Merkblatt
Not– und außergewöhnliche Fälle nach § 14 Arbeitszeitgesetz

§ 14 Außergewöhnliche Fälle

(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

(2) Von den §§ 3 bis 5 , 6 Abs. 2, §§ 7 ,11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden,

1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würde,
2. bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen,

wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

(3) Wird von den Befugnissen nach Abs. 1 oder Abs. 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

§ 14 Arbeitszeitgesetz lässt eine Abweichung von der **täglichen Arbeitszeit, der Ruhezeit, der Pausen-Regelung** und weiteren Einschränkungen (z. B. Sonn- und Feiertagsarbeit bei § 14 Abs. 1) bezüglich der Arbeitszeitgestaltung zu.

Die Schwierigkeit besteht darin festzustellen, was als Not – und außergewöhnlicher Fall anzusehen ist.

Zunächst ist festzuhalten, dass es sich bei dieser Vorschrift um eine gesetzliche Ausnahme handelt, bei der der Arbeitgeber eigenständig darüber entscheidet, ob die Voraussetzungen vorliegen oder nicht. Eine Genehmigung durch die Arbeitsschutzbehörde ist nicht erforderlich[1].

Auslegung des § 14 Abs. 1 ArbZG

Notfall im Sinne von § 14 I ArbZG ist ein ungewöhnliches, nicht vorhersehbares und vom Willen des Betroffenen unabhängiges Ereignis, das die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringt[2]. Der Begriff setzt nicht voraus, dass zugleich ein öffentlicher Notstand oder ein öffentliches Interesse an der Durchführung der Arbeiten vorliegen muss[3]. Zu den Notfällen gehören insbesondere Fälle höherer Gewalt, wie z. B. Erdbeben, Überschwemmungen, Brände oder Stürme. Ein Notfall ist dagegen in der Regel zu verneinen, wenn das Ereignis als Folge fehlerhafter Entscheidungen des Arbeitgebers eintritt. (Vgl. BAG vom 28.02.1958, Betriebsberater 1958, Seite 558). In der Praxis ist nur in seltenen Fällen von dem Vorliegen eines Notfalls auszugehen.

Außergewöhnliche Fälle im Sinne von § 14 I ArbZG sind insbesondere Situationen vorübergehender Art, die grundsätzlich vom Willen des Betroffenen unabhängig sind und deren Folgen nicht durch andere zumutbare Maßnahmen als durch Abweichung von den in § 14 aufgeführten Arbeitszeitnormen zu beseitigen sind. Danach sind außergewöhnliche Fälle grundsätz-

---

[1] Neumann/Biebl § 14 ArbZG, Rn. 2
[2] OLG HH 24.10.1962 AP BAZG § 8 Nr. 1
[3] Roggendorff Rn. 11

lich besondere Situationen, die weder regelmäßig eintreten noch vorhersehbar sind und die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringen[4]. Ein außergewöhnlicher Fall liegt nach einem unveröffentlichten Urteil des BAG zum Beispiel dann vor, wenn die Beseitigung von Schnee und Eis durch einen Schulhausmeister zur Abwendung von Gefahren vorübergehender Art notwendig ist[5]. Der unerwartete Ausfall von Arbeitskräften durch Streik stellt für sich gesehen noch keinen außergewöhnlichen Fall dar. Etwas anderes gilt dann, wenn die Folgen über die typischen streikbedingten Folgen hinausgehen, was zum Beispiel dann anzunehmen ist, wenn der Abbruch einer Geschäftsbeziehung droht und dadurch die Existenz des Betriebes gefährdet ist[6].

Ein typischer Fall eines außergewöhnlichen Falles ist das Nichterscheinen eines Mitarbeiters am Beginn einer Krankheitsperiode im Schichtbetrieb oder das Nichterscheinen nach einer bekannten Krankheitsdauer[7]. In diesem Fall darf der Mitarbeiter, der den erkrankten Kollegen vertreten muss, über die 10 Stunden hinaus im Betrieb bleiben. Auch eine Verkürzung der Ruhezeit unter 11 Stunden ist in diesen Fällen zulässig.

Dies gilt natürlich nicht für eine längere Krankheit. In diesem Fall muss der Arbeitgeber sich auf die Erkrankung einstellen und den Schichtplan den neuen Gegebenheiten anpassen.

