gelassen, aber wohl keine Arbeitszeit)
- Abweichung durch TV möglich (BAG, Urt. v. 19.09.2012 – 5 AZR 678/11 und v. 25.09.2013 – 10 AZR 258/12)

§ 3 ArbZG: „Die werktägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. **Sie kann auf bis zu 10 Stunden** nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im **Durchschnitt 8 Stunden werktäglich** nicht überschritten werden.“



Das Gesetz bestimmt eine Durchschnittsgröße:

Ø **8 Stunden** Arbeitszeit pro **Werktag**

**Tatsächliche** – grds. nicht überschreitbare – **Tageshöchstgrenze:**

max. **10 Stunden** Arbeitszeit pro **Arbeitstag**

Die gesetzlichen Höchstgrenzen gelten für **Arbeitszeit ohne Pausen**

Sie gelten

- nicht für Rufbereitschaft,
- bei Bereitschaftsdienst bei bestehender tarifl. Regelung, § 7 Abs. 1 Nr. 1 a) ArbZG,
- aber für Mehrarbeit.

Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen!

§ 3 ArbZG: „Die **werktägliche** Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie **kann auf bis zu 10 Stunden** nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im **Durchschnitt 8 Stunden werktäglich** nicht überschritten werden.“

→ Durchschnittliche gesetzliche Arbeitszeit: **48 Std.**(max. 60 Std. mit entsprechendem Ausgleich),

Beispiel 1:

Ausgleich  
in  
derselben  
Woche

48 ←

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
8	8	8	8	8	8	



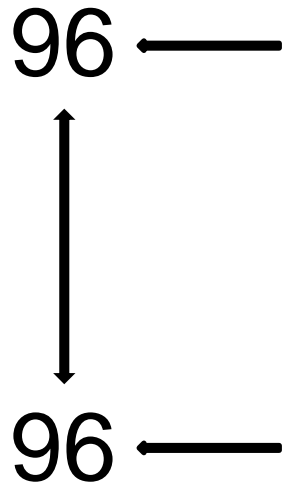
← 48

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
10	10	10	10	8	•	

Beispiel 2:

Ausgleich  
in **2 Wochen**

**Der gesetzliche Ausgleichszeitraum beträgt 6 Monate** (kann durch Tarifvertrag anderweitig festgelegt werden)



Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
8	8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8	
48 Std.							48 Std.						

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
↓	↓	↓	↓	↓	↓		↓	↓	↓		•	•	
10	10	10	10	10	10		10	10	10	6			
60 Std.							36 Std.						

Die gesetzlichen Vorgaben sind im Beispiel eingehalten:  
10 Stunden Tageshöchstgrenze, ø 8 Stunden werktätlich



## Umfang der Arbeitszeit

Der Umfang der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit richtet sich – innerhalb des Rahmens des Arbeitszeitgesetzes - grundsätzlich nach der **einzelvertraglichen Vereinbarung** mit dem Arbeitnehmer.

**Fehlt** eine ausdrückliche **Vereinbarung**, wird stillschweigend

- die regelmäßige **betriebsübliche Arbeitszeit** oder
- die **tarifvertragliche Arbeitszeit** (auch bei fehlender Tarifbindung!)

als vereinbart angesehen.

Findet ein **Tarifvertrag** kraft beidseitiger Tarifbindung oder aufgrund einer arbeitsvertraglichen Gleichstellungsklausel Anwendung, sind die im Tarifvertrag **genannten Obergrenzen** zur regelmäßigen Arbeitszeit zu beachten (es sei denn, der Tarifvertrag lässt ausdrücklich eine abweichende Vereinbarung zu).

Eine einseitige **Erhöhung oder Verringerung** des Umfangs der Arbeitszeit durch das **Direktionsrecht** des Arbeitgebers (§ 106 GewO) ist **nicht möglich**. Das Direktionsrecht erlaubt nur eine Konkretisierung der vereinbarten Rahmenbedingungen. Die Hauptleistungspflichten wie Vergütungs- und Arbeitspflicht unterliegen jedoch nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Sie gehören zum Kernbereich und können folglich nur durch Gesetz, Kollektiv- oder Einzelarbeitsvertrag gestaltet werden.

## Lage der Arbeitszeit

Die Lage der Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach der **arbeitsvertraglichen Vereinbarung**.

