24-Stunden-Service

5. Tag der Landbautechnik

21.03. – 22.03.2018 in Lauingen

Friedrich Graf von Westphalen & Partner mbH Rechtsanwälte

Rechtsanwalt Dr. Stefan Zipse

I. Problemstellung

Viele Hersteller fordern von ihren Händlern, Service rund um die Uhr, also 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche, anzubieten.

Unter dem Gesichtspunkt der Kundenbindung ist dies auf den ersten Blick auch vorteilhaft für den Handel.

Fraglich ist indes, welche rechtlichen Anforderungen der Händler beachten muss, wenn er einen 24-Stunden-Service in seinem Betrieb einführen will.

II. Woraus ergeben sich rechtliche Beschränkungen der Arbeitszeit?

- Arbeitsvertrag
- Direktions- oder Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO)

Aber:

- Keine ausreichend Gewähr für die Angemessenheit der zeitlichen Inanspruchnahme des Arbeitnehmers

II. Woraus ergeben sich rechtliche Beschränkungen der Arbeitszeit?

Schutzvorschriften:

Bis 1994: Arbeitszeitordnung (AZO)

8-Stunden-Tag und 6-Tage-Woche waren geregelt.

Hieraus ergab sich bereits damals eine Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden.

II. Woraus ergeben sich rechtliche Beschränkungen der Arbeitszeit?

Schutzvorschriften:

Seit 1994 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

- Umsetzung der „Arbeitszeitrichtlinie“ (Richtlinie 93/104/EG vom 23.11.1993) in deutsches Recht
- In der Folgezeit haben mehrfache Änderungen der Arbeitszeitrichtlinie ständige Anpassungen des Arbeitszeitgesetzes erfordert
- Letzte wesentliche Änderung des Arbeitszeitgesetzes mit Wirkung zum 01.01.2004

III. Wen schützt das Arbeitszeitgesetz?

§ 2 Abs. 1 ArbZG:

„Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.“

- Bei Minderjährigen gilt anstelle des ArbZG gemäß § 18 Abs. 2 ArbZG das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Nicht in den Schutzbereich fallen:

- Leitende Angestellte
- Chefärzte
- Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter

IV. Welche Grenzen gelten für die tägliche Arbeitszeit?

§ 3 S. 1 ArbZG:

„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten."

- Pausen zählen dabei nicht mit (§ 2 Abs. 1 ArbZG)

Beispiel:

Arbeitsbeginn: 9:00 Uhr
Mittagspause: 45 min
Arbeitsende: 17:45 Uhr

= 8 Stunden Arbeitszeit

FRIEDRICH GRAF VON WESTPHALEN
& PARTNER mbB | RECHTSANWÄLTE

IV. Welche Grenzen gelten für die tägliche Arbeitszeit?

§ 3 S. 2 ArbZG:

- Tägliche Arbeitszeit 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.

V. Problem: Sonntagsarbeit

Gemäß § 9 Abs. 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen ganztägig nicht beschäftigt werden.

Beginn oder Ende der Sonntagsruhe und der Feiertagsruhe in Schichtbetrieben mit regelmäßiger Tages- und Nachtschicht darf um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn der Betrieb nach Schichtende 24 Stunden lang ruht (§ 9 Abs. 2 ArbZG)

Von dem Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen macht das Gesetz viele Ausnahmen. Sie sind in § 10 ArbZG aufgeführt.

V. Problem: Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeitsverbot gilt z.B. nicht für:

- ganze Branchen wie z.B. das Bewachungsgewerbe oder die Landwirtschaft;
- für ganze Betriebe z.B. Krankenhäuser, Gaststätten oder Verkehrsbetriebe;
- für bestimmte Sondersituationen, z.B. drohende Zerstörung von Produktionseinrichtungen

V. Problem: Sonntagsarbeit

Für Landtechnikbetriebe ist § 10 Abs. 1 Nr. 14 ArbZG einschlägig:

„Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 ArbZG beschäftigt werden:

Bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebes sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen.“

Hierunter fallen auch Instandsetzungsarbeiten an Maschinen die im Eigentum eines Dritten stehen.