Auslegung des § 14 Abs. 2 ArbZG

Ein weiteres Abweichen von den starren Arbeitszeitregelungen, jedoch nicht vom Sonntagsarbeitsverbot, ist in **§ 14 Abs. 2 ArbZG** geregelt.

Danach darf eine **verhältnismäßig geringe Zahl** von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt werden, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden verursachen würde und dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zumutbar sind. Auch insoweit ist von einem außergewöhnlichen Fall auszugehen (§ 14 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG).

Bei 2 bis 5 Personen ist von einer verhältnismäßig geringen Zahl von Beschäftigten auszugehen. Bei Großbetrieben kommt es auf das Verhältnis zur Anzahl der Gesamtbeschäftigten an[8].

„**Vorübergehend**" bedeutet nicht dauerhaft und nur für eine nicht erhebliche Zeit. Es können aber auch mehrere Tage hintereinander sein. Die Voraussetzung ist auf den zu schützenden einzelnen Arbeitnehmer und nicht auf den Betrieb bezogen zu sehen. Vorübergehend liegt auch vor, wenn bei unterschiedlichen Arbeitnehmern derartige Fälle auftauchen, wie dies beispielweise bei den immer wieder vorkommenden Einsätzen bei einer Rufbereitschaft vorkommt.

Im Zusammenhang mit § 14 Abs.1 ArbZG ist oben angegeben, dass ein außergewöhnlicher Fall insbesondere dann vorliegt, wenn er vom Willen des Betroffenen unabhängig ist. Diese Voraussetzung ist bei Absatz 2 nicht zwingend. Ein außergewöhnlicher Fall kann auch dann vorliegen, wenn ihn der Arbeitgeber selbst herbeigeführt hat. Entscheidend ist, dass er keine andere Wahl hatte. Diese Auslegung ergibt sich aus einer Gegenüberstellung der beiden Alternativen des § 14 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG. Auch wenn im Voraus erkennbar ist, dass man von den Regelarbeitszeiten abweichen muss, kann ein Fall von § 14 Abs.2 ArbZG vorliegen[9].

---

[4] Neumann/Biebl § § 14 ArbZG, Rn. 5
[5] BAG 17.09.1986 - 5 AZR 369/85 nv
[6] OLG Celle 08.10.1986 NZA 1987, 284
[7] Neumann/Biebl a.a.O.
[8] Anzinger/Koberksi, ArbZG Kommentar, Anm. 13 zu § 14 ArbZG
[9] Anzinger/Koberski, ArbZG Kommentar, Anm. 12 zu § 14 ArbZG

Nicht notwendig ist in diesen Fällen, dass die längere bzw. abweichende Beschäftigung nicht vorhersehbar ist; sie kann in gewissem Maße auch regelmäßig eintreten, so z. B. bei Erstattung von Monatsberichten oder monatlichen Bilanzabschlüssen[10].

Daher kann auch ein geplanter Reparaturstillstand ein außergewöhnlicher Fall sein. Es ist eine Situation vorübergehender Art. Sie ist u. U. auch nicht anders zu beseitigen. Der Einsatz von externen Hilfskräften ist in den Papierfabriken häufig nicht möglich, da diese nicht eingearbeitet sind, die Anlagen nicht kennen und nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen.

Die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften kann die Fertigstellung einer Reparatur am gleichen Tag gefährden und eventuell um einen Tag verzögern. In einem solchen Fall kann dies unzumutbar sein und dazu berechtigen, die einzelnen Arbeitnehmer über 10 Stunden hinaus zu beschäftigen.

Eine **zeitliche Obergrenze** der Beschäftigung enthält das Gesetz nicht.

Bei der Auslegung der Frage, wie lange die tägliche Höchstarbeitszeit betragen darf, hilft auch ein Blick in § 10 Arbeitszeitordnung. Die Arbeitszeitordnung wurde 1994 durch das Arbeitszeitgesetz abgelöst. Im Anwendungsbereich der Arbeitszeitordnung regelte § 10 Arbeitszeitordnung einen Sonderfall, für den mindestens dreischichtigen Betrieb. Danach durften zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels männliche Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von 3 Wochen einmal zu einer Schicht von höchstens 16-stündiger Dauer einschließlich der Ruhepausen herangezogen werden, sofern ihnen in diesen 3 Wochen 2 Mal eine ununterbrochene Ruhezeit von je 24 Stunden gewährt wird.

