

Die werktägliche Arbeitszeit

Welcher Zeitraum gilt für die Berechnung derselben?

Das Arbeitszeitgesetz begrenzt in § 3 die werktägliche Höchstarbeitszeit.

Die Vorschrift lautet:

„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“

Das begrenzt die Arbeitszeit auf maximal 10 Stunden – werktäglich.

Was „werktäglich“ ist, sagt das Gesetz jedoch nicht.

Keinesfalls ist das der kalendarische Werktag von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr, weil in diesem Fall zwei Schichten über Mitternacht miteinander verbunden werden könnten:

Arbeitsbeginn Montag 16:00 Uhr bis 24:00 Uhr, darin eine halbe Stunde Pause, macht 7,5 Stunden Arbeitszeit. Dann weiter von 00:00 Uhr bis 08:00 Uhr, wieder eine halbe Stunde Pause, wieder 7,5 Stunden Arbeitszeit.

Ergebnis: An keinem Werktag wurde mehr als 7,5 Stunden gearbeitet.

Mit der Ruhezeit hat das übrigens nichts zu tun. Es gibt keine Verpflichtung um spätestens 24:00 Uhr eine Ruhezeit einzulegen.

Das weiß jeder der in Nachtschicht arbeitet.

Gemeint ist mit dem Begriff „werktägliche Arbeitszeit“ in § 3 ArbZG ein sogenannter individueller Werktag. Dieser beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet 24 Stunden später. Sämtliche Arbeitszeiten innerhalb dieser Phase – gleich wie lang Unterbrechungen dazwischen sind – werden dem individuellen Werktag zugerechnet.

Wer also am Montag z.B. um 07:30 Uhr seine Arbeit aufnimmt, darf innerhalb der nächsten 24 Stunden maximal 10 Stunden arbeiten.

Die Zehn-Stunden-Grenze bildet in der Regel eine kaum zu überwindende Barriere, die Ausnahmen hiervon sind gering. Möglich ist das nur, wenn in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft geleistet wird und ein Tarifvertrag oder eine Genehmigung der Aufsichtsbehörde die Verlängerung ausdrücklich zulassen, an Sonntagen, wenn ein Tarifvertrag dies zulässt und dadurch zusätzliche freie Sonntage herausgearbeitet werden können und in den Ausnahmefällen, die § 14 ArbZG beschreibt. Ansonsten gelten an Sonntagen dieselben Grenzen wie an Werktagen.

Ingo Hamm

Fachanwalt für Arbeitsrecht