Aber: § 11 Abs. 1 ArbZG: Mind. 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei!

VI. Welche Grenzen gelten für die wöchentliche Arbeitszeit?

Maximale werktägliche Arbeitszeit: 8 Stunden

In der Regel keine Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Wöchentliche Höchstarbeitszeit im Regelfall: (6 x 8 =) 48 Stunden

Diese Stundenzahl darf an „Werktagen“, zu denen auch der Samstag zählt, gearbeitet werden.

Gemäß § 3 S. 2 ArbZG vorübergehende Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit bis zu 10 Stunden erlaubt, so dass sich eine maximal wöchentliche Arbeitszeit von (6 x 10 =) 60 Stunden ergibt.

Einschränkung: Innerhalb des gesetzlichen Ausgleichszeitraums (6 Kalendermonate oder 24 Wochen) im Durchschnitt nur 8 Stunden werktäglich.

VII. Welche Mindestruhezeiten sind nach Arbeitsende zu gewähren?

Gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG müssen Arbeitnehmer „nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit“ eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

Beispiel: Arbeitnehmer arbeitet in der Spätschicht bis 23 Uhr. Am nächsten Morgen soll er wieder um 7 Uhr mit der Arbeit in der Frühschicht beginnen. Das ist unzulässig, denn zwischen dem Arbeitsende am Vortag und der Arbeitsaufnahme liegen nur 8 Stunden.

Gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG kann Ruhezeit in bestimmten Branchen (z.B. Krankenhäuser, Gaststätten, Landwirtschaft) von 11 auf 10 Stunden verkürzt werden.

Voraussetzung dafür ist, dass die Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen durch die Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird.

FRIEDRICH GRAF VON WESTPHALEN
& PARTNER mbB | RECHTSANWÄLTE

VII. Welche Mindestruhezeiten sind nach Arbeitsende zu gewähren?

Zulässig ist die Verkürzung u.a. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung.

Aber: Landtechnikbetriebe werde nicht der Land- und/oder Tierwirtschaft zugerechnet!

Daher keine Privilegierung; vielmehr muss die Mindestruhezeit von 11 Stunden eingehalten werden.

VIII. Welche Beschränkungen der Arbeitszeit gelten für die Nachtarbeit?

Nachtarbeit ist definiert als Arbeit, die mehr als 2 Stunden der Nachtzeit umfasst (§ 2 Abs. 3 ArbZG).

Nachtzeit ist die Zeit von 23 Uhr bis 6 Uhr.

Nachtarbeitnehmer sind gemäß § 2 Abs. 4 ArbZG Arbeitnehmer, die

- aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
- Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

FRIEDRICH GRAF VON WESTPHALEN
& PARTNER mbB | RECHTSANWÄLTE

VIII. Welche Beschränkungen der Arbeitszeit gelten für die Nachtarbeit?

Auch bei Nachtarbeit ist Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit von 8 auf 10 Stunden zeitweise möglich.

Ausgleichszeitraum, in dem eine durchschnittliche Arbeitszeit von höchstens 8 Stunden gewährleistet werden muss, ist auf 1 Kalendermonat bzw. auf 4 Wochen beschränkt (§ 6 Abs. 2 ArbZG).

Gemäß § 6 Abs. 3 ArbZG regelmäßige Gesundheitsuntersuchungen für Nachtarbeitnehmer gesetzlich vorgeschrieben.

VIII. Sind Abweichungen vom ArbZG erlaubt?

1. Arbeitsbereitschaft
2. Bereitschaftsdienst
3. Rufbereitschaft

VIII. Sind Abweichungen vom ArbZG erlaubt?

1. Arbeitsbereitschaft

Diese liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz aufhalten und je nach Bedarf von sich aus jederzeit die Arbeit aufnehmen muss, falls dies erforderlich wird.