Wenn damals schon unabhängig von einem Not- oder außergewöhnlichen Fall im Regelbetrieb eine Arbeitszeit von 16 Stunden zulässig war, so kann für die Zukunft argumentiert werden, dass in einem konkreten Not- oder außergewöhnlichen Fall zumindest auch **16 Stunden** gearbeitet werden dürfen. Denn im Übrigen verbleibt es bei der allgemeinen Aussage, dass das Arbeitszeitgesetz keine Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeitdauer festlegt.

Allerdings gilt das Gebot, dass ein Arbeitnehmer nicht über dem Grad der offensichtlichen körperlichen oder geistigen Erschöpfung hinaus beschäftigt werden darf, um ihn selbst und andere zu schützen.

Bis zu 10 Stunden kann nach § 3 ArbZG schon die regelmäßige Arbeitszeit umverteilt werden. Der Einsatz ist auf Dauer zeitlich so lange zulässig, wie der besondere Fall anhält, und muss abgebrochen werden, wenn die Gefahr besteht, dass sich der Mitarbeiter selbst gefährdet oder durch seine Überforderung Dritte gefährdet werden würden. Auch hier wird eine Interessenabwägung bezüglich des zu erwartenden Schadens und der Überschreitung der Arbeitszeit erfolgen müssen. In der Regel ist es nicht zumutbar, andere Maschinen anzuschaffen oder zusätzliche Arbeitnehmer einzustellen, die üblicherweise nicht benötigt werden.[11]

Nach § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG sind auch Vor- und Abschlussarbeiten, soweit sie unaufschiebbar sind, durchzuführen. Dies gilt dann, wenn die Arbeiten nicht während des regelmäßigen Betriebs und nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung der Produktion durchgeführt werden können[12].

---

[10] Neumann/Biebl § 14 ArbZG Rn. 7
[11] Anzinger/Koberski, ArbZG Kommentar, Anm. 23 zu § 14 ArbZG
[12] Neumann/Biebl § 14 Rn. 10

Voraussetzung ist immer, dass dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können. Andere Vorkehrungen sind unzumutbar, wenn bei einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise der Aufwand des Arbeitgebers für sie außer Verhältnis zur Belastung der Arbeitnehmer durch die Mehrarbeit steht[13].

§ 14 ArbZG regelt nur die arbeitsschutzrechtlichen Aspekte, d. h. die Frage, ob und inwieweit eine Verlängerung von Arbeitszeiten bzw. die Nichteinhaltung von Ruhepausen und / oder Ruhezeiten gegenüber der Arbeitsschutzbehörde zulässig sind. Die Frage, ob der Arbeitgeber gegenüber einzelnen Arbeitnehmern eine abweichende Arbeitszeit anordnen kann, richtet sich nach den arbeitsrechtlichen Grundlagen. Im Regelfall ergeben sich aus den Arbeitsverträgen entsprechende Verpflichtungen. Für Tarifmitarbeiter ist auf die Regelung des § 8 Ziff. 1.1. des Manteltarifvertrages hinzuweisen, wonach notwendige Mehrarbeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu leisten ist. Danach ist somit der Arbeitnehmer zur Mehrarbeit verpflichtet. Dies gilt umso mehr, soweit es sich nicht um Mehrarbeit, sondern um regelmäßige ungleichmäßige Verteilung der tariflichen Arbeitszeit handelt.

Daneben ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten. Danach hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Angelegenheiten, die den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie bei vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeiten betreffen (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG). Der Manteltarifvertrag enthält aber unter § 8 Ziff. 1.2. MTV eine Öffnungsklausel dahingehend, dass bei betrieblich oder technisch notwendigen Sofortmaßnahmen das Einvernehmen mit dem Betriebsrat nicht erforderlich ist. Eine betrieblich oder technisch notwendige Sofortmaßnahme in diesem Sinne liegt vor, wenn sie nicht vorhersehbar war und in Folge dessen nicht mehr Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein konnte (§ 8 Ziff. 1.5. MTV), so etwa die kurzfristige Erkrankung eines Mitarbeiters.

---

[13] Neumann / Biebl § 14 Rn. 9