Durch das **Direktionsrecht** ist der Arbeitgeber berechtigt, die konkrete Lage der Arbeitszeit festzulegen oder zu verändern, es sei denn, die Lage der Arbeitszeit ist bereits vertraglich festgelegt.

Grundsätzlich unterliegt es der **Disposition** der Vertragsparteien festzulegen, **wie eng oder wie flexibel** die Lage der Arbeitszeit gehandhabt werden soll.

Es kann

- eine regelmäßige Wochenarbeitszeit (Regelfall), aber auch Monats- oder Jahresarbeitszeit,
- eine Arbeitszeit auf bestimmte Tage (z.B. „jeden Montag“) oder eine bestimmte Anzahl von Tage (z.B. „3 Tage/Woche“)
- eine tägliche Arbeitszeit ...

vereinbart werden.

## Betriebsverfassungsrecht

Die **Lage der Arbeitszeit ist mitbestimmungspflichtig** gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Regelungen einer Betriebsvereinbarung zur Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit wirken zwingend auf das Arbeitsverhältnis.

### **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Einzelnen:**

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)
- Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- Lage und Dauer der Pausen
- Lage von Brückentagen, sonstigen arbeitsfreien Tagen
- Schichtregelungen: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Schichtarbeit bezieht sich auf
  - die Frage, ob Schicht gearbeitet werden soll
  - die Festlegung der zeitlichen Lage der einzelnen Schichten
  - die Abgrenzung des Personenkreises, der Schichtarbeit zu leisten hat
  - den Schichtplan
  - die nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten

## Nacht- und Schichtarbeit

- hat sich an den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Arbeit zu orientieren (§ 6 Abs. 1 ArbZG)
- **Nachtarbeit** ist zwischen **23:00 Uhr und 06:00 Uhr** (§ 2 Abs. 3 ArbZG)
- die werktägliche Arbeitszeit des Nachtarbeitnehmers darf **8 Std.** nicht überschreiten und kann auf **bis zu 10 Std.** erhöht werden, wenn in einem Zeitraum von 4 Wochen werktäglich 8 Stunden im Schnitt nicht überschritten werden (§ 6 Abs. 2 ArbZG)
- Möglichkeit der **arbeitsmedizinischen Untersuchung ist alle 3 Jahre** einzuräumen (nach Vollendung des 50. Lebensjahres jährlich) (§ 6 Abs. 3 ArbZG)
- **Anspruch** auf Arbeit in **Tagschicht** (§ 6 Abs. 4 ArbZG)
  - bei arbeitsmedizinischer Feststellung einer **gesundheitlichen Gefährdung** der Nachtarbeit,
  - bei einem im Haushalt lebenden **Kind unter 12 Jahren**, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann,
  - bei der Versorgung **schwerpflegebedürftiger Angehöriger**, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

## Nacht- und Schichtarbeit

### Vergütung der Nachtarbeit

- Sofern **keine tariflichen Ausgleichsregelungen** existieren, ist dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Zeiten ein **angemessener Ausgleich** in bezahlter Freistellung oder ein angemessener Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren (§ 6 Abs. 5 ArbZG).
  - > angemessen bei **Nachtschicht: 25 %** (BAG, Urt. v. 09.12.2015 – 10 AZR 423/14 für Transportdienst)
  - > angemessen bei **Dauernachtschicht: 30 %** (BAG, a.a.O.)

## Exkurs:

### Verpflichtung zur Leistung von Überstunden?

- Besteht nur, wenn
  - eine solche Verpflichtung im Arbeitsvertrag übernommen wurde,
  - oder ein auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findender Tarifvertrag dies vorschreibt,
  - oder eine Betriebsvereinbarung eine solche Pflicht schafft.
- Eine Verpflichtung anzunehmen, weil der Arbeitnehmer in der Vergangenheit widerspruchslos Überstundenanordnungen gefolgt ist, wird überwiegend abgelehnt!
- **Ohne vertragliche Grundlage keine Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden!**
- **Vergütungspflicht**
  - grundsätzlich gegeben (§ 612 Abs. 1 BGB);
  - kann u.U. durch (wirksame) vertragliche Vereinbarung zur pauschalen Abgeltung von Überstunden erfolgen (BAG, Urt. v. 22.02.2012 – 5 AZR 765/10).