Beispiel: Verkäufer während der Zeit, in der sich keine Kunden im Laden aufhalten.

Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit im Sinne des ArbZG.

VIII. Sind Abweichungen vom ArbZG erlaubt?

2. Bereitschaftsdienst

Im Falle des Bereitschaftsdienstes muss sich ein Arbeitnehmer im Betrieb oder in dessen unmittelbarer Nähe aufhalten, um bei Bedarf möglichst rasch die Arbeit aufnehmen zu können.

Keine Anwesenheitspflicht unmittelbar am Arbeitsplatz, dennoch jederzeitige Verfügbarkeit.

Beispiel: Krankenhausarzt, der sich während des Wochenendes oder in der Nacht in der Klinik aufhält, um bei Bedarf rasch für die Patienten da zu sein.

Auch Bereitschaftsdienst ist seit dem 01.01.2004 Arbeitszeit im Sinne des ArbGZ.

VIII. Bei welchen Formen sind Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz erlaubt?

3. Rufbereitschaft

Während einer Rufbereitschaft kann sich der Arbeitnehmer an einem von ihm selbst gewählten Ort außerhalb des Betriebes aufhalten, muss allerdings per Mobiltelefon oder alternativen Empfangsgeräten erreichbar sein, um innerhalb einer im Voraus festgelegten Reaktionszeit seine Arbeit aufnehmen zu können.

Als Arbeitszeit zählt hier nur die sogenannte Heranziehungszeit, also die Zeit, die der Arbeitnehmer während einer Rufbereitschaft tatsächlich an seinem Arbeitsplatz mit seiner Arbeit verbringt.

Üblicherweise pauschalierte Vergütung.

Aber: Maximale Wochenarbeitszeit und Ruhezeiten sind einzuhalten!

VIII. Bei welchen Formen sind Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz erlaubt?

3. Rufbereitschaft

Während einer Rufbereitschaft kann sich der Arbeitnehmer an einem von ihm selbst gewählten Ort außerhalb des Betriebes aufhalten, muss allerdings per Mobiltelefon oder alternativen Empfangsgeräten erreichbar sein, um innerhalb einer im Voraus festgelegten Reaktionszeit seine Arbeit aufnehmen zu können.

Als Arbeitszeit zählt hier nur die sogenannte Heranziehungszeit, also die Zeit, die der Arbeitnehmer während einer Rufbereitschaft tatsächlich an seinem Arbeitsplatz mit seiner Arbeit verbringt.

Üblicherweise pauschalierte Vergütung.

Aber: Maximale Wochenarbeitszeit und Ruhezeiten sind einzuhalten!

IX. Welche Folgen drohen bei Verstößen gegen das ArbZG?

Fall:

Es ist Erntezeit. Der Monteur Müller arbeitet auf Anweisung des Betriebsleiters Gernegroß seit 20 Stunden ohne Pause. Auf dem Weg zu einer defekten Erntemaschine fällt Müller in Sekundenschlaf und kommt mit seinem Fahrzeug von der Fahrbahn ab. Er prallt mit seinem Fahrzeug gegen einen Baum. Es kommt zu erheblichem Sach- und Personenschaden.

Wer haftet?

IX. Welche Folgen drohen bei Verstößen gegen das ArbZG?

§ 22 Abs. 1 ArbZG

„Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

- einen Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
- Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig gewährt,
- die Mindestruhezeit nicht gewährt,
- einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt.

§ 22 Abs.2 ArbZG
Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 7, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

FRIEDRICH GRAF VON WESTPHALEN
& PARTNER mbB | RECHTSANWÄLTE

IX. Welche Folgen drohen bei Verstößen gegen das ArbZG?

Wer haftet?

Gemäß § 22 ArbZG der Arbeitgeber (AG), also jeder, der einen Arbeitnehmer beschäftigt.

