

geberverbänden erhobene Forderung nach einer völligen Streichung der Tagesarbeitszeitbegrenzung und Ersetzung durch Wochenarbeitszeitbegrenzung wurde bewusst nicht realisiert. Das Gesetz verlangt nicht nur die Einhaltung einer durch Pausen unterbrochenen höchstzulässigen Arbeitszeit nebst anschließenden Ruhezeiten. Vielmehr dürfen innerhalb des werktäglichen 24-Stunden-Zeitraums diese Grenzen nicht überschritten werden (Schliemann, Rn. 182). Damit begrenzt sich zugleich die nach dem konkreten Arbeitseinsatz an gleichen Werktag nach Ablauf der Ruhezeit noch zulässige Arbeit (Roggenhoff, Rn. 5 f.). Die Möglichkeit einer regelmäßigen 48-Std.-Woche ergibt sich rechnerisch, ist aber nicht eigentlicher Bezugspunkt des Gesetzes. Konkret bedeutet dies, dass für abweichende Regelungen die Mindestbedingungen nach Satz 2 (Durchschnitt von 8 Std. werktäglich im Bezugszeitraum) nicht erst bei Überschreitung der 48-Std.-Woche, sondern schon bei einer einmaligen Überschreitung des 8-Std.-Werktags einzuhalten sind (Lohbeck, ZTR 01, 344).

Das Gesetz definiert den aus § 3 AZO übernommenen Begriff des Werktags nicht. Zunächst handelt es sich um alle Tage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind (vgl. § 3 Abs. 2 BUrlG). Nach herkömmlicher Auffassung wird hierunter nicht der Kalendertag von 0,00 – 24,00 Uhr verstanden, sondern der 24stündige Arbeitszeitraum eines AN, der an einem Werktag beginnt (Schliemann, Rn. 179; Roggenhoff, Rn. 5; Zmarzlik/Anzinger, Rn. 6). Maßgeblich für die Berechnung ist danach der Arbeitsbeginn (Uhrzeit) am ersten Werktag der Woche, also am Montag. Der 24-Std.-Zeitraum endet jeweils zur gleichen Uhrzeit am folgenden Tag. Als Begründung für diesen Werktagbegriff wird angeführt, dass § 3 anders als § 9 Abs. 1 auf die Bezeichnung einer Uhrzeit von 0,00 – 24,00 Uhr verzichtet (Schliemann, Rn. 179), weiterhin, dass auch die Ruhezeit des § 5 nicht nach dem Kalendertag, sondern nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit zu nehmen ist (Anzinger/Koberski, § 3 Rn. 10). Gegen letztere Überlegung ließe sich systematisch einwenden, dass die Ruhezeit eben an die tägliche Arbeitszeit und nicht an den Werktag angehängt ist (vgl. auch Schliemann, Rn. 196) und somit für dessen Definition wenig hergibt. Für die h. M. sprechen gleichwohl praktische und arbeitsrechtlich-statische Gesichtspunkte. Gesetzliche Höchstgrenzen sollen die Arbeitsbelastung der konkreten Arbeitseinsätze und nicht in einem abstrakten Berechnungszeitraum begrenzen. Dann ist aber der 24-Std.-Zeitraum jeweils vom konkreten Arbeitsbeginn an zu berechnen. So liegt es auf der Hand, dass auch bei Nachtarbeit die vor und nach 24,00 Uhr liegenden Zeiten addiert und nicht etwa auf zwei Kalendertage verteilt gerechnet werden.

Verändert sich am folgenden Arbeitstag der Arbeitsbeginn vorwärts oder rückwärts, so berechnet sich der folgende 24-Std.-Zeitraum jeweils von dem Zeitpunkt des Arbeitsbeginns an diesem Tag. Bei Vorwärtswechsel (z. B. Arbeitsbeginn montags 8,00 Uhr, dienstags 10,00 Uhr) ist dies unproblematisch, soweit am Montag acht (bzw. zehn) Std. Arbeitszeit eingehalten werden. Bei Rückwärtswechsel (z. B. Arbeitsbeginn montags

10,00 Uhr, dienstags 8,00 Uhr) endet der 24-Std. Zeitraum dienstags um 10,00 Uhr, so dass darauf zu achten ist, dass durch die zwei Std. am Dienstag von 8,00 bis 10,00 Uhr die Höchstbegrenzung nicht überschritten wird (ebenso Schliemann, Rn. 184, 187; Roggenhoff, Rn. 6).

Problematisch gestaltet sich die Berechnung bei sog. geteilter Arbeit/Schicht. Beispiel: Arbeit am Montag von 7,00 – 11,00 Uhr und 16,00 bis 20,00 Uhr. Der 24-Std.-Zeitraum endet am Dienstag 7,00 Uhr. Arbeiter der AN am Dienstag von 7,00 – 16,00 Uhr mit einer Std. Pause, wäre die Höchstarbeitszeit zwar allein am Dienstag nicht überschritten, wohl aber gerechnet vom zweiten Einsatz am Montag 16,00 Uhr. Von diesem Zeitpunkt an hätte der AN innerhalb von 24 Std. insgesamt 12 Std. gearbeitet. Wäre dies zulässig, könnte über die Konstruktion einer geteilten Schicht der Arbeitsbeginn manipuliert und die Höchstbegrenzung erheblich überschritten werden. In diesem Fall ist auch von Beginn des zweiten Arbeitseinsatzes an (Montag 16,00 Uhr, Dienstag 7,00 Uhr) die Höchstarbeitszeit innerhalb von 24 Std. (d. h. bis Dienstag 16,00 Uhr bzw. Mittwoch 7,00 Uhr) einzuhalten. Andererseits setzt nicht jede über die gesetzliche Pause nach § 4 hinausgehende Arbeitsumföhrung eine neue 24-Std.-Frist in Gang. Dies gilt aber zumindest, wenn die Arbeitsunterbrechung nicht kürzer ist als der einzelne Arbeitseinsatz.

3. Verlängerung auf 10 Std. innerhalb eines Ausgleichszeitraums

Die Vorschrift stellt als Bezugsrahmen sechs Monate oder 24 Wochen zur Verfügung. Kürzere Ausgleichszeiträume sind jederzeit möglich. Der Ausdruck »Kalendermonat« ist eindeutig. Danach erfolgt der Ausgleich z. B. innerhalb der folgenden sechs den Werktag mit Mehrarbeit einschließenden Kalendermonate, d. h. jeweils zum Monatsende (Roggenhoff, Rn. 13). Nach Schliemann (Rn. 203) war der Gesetzgeber bei der Wahl des Wortes »Kalendermonat« statt »Monat« einem Irrtum bzw. »lapsus linguae« unterlegen, so dass die Monatsfrist nicht am Ende des kalendarischen Monats, sondern an jedem Tag des Monats beginnen und variabel enden könne. Ein eindeutiger Wille des Gesetzgebers, der Bezeichnung »Kalendermonat« keinen rechtlichen Sinn beizumessen und die darin liegende Zeitmonat zu verstehen, ist aber nicht erkennbar. Statt dessen wurde ausdrücklich zwischen »Kalendermonaten« und etwa »Wochen« unterschieden, je nach Lage des Mehrarbeitstages (z. B. am Monatsende) kann sich dadurch der Zeitraum auf 5 Monate plus einige wenige Tage verkürzen. Die Kalendermonate müssen zusammenliegen (Linnekehl/Rauschenberg, Rn. 21). Will man nicht auf Kalendermonate abstellen, bleibt als Alternative der (bis zu 24) Wochenbezug, der den Beginn der Berechnung während des Kalendermonats ermöglicht, allerdings etwas kürzer ist. Gesetzliche Wochenferietage, Urlaubstage, Tage sonstiger Arbeitsbefreiung, Krankheitszeit sind mit der Regelarbeitszeit von acht Std. zu berücksichtigen, können also die an anderen Tagen über acht Std. geleistete