

Arbeitszeitregelungen und ihre Fallstricke im Betrieb

Einleitung

Neben der Vergütung ist die Verteilung der Arbeitszeit ein weiteres zentrales Element eines Arbeitsverhältnisses. Hier treten häufig Probleme auf, das liegt bereits an der unterschiedlichen Interessenlage von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber ist in der Regel an einer möglichen Verlängerung der Arbeitszeit interessiert ohne weitere Kosten hierfür zu generieren bzw. möchte diese möglichst an die Auftragslage anpassen. Während ein Arbeitnehmer hingegen konstant verteilte Arbeitszeiten bevorzugt. Gemeinsam haben diese Interessenlager, dass mehr Flexibilität gewünscht wird. Die Arbeitszeit wird durch verschiedene Rechtsquellen geregelt: EU-Arbeitszeit-Richtlinie 93/104/EG, Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Jugendarbeitszeitgesetz (JArbSchG), Kinderarbeitsschutzverordnung, Mutterschutzgesetz (MuSchG), Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen. Das Arbeitszeitgesetz vom 06. Juni 1994 diente der Umsetzung der oben genannten Arbeitszeitrichtlinie.

Die Arbeitszeit hat starke Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer. Die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit haben entscheidenden Einfluss auf das geistige und körperliche Wohlbefinden. Daher ist eine menschengerechte Gestaltung eine wichtige Aufgabe des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretung. Der Zweck des Arbeitszeitgesetzes ist nach § 1 ArbZG die „Sicherheit“ und der „Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer“. Gerade im Zeitalter von Stress und Burnout durch eine Dauererreichbarkeit durch beispielsweise E-Mails und Mobiltelefone ist es wichtig Regelungen diesbezüglich im Betrieb zu schaffen. Daher gehen viele Unternehmen auch bereits dazu über bestimmte Zeiten bzw. Tage ohne E-Mail-Erreichbarkeit einzuführen und unterbrechen die Erreichbarkeit der Arbeitnehmer nach Dienstschluss bzw. im Urlaub, denn nur so ist ein Abschalten möglich und steigert i.d.R. auch die Produktivität.

Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de) haben schon Untersuchungen zu Beginn des 20. Jahrhunderts gezeigt, dass die effizienteste Dauer der Arbeitszeit bei max. acht Stunden täglich liegt. Bei Überschreitung dieser Arbeitszeit kommt es überproportional zu einem deutlichen Anstieg des Unfallrisikos sowie zu einer Abnahme der Leistungsfähigkeit und zu einem höheren gesundheitlichen Risiko für die Beschäftigten. Das erhöhte Unfallrisiko, sinkende Produktivität und erhöhter Krankheitsbedingter Ausfall

haben auch in Unternehmen dazu geführt stärkeres Augenmerk auf den Aspekt der Work-Life-Balance zu legen um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten.

Durch die Digitalisierung der Arbeit kommt es immer mehr zu einer Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit auch hierfür muss eine zeitgemäße Lösung gefunden werden.

Anwendungsbereich

Der persönliche Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes sind **Arbeitnehmer**. Nach § 2 Abs. 2 ArbZG sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes: Arbeiter, Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Auch hier definiert das Gesetz den Begriff des Arbeitnehmers nicht, sondern setzt viel mehr eine allgemeine Definition voraus.

Das Arbeitszeitgesetz findet hingegen keine Anwendung auf leitende Angestellte, Chefärzte, Leiter von öffentlichen Dienststellen, Arbeitnehmer, die Personen in einer häuslichen Gemeinschaft pflegen oder im liturgischen Bereich der Kirchen und Religionsgemeinschaften tätig sind, vgl. §18 ArbZG. Für Arbeitnehmer, die unter 18 Jahre alt sind gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Beachten Sie, dass für Beschäftigte im öffentlichen Dienst (soweit diese hoheitliche Aufgaben erfüllen) und der Luft- und Binnenschifffahrt besondere Regelungen gelten.

Begriffe

Arbeitszeit i.S.d. Arbeitszeitgesetzes ist die Arbeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen vgl. § 2 Abs. S. 1 ArbZG. Nicht zur Arbeitszeit gehört weiter der Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte. Um sich einen Überblick über die Thematik der Arbeitszeit und die damit verbundenen Fallkonstellationen zu verschaffen ist es zunächst wichtig die Begrifflichkeiten zu klären.