AG kann eine natürl., eine jur. Person oder eine **Personenhandelsgesellschaft** sein.

Ist der AG eine jur. Person oder eine Personenhandelsgesellschaft, so erstreckt **§ 9 Abs. 1 OWiG** die bußgeldrechtl. Verantwortung auf die gesetzlichen Vertreter, die anstelle des eigentl. Normadressaten handeln.

IX. Welche Folgen drohen bei Verstößen gegen das ArbZG?

Wer haftet?

Dem AG **gleichgestellt** sind nach § 9 Abs. 2 OWiG Personen, die vom Inhaber eines Betriebes oder einem sonst dazu Befugten beauftragt sind, den Betrieb ganz oder zum Teil zu leiten.

z.B. Betriebsleiter, Betriebsabteilungsleiter,

oder die ausdrückl. beauftragt sind, in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, die dem Inhaber des Betriebes obliegen (zB Werkmeister).

Der AG muss jedoch durch geeignete Aufsichtsmaßnahmen sicherstellen, dass die Pflichten nach dem ArbZG erfüllt werden, andernfalls handelt er gemäß § 130 OWiG selbst ordnungswidrig.

Die Verjährungsfrist beträgt zwei Jahre.

IX. Welche Folgen drohen bei Verstößen gegen das ArbZG?

§ 23 ArbZG Strafvorschriften

(1) Wer eine der in § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, 5 bis 7 bezeichneten Handlungen

- 1.vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder
- 2.beharrlich wiederholt,

  wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

IX. Welche Folgen drohen bei Verstößen gegen das ArbZG?

Gesundheit iSd. § 23 I Nr. 1 ist der intakte körperl., geistige und seelische Zustand eines AN.

Unter **Arbeitskraft** ist die von Natur aus vorhandene oder durch Ausbildung oder Übung erworbene oder zu erwerbende Fähigkeit eines AN, Arbeit zu leisten, zu verstehen.

Die Gefährdung der Gesundheit oder Arbeitskraft setzt nicht den Eintritt einer Schädigung voraus; ausreichend ist vielmehr eine **konkrete Gefahr** für die Gesundheit oder Arbeitskraft.

Ob eine solche bestanden hat, richtet sich insb. nach dem Grad der Beanspruchung, der übermäßigen Dauer der Arbeitszeit sowie der Nichteinhaltung von Ruhezeiten und Pausen.

FRIEDRICH GRAF VON WESTPHALEN
& PARTNER mbB | RECHTSANWÄLTE

IX. Welche Folgen drohen bei Verstößen gegen das ArbZG?

Beharrliche Verstöße gegen das ArbZG

Erforderlich sind mind. zwei Zuwiderhandlungen gegen die in § 22 Abs. 1 ArbZG aufgeführten Bestimmungen.

Eine **beharrliche** Zuwiderhandlung liegt vor, wenn der AG durch die erneute Zuwiderhandlung eine so rechtsfeindliche Einstellung gegen die jeweilige Vorschrift erkennen lässt, dass eine Ahndung mit Mitteln des Strafrechts gerechtfertigt erscheint.

IX. Welche Folgen drohen bei Verstößen gegen das ArbZG?

Fazit:

Die Vorgaben des ArbZG sind nahezu unabdingbar.

Wer gegen das ArbZG verstößt, handelt ordnungswidrig und macht sich ggf. sogar strafbar.

Um einen 24-Stunden-Service zu realisieren, muss die Anzahl der Mitarbeiter ausreichend groß sein, um die vorgegebenen Arbeits- und Ruhezeiten einhalten zu können.

Wird der 24-Stunden-Service vom Hersteller gefordert, muss dieser den Händler unterstützen, damit der Händler die Vorgaben des ArbZG einhalten kann.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Referent: Rechtsanwalt Dr. Stefan Zipse
Friedrich Graf von Westphalen & Partner mbB Rechtsanwälte
Agrippinawerft 24 | Im Rheinauhafen,
50678 Köln