## Ruhepausen (§ 4 ArbZG)

- Dauer der Ruhepausen:
  - Keine Beschäftigung länger als 6 Stunden hintereinander ohne Pause;
  - mind. **30 Minuten** bei einer Arbeitszeit von 6-9 Stunden,
  - mind. **45 Minuten** bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden,
  - Aufteilung auf **Zeitabschnitte von mind. 15 Minuten** möglich.
- Ruhepausen müssen „**im Voraus feststehen**“ (es reicht aus, wenn zu Beginn der Pause deren zeitliche Dauer festgelegt wird)
  - Aufteilen auf **Kurzpausen** von *angemessener* Dauer in Schichtbetrieben durch Tarifvertrag möglich (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG)  
=> 5 Min., h.M.; BAG, Urt. v. 13.10.2009 – 9 AZR 139/08 „8 Min. sind jedenfalls ausreichend“)
  - Pausen können nicht zu Beginn oder am Ende der Arbeitszeit liegen (frühestens nach 1 Std. ununterbrochener Arbeit und spätestens bis 1 Std. vor Arbeitsende, str.)

## Ruhezeiten (§ 5 ArbZG)

- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit zu gewähren
- **Mindestdauer 11 Stunden** ohne Unterbrechung
- Sonderregelungen für Krankenhäuser, Verkehrsbetriebe
- Verkürzung um bis zu 2 Stunden mit entsprechendem Ausgleichszeitraum durch TV möglich (§ 7 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)



## Betriebsratsarbeit und Arbeitszeitgesetz

### Problem: BR-Tätigkeit = Arbeitszeit i.S.d. ArbZG?

<p>LAG Hamm vom 20.02.15: Ist nach längerer BR-Sitzung die Ruhezeit nach § 5 ArbZG einzuhalten?</p>	<p>LAG Niedersachsen vom 20.04.15: Ist die BR- Tätigkeit i.R.d. § 3 ArbZG mitzurechnen?</p>
<p><b>Wahrnehmung von BR-Tätigkeit keine Arbeitszeit iSd ArbZG</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• BR wird zum Wohl des Betriebs und der AN tätig;</li> <li>• Amtsaufgaben ≠ Arbeitsaufgaben</li> <li>• § 37 Abs. 1 BetrVG „Ehrenamt“</li> <li>• § 37 Abs. 3 S. 3 BetrVG aufgewendete Zeit ist <b>wie</b> Mehrarbeit zu vergüten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine direkte Anwendung des § 5 ArbZG</li> <li>• Anderenfalls schwer auflösbare Konfliktsituationen bzgl. der Autonomie des BR und Verantwortung des AG</li> </ul>
<p><b>ABER: vermittelnde Lösung</b></p> <p><b>Prüfung der Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung wegen bevorstehender BR-Arbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schutzzweck des § 5 ArbZG: Erholung</li> <li>• Nicht zu beanstanden, wenn BR-Mitglied 10 Stunden in Anspruch nimmt</li> </ul>	<p><b>ABER: mittelbare Anwendung des ArbZG</b></p> <p><b>Ggf. Unzumutbarkeit die Arbeitszeit einzuhalten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unzumutbarkeit (+), wenn bei der Zusammenrechnung der für die BR-Tätigkeit aufgewendeten Zeiten mit den persönlichen Arbeitszeiten die werktägliche Arbeitszeit nach § 3 ArbZG von 10 Std. überschritten werden würden</li> <li>• Geringfügige Überschreitung in Ordnung, wenn erforderlich</li> </ul>

## Sonn- und Feiertagsarbeit

- Sonntage bestimmen sich nach dem Kalender
- Feiertage bestimmen sich nach den Feiertagsgesetzen der Länder
- grundsätzliches ganztägiges Verbot (§ 9 ArbZG)
  - Ausnahme: In mehrschichtigen Betrieben kann Beginn und Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um 6 Std. versetzt werden.
- Ausnahmen z.B.:
  - Beschäftigungsbereiche wie Rettungsdienste, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Gastronomie, Theater, Kirchen, Sport und Freizeit, Rundfunk, Volksfeste, Verkehrsbetriebe, Energieversorgung, Landwirtschaft, Bewachung... (§ 10 Abs. 1 Nrn. 1 – 13 ArbZG).
  - Reinigungs-, Instandhaltungs-, Vorbereitungsarbeiten (§ 10 Abs. 1 Nr. 14 ArbZG)
  - Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen, Rohstoffen (§ 10 Abs. 1 Nr. 15 Alt. 1 + 2 ArbZG)
    - = mineralische, pflanzliche od. tierische Erzeugnisse (die aus der Natur gewonnen werden) und die naturbelassen verbraucht oder verarbeitet werden.
    - = Verderben, wenn ihre bestimmungsgemäße Verwendung ausgeschlossen ist, z.B. durch Fäulnis, Vertrocknung.
    - => nur, wenn das Verderben nicht durch technische oder organisatorische Maßnahmen verhindert werden kann (Einfrieren, Erhitzen, Verpacken, beschleunigter Transport usw.)
  - Verhütung des Misslingens von Arbeitsergebnisse ((§ 10 Abs. 1 Nr. 15 Alt. 3 ArbZG) (= mind. 5 % der Wochenproduktion im 3-Schicht-Betrieb in einer 6 Tage-Woche)
  - Bäckereien und Konditoreien (§ 10 Abs. 3 ArbZG)

## Sonn- und Feiertagsarbeit

- ⇒ bei den Ausnahmen des § 10 ArbZG gilt eine gesetzliche Erlaubnis, d.h. es ist grundsätzlich keine behördliche Erlaubnis erforderlich
- ⇒ es besteht jedoch die Möglichkeit, die Zulässigkeit durch einen Verwaltungsakt vorab feststellen zu lassen (§ 13 Abs. 3 ArbZG)
- ⇒ 15 Sonntage müssen arbeitsfrei bleiben (§ 11 Abs. 1 ArbZG)
- ⇒ Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen (§ 11 Abs. 3 ArbZG), Ersatzruhetag ist jeder beschäftigungsfreie Werktag (0:00 Uhr bis 24:00 Uhr), auch ein ohnehin arbeitsfreier Tag (Samstag, schichtfreier Werktag)
- Die Bundesländer können unter bestimmten Voraussetzungen von dem Verbot der Sonn- und Feiertagsruhe abweichende Regelungen schaffen (§ 13 Abs. 1, Abs. 2 ArbZG)
- Aufsichtsbehörde soll **Genehmigung zur Sonn- und Feiertagsarbeit** erteilen, wenn
  - chemische, biologische, technische oder physikalische Gründe einen kontinuierlichen Fortgang des Arbeitsprozesses erfordern (§ 13 Abs. 4 ArbZG), d.h. ohne den ununterbrochenen Fortgang ist die Arbeit gar nicht möglich (strenger Prüfungsmaßstab)
  - bei weitgehender Ausnutzung der zulässigen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung die Beschäftigung gesichert werden kann

## Außergewöhnliche Fälle - § 14 ArbZG

- **Notfälle und außergewöhnliche Fälle** lassen vorübergehende Abweichungen von Zeit, Pausen, Ruhezeit und dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit zu.
- Bsp. für Notfälle: Erdbeben, Überschwemmung, Brand, Sturm, Explosion, Gebäudeeinsturz usw. („höhere Gewalt“)
- Außergewöhnliche Fälle = den Rahmen des normalen überschreitende nicht vorhersehbare schadensträchtige Situationen, die Arbeitsergebnisse misslingen lassen, z.B. bei dem Verderben von Lebensmitteln
- Nicht bei Organisationsmängeln oder Ereignisse aufgrund fehlerhafter Entscheidungen  
- z.B. Personalengpass wegen Krankheit; Kapazitätsengpässen, Materialmangel, Mängel im Dienstplan usw.

## Dokumentationspflicht

- Arbeitszeit von mehr als 8 Std. werktäglich ist aufzuzeichnen (§ 16 Abs. 2 i.V.m. § 3 S. 1 ArbZG)  
- gilt auch bei Vertrauensarbeitszeit!
- Bei geringfügig Beschäftigten und bei den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftszweigen ist die gesamte Arbeitszeit (auch < 8 Std.!) zu dokumentieren (§ 17 MiLoG)!
- Aufbewahrungspflicht: 2 Jahre

## Straf- und Bußgeldvorschriften

- bei Verstößen Bußgeld zwischen 2.500,00 und 15.000,00 € (§ 22 ArbZG)
- bei Gefährdung der Gesundheit oder der Arbeitskraft des Arbeitnehmers oder bei beharrlicher Wiederholung Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr (§ 23 ArbZG)

**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!**

[getboga@arbeitgeberverband-herford.de](mailto:getboga@arbeitgeberverband-herford.de)

[markmann@arbeitgeberverband-herford.de](mailto:markmann@arbeitgeberverband-herford.de)