Ruhepausen sind im vorhinein zu bestimmen. Bei mehr als 6 Stunden Arbeit ist den Arbeitnehmer 30 Minuten Pause zu gewähren Bei mehr als 9 Stunden 45 Minuten Ruhepause. Die Ruhepause kann in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden, vgl. § 4 ArbZG. Die Ruhepausen dienen dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer auf diese kann weder einvernehmlich noch auf Wunsch der Arbeitnehmer verzichtet werden.

Durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Pausen im Vorhinein festzulegen, soll vermieden werden, dass diese bei z.B. größeren Arbeitsanfall aus dem Auge verloren werden und faktisch keine Pausen deshalb genommen werden. Die Arbeitsorganisation muss angemessene Pausen auch bei starker Auftragslage ermöglichen. Möglich ist, dass der Arbeitgeber allerdings nur einen zeitlichen Rahmen für die Pause vorgibt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 30 Minuten Pause in der Zeit von 12 bis 14 Uhr. Hier darf der Arbeitnehmer in dem vorgegebenen Rahmen die Pause selbst festlegen.

Mitarbeiter haben keinen Anspruch darauf, während der Arbeitszeit eine **Raucherpause** zu machen. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber das jahrelang toleriert hat.

Ein solcher Anspruch ergibt sich auch nicht aus betrieblicher Übung. Der Arbeitgeber kann die Raucherpause also später wieder verbieten, wie ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg zeigt (Az.: 2 Sa 132/15).

Von den Ruhepausen sind die Ruhezeiten zu unterscheiden. Arbeitnehmern sind ausreichend **Ruhezeiten** zu gewähren. Eine **gesetzliche Mindestruhezeit** ist in § 5 ArbZG geregelt. Hiernach müssen grundsätzlich zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am nächsten Tag eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens **elf Stunden** liegen, vgl. § 5 Abs. 1 ArbZG. Diese Ruhezeit schließt sich an die für den Arbeitnehmer geltende Arbeitszeit an. **Wegezeiten** von der Wohnung zu Arbeitsstätte und zurück gehören nicht zur Arbeitszeit i.S.d. Arbeitszeitgesetzes und können daher auf die Ruhezeit angerechnet werden. Während der Ruhezeit darf ein Arbeitnehmer nicht (auch nicht lediglich für kurze Zeit) zu einer Arbeit herangezogen werden.

§ 5 ArbZG

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

(4) (weggefallen)

Die **Arbeitsbereitschaft** zählt zur Arbeitszeit i.S.d. Arbeitszeitgesetzes. Das Bundesarbeitsgericht (z.B. BAG v. 14.04.1966 – 2 AZR 216/64) definiert Arbeitsbereitschaft als: „wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“.

***Beispiel:** Die Verkäuferin im Ladengeschäft, welche zwischen den Verkaufsvorgängen auf Kundschaft wartet und sich im Ladengeschäft aufhalten muss befindet sich in „wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“ mithin in Arbeitsbereitschaft. Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit i.S.d. ArbZG und auch als solche zu vergüten.*

Auch **Wartezeiten** während des Arbeitsprozesses sind Arbeitszeit i.S.d. ArbZG und sind entsprechend zu vergüten.

***Beispiel:** Eine Abteilung kann noch nicht mit der Arbeit beginnen, da es zu Verspätungen bei einer Lieferung kommt. Auch diese Wartezeit ist Arbeitszeit. Das Beschäftigungsrisiko liegt beim Arbeitgeber.*

Bereitschaftsdienst ist nach dem BAG die Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer, ohne dass er unmittelbar am Arbeitsplatz anwesend sein müsste, sich für Zwecke des Betriebes an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufzuhalten hat, damit er erforderlichenfalls, seine volle Arbeitstätigkeit sofort oder zeitnah aufnehmen kann. Bereitschaftsdienst ist keine Ruhezeit sondern Arbeitszeit i.S.d. ArbZG. D.h. diese muss bei der Berechnung der zulässigen täglichen Arbeitszeit in vollem Umfang (nicht nur die Einsatzzeit) berücksichtigt werden.

***Beispiel:** Bereitschaftsdienst eines Arztes bzw. Krankenpflegers im Krankenhaus.*

Für Bereitschaftsdienststunden während der Nacht muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen angemessenen Zuschlag oder bezahlte Freizeit gewähren (soweit keine tariflichen Ausgleichsregelungen bestehen).

Eine **Rufbereitschaft** liegt vor, wenn sich ein Arbeitnehmer an einem von ihm bestimmten Ort aufhalten darf, aber während der Rufbereitschaft für den Arbeitgeber erreichbar sein muss und auf Abruf zur Arbeit bereit ist. Ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht verpflichtet Rufbereitschaft zu leisten, so weit dies nicht vertraglich vereinbart worden ist oder sich dies aus einem anwendbaren Tarifvertrag ergibt.

In der Regel vereinbaren der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen Radius bzw. eine Zeit in der, der Arbeitnehmer bei Abruf auf der Arbeit bzw. am Einsatzort sein muss. Da sich der Arbeitnehmer auch arbeitsbereit halten muss, darf dieser sich während der Rufbereitschaft auch nicht berauschen. Er muss fahrtüchtig bzw. in der Lage seine Arbeit ordnungsgemäß anzutreten.

Rufbereitschaftszeit ist soweit es zu einem Einsatz kommt normale Arbeitszeit i.S.d. ArbZG und als solche auch zu vergüten.

***Beispiel:** Ein Arbeitnehmer wird laut Arbeitsvertrag einmal im Monat von 15:00 bis 20:00 Uhr zur Rufbereitschaft am Samstag eingesetzt. Vereinbart wird, dass er bei Abruf innerhalb von einer Stunde im Betrieb sein muss. Der Arbeitnehmer ist am Samstag auf einem Geburtstag 20 km entfernt eingeladen. Da er von dort aus innerhalb der angegebenen Zeitspanne im Betrieb sein kann, ist dies zulässig. Da er jedoch fahrtüchtig sein muss und bei Einsatz Maschinen führen müsste, muss der Arbeitnehmer auf alkoholische Getränke während der Feier verzichten.*

Die Zeit der Rufbereitschaft zählt nicht zu den Überstunden i.S. von § 11 Abs. 1 BUrlG.

§ 11 Abs. 1 BUrlG

(1) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.

Wichtig!

Besonderheiten bzgl. Vergütung etc. können sich aus einem anwendbaren Tarifvertrag ergeben. Bei der Berechnung von Urlaubsvergütung können sich aufgrund Tarifvertrags Besonderheiten ergeben z.B. dass die Vergütung für Rufbereitschaft zu berücksichtigen ist.

Höchst Arbeitszeit

Gemäß § 3 S. 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit bei Arbeitnehmern grundsätzlich **acht Stunden** nicht überschreiten. Zur Arbeitszeit i.S.d. ArbZG gehören Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und soweit es zu einem Einsatz kommt auch die Rufbereitschaft (oder gänzlich aufgrund eines Tarifvertrages).

Die werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden kann gemäß § 3 S. 2 ArbZG **auf 10 Stunden** ausgedehnt werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Hieraus ergibt sich eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden.

Als **Werktage** nach dem § 3 ArbZG gelten entsprechen § 3 BUrlG alle Tage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Es ergibt sich hieraus eine mögliche gesetzlich zulässige Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (6 x 8 Stunden Montag bis Samstag). Soweit ein Tarifvertrag Anwendung findet, beträgt die maximale Wochenarbeitszeit i.d.R. 37 bis 40 Stunden.

Probleme ergeben sich häufig bei Schichtarbeit bzw. Schichtwechsel. Der Begriff der Schichtarbeit ist gesetzlich nicht definiert. Nach der allgemeinen arbeitsrechtlichen Auslegung liegt Schichtarbeit vor, wenn die tägliche Arbeitsaufgabe nicht in der betriebsüblichen Arbeitszeit erbracht werden kann und deshalb bestimmte Arbeitnehmer auch außerhalb dieser Zeit arbeiten müssen. Es gibt verschiedene Schichtsysteme: Zwei- und Dreischichtsysteme, Schichtsysteme mit Nachtarbeit und solche, an denen auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden muss. Der Betriebsrat ist bei der Erstellung von Schichtplänen obligatorisch zu beteiligen nach § 87 Abs. 1 BetrVG.

Die Begriffe **Mehrarbeit und Überstunden** werden in Gesetzen, Tarifverträgen, Rechtsprechung sowie Literatur uneinheitlich verwendet. Teilweise werden auch Begriffe wie Überarbeit oder Überschichten verwendet. Das Arbeitszeitgesetz selbst verwendet diese Begriffe nicht.

In **Tarifverträgen** wird mit Mehrarbeit diejenige Arbeit bezeichnet, die über den Tarifvertrag festgelegte regelmäßige Arbeitszeitdauer hinausgeht und daher Zuschläge zu gewähren sind. Überstunden im Sinne des **Betriebsverfassungsgesetzes** entstehen, wenn die betriebsübliche Arbeitszeit verlängert wird. Eine **individualrechtliche Verpflichtung** des Arbeitnehmers Mehrarbeit/Überstunden zu leisten besteht nur dann, wenn diese im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist. Ob dies der Fall ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Ausnahmsweise kann sich eine Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit/Überstunden ergeben wenn unvorhersehbare Notstandsarbeiten/Notfälle vorliegen – dies ist jedoch sehr eng auszulegen (z.B. aufgrund Unwetterkatastrophen). Soweit Mehrarbeit/Überstunden zu leisten sind können gem. § 124 SGB IX schwerbehinderte Menschen bzw. Gleichgestellte eine entsprechende Freistellung verlangen.

Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zur Vergütung von Mehrarbeit/Überstunde bestehen nicht – soweit man von § 612 Abs. 1 BGB „übliche Vergütung“ und § 17 Abs. 3 BBiG absieht. Ein Anspruch

auf Mehrarbeitsvergütung kann sich aber aus dem Arbeitsvertrag bzw. einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben. Besteht keine ausdrücklich arbeitsvertragliche oder tarifliche Vereinbarung, so kann der Arbeitnehmer dennoch Anspruch auf eine Überstundenvergütung gem. § 612 Abs. 1 BGB haben, wenn die Leistung der Überstunden „den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist“.

Eine **Vergütungserwartung** ist an einem objektiven Maßstab zu bemessen. Es gibt nach dem BAG jedoch keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeit oder jede dienstliche Anwesenheit über die vereinbarte Zeit hinaus zu vergüten ist (BAG v. 22.02.2012 - 5 AZR 765/10). Eine objektive Vergütungserwartung kann sich ergeben aus: Verkehrssitte, der Art bzw. Umfang und Dauer der Leistung oder die Stellung der Beteiligten zueinander, Tarifverträge betreffender Wirtschaftszweige bzw. für vergleichbare Arbeiten eine Vergütung von Überstunden vorgesehen wird. Eine Vergütungserwartung kann zurückstehen bei **Diensten höherer Art** oder wenn insgesamt eine deutlich **herausgehobene Vergütung** gezahlt wird (BAG 17.08.2011 – 5 AZR 406/10). Von einer herausgehobenen Vergütung wird regelmäßig ausgegangen werden können, wenn das Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet.

Eine Ausdrückliche Regelung findet sich für Auszubildende im Berufsbildungsgesetz (BBiG):

§ 17 Abs. 3 BBiG

(1) Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

(2) Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus.

(3) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

Tipp

Achten Sie in der jeweiligen Vereinbarung auf eine Definition von Mehrarbeit/Überstunden um spätere Streitigkeiten darüber zu vermeiden. Achten Sie weitere darauf, dass Sie Überstunden bei Arbeitnehmern nicht pauschal mit dem Lohn als abgegolten werden. Eine

solche Bestimmung im Arbeitsvertrag wäre unwirksam (vgl. BAG v. 22.02.2012 - 5 AZR 765/10).

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko zu tragen. D.h. dass dieser den Arbeitsvertrag auch dann erfüllen muss, insbesondere volles Entgelt bezahlen muss, wenn er die Arbeitnehmer ohne sein Verschulden aus betrieblichen Gründen nicht beschäftigen kann (**sog. Betriebsrisiko**).

Wichtig

Das Betrieb- bzw. Wirtschaftsrisiko kann durch Einführung von **Kurzarbeit** gemildert werden. Hierzu sollten Sie bereits eine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag vorsehen.

Nachtarbeit

Nachtarbeit im Sinne des ArbZG ist eine mindestens 2 Stunden umfassende Arbeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr (in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22:00 bis 5:00 Uhr), vgl. § 2 Abs. 3 ArbZG. **Nachtarbeitnehmer** ist, wer normalerweise in Wechselschicht oder sonst an mindesten 48 Tagen im Jahr Nachtarbeit leistet (§ 2 Abs. 5 ArbZG). Diese Beschäftigten haben Anspruch auf einen angemessenen **Lohnzuschlag** oder eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage für die zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden. Soweit ein tarifliche Ausgleichsregelung nicht besteht haben die Nachtarbeitnehmer kraft Gesetz einen Anspruch auf einen angemessenen **Lohnzuschlag oder Ausgleichsfreizeit**, vgl. § 6 Abs. 5 ArbZG.

Laut Pressemitteilung zum noch nicht veröffentlichten Urteil vom BAG v. 9.12.2015 – 10 AZR 423/14 sieht das Bundesarbeitsgericht hier als angemessen: *„Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Nachtarbeitsstunden angemessen. Bei Dauernachtarbeit erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30%.“*

Die „werktägliche“ Nachtarbeitszeit darf höchstens 8 Stunden betragen. Eine Verlängerung auf 10 Stunden ist nur zulässig, wenn ein Ausgleich auf 8 Stunden innerhalb von 4 Wochen gesichert ist. Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren **arbeitsmedizinisch untersuchen** zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht ihnen dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten dieser Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu

zahlen. Der Arbeitgeber ist zudem dazu verpflichtet, auf Verlangen des Nachtarbeitnehmers diesen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, soweit dies nach arbeitsmedizinischer Feststellung erforderlich ist. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Umsetzung entfällt nur dann, wenn aus dringenden betrieblichen Erfordernissen kein geeigneter Tagesarbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Grundsätzlich gilt ein Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern Sonn- und Feiertagen, vgl. § 9 Abs. 1 ArbZG. Die §§ 10, 13 ArbZG sehen zahlreiche Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen vor. Diese Vorschriften dienen dem Ausgleich zwischen dem Gebot der Sonn- und Feiertagsruhe in Art. 140 GG i.V.m. Art. 139 Weimarer Reichsverfassung (WRV) und der von Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Berufsausübungsfreiheit des Arbeitgebers. Die zulässigen Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe, ohne dass es eine Bewilligung der Aufsichtsbehörde bedarf sind in § 10 ArbZG abschließend geregelt. Der Arbeitgeber hat hier im Einzelfall selbst zu prüfen, ob die Voraussetzungen der Ausnahmetatbestände vorliegen und ob bzw. in welchem Umfang Sonn- bzw. Feiertagsarbeit zulässig ist. Der Arbeitgeber trägt daher nicht nur das Risiko, dass die Behörde die unzulässige Sonn- und Feiertagsarbeit durch Verwaltungsakt untersagt, sondern auch das Risiko der ordnungswidrigkeits- (§ 19 ArbZG) und strafrechtlichen (§ 20 ArbZG) Verantwortlichkeit.

Tipp:

Wenn Sie zu dem Ergebnis kommen, dass eine zulässige Ausnahme nach § 10 ArbZG zutrifft lassen Sie sich dies durch die zuständige Behörde feststellend bestätigen. § 13 Abs. 3 ArbZG ermächtigt die Aufsichtsbehörde, durch Verwaltungsakt festzustellen, ob die Voraussetzungen eines Ausnahmetatbestandes nach § 10 ArbZG vorliegen.

Eine Mindestzahl von Sonntagen muss gem. § 11 Abs. 1 ArbZG **beschäftigungsfrei** bleiben. Diese Mindestanzahl von Beschäftigungsfreien Sonntag liegt bei **15 Sonntagen** im Jahr. Soweit die Arