Rundschreiben der Kreisverwaltung

Nr. 37

Arbeitszeit: 10-Stunden-Grenze

Darmstadt, 16.12.2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

bereits im November 2012 wurde in einer Leitungskräftebesprechung darüber berichtet, dass in der Kreisverwaltung zunehmend Arbeitszeiten über zehn Stunden in der Zeiterfassung gutgeschrieben werden. Diese Praxis verstößt gegen das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und die Verordnung über die Arbeitszeit der hessischen Beamtinnen und Beamten (Hessische Arbeitszeitverordnung HAZVO). Der Bitte, die Schutzvorschriften einzuhalten, wurde nicht entsprochen.

Die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung der Kreisverwaltung ermöglicht es allen Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten die Arbeitszeit so zu gestalten, dass die 10-Stunden-Grenze in jedem Fall eingehalten werden kann.

Ab dem 01. Januar 2015 werden deshalb die gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Regelungen konsequent umgesetzt und eine Freischaltung über 10 Stunden hinaus erfolgt nicht mehr.

Das Arbeitnehmerschutzrecht ist unabdingbar. Die Beschäftigten sowie die Beamten können bzw. dürfen nicht darauf verzichten. Nach Auskunft des Hessischen Innenministeriums haben insbesondere ein öffentlich-rechtlicher Dienstherr/Arbeitgeber und die Beamtenschaft das Gesetz und die Verordnung zwingend einzuhalten.

Der Zweck bzw. das Ziel des Gesetzes und der Verordnung ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Bediensteten zu gewährleisten. Der Dienstherr/Arbeitgeber muss geeignete Maßnahmen (organisatorisch und/oder personell) ergreifen, um diese Vorschriften einzuhalten. Darüber hinaus ist er dazu verpflichtet, arbeitswillige Bedienstete von der Überschreitung der Höchstarbeitszeitgrenzen abzuhalten.

Bei Beschäftigten darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden (§ 3 ArbZG „Arbeitszeit der Arbeitnehmer“) nicht überschreiten. Zehn Stunden Arbeitszeit sind bereits eine Ausnahme. Bei Beamtinnen und Beamten darf die Dienstzeit zehn Stunden (§ 4 (1) HAZVO) nicht überschreiten.

§ 14 (1) des Arbeitszeitgesetz und § 12 der Arbeitszeitverordnung lassen in bestimmten Fällen Ausnahmen von der täglichen Höchstarbeitszeit zu, von denen der Arbeitgeber/Dienstherr ohne behördliche Genehmigung Gebrauch machen darf. Ob die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Ausnahmeregelung vorliegen, ist eine **Rechtsfrage, keine Ermessensfrage**.

Ausnahmen: Notfälle/Notstände sind unvorhergesehene und vom Willen des Dienstherrn/Arbeitgebers unabhängige plötzlich eintretende Ereignisse, die die Gefahr eines unverhältnismäßig großen Schadens mit sich bringen, z. B.

- Brände
- Explosionen
- Überschwemmungen
- sonstige Naturereignisse
- Ausfall medizinisch-technischer Geräte, denen eine lebenserhaltende Funktion zukommt).

Keine Ausnahmen bzw. keine Notfälle (!) sind z. B.:

- dringliche Arbeiten, die auf falsche Disposition des Arbeitgebers zurück zu führen sind

- vermehrter Arbeitsanfall z. B. an Feiertagen bzw. wegen mangelnder Personalkapazität
- Betriebsstörungen von technischen Einrichtungen, soweit mit ihrem Eintreten als Folge des gewöhnlichen Betriebs jederzeit gerechnet werden muss, z. B. Betriebsstörung in der EDV-Anlage

Ausnahmen: Außergewöhnliche Fälle sind Fälle, die ebenfalls unabhängig vom Willen des Arbeitgebers und unvorhergesehen eintreten und dessen Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind z. B.:

- Arbeitsunfall
- plötzlich erforderlich werdende Unterbringung von Kindern
- Witterungseinbrüche
- Maschinenschäden
- Wasserrohrbrüche
- Verderben von Rohstoffen oder Lebensmitteln

Keine Ausnahmen bzw. keine außergewöhnlichen Fälle (!) sind z. B.:

- jede regelmäßig wiederkehrende Veranstaltung wie Kreistags-, Ausschusssitzungen,
- jede Abendveranstaltung
- Hilfeplangespräche in weiter entfernt liegenden Orten
- zwei Veranstaltungen pro Tag
- Besuch von Messen
- Dienstreisen über 10 Stunden bei Anreise mit einem öffentlichen Verkehrsmittel, weil Fahrtzeit keine Arbeitszeit ist

Ein bloßer Eilfall ist kein Notfall und auch kein außergewöhnlicher Fall. Jedes Ereignis, dass entweder regelmäßig eintritt oder zumindest im Bereich der unternehmerischen Voraussehbarkeit liegt, schließt die Anwendung des § 14 ArbZG und des § 12 Arbeitszeitverordnung aus.

Ebenfalls zwingend zu beachten sind § 5 (1) ArbZG „Ruhezeit“, wonach Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen und § 2 (2) HAZVO nachdem Beamtinnen und Beamten pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren ist.

Gemäß § 23 ArbZG begeht der Dienstherr/Arbeitgeber eine Straftat, wenn er einen Arbeitnehmer vorsätzlich über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt und dadurch die Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder wenn er die Beschäftigung der Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beharrlich wiederholt. Diese Straftat wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe geahndet.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Klaus Peter Schellhaas

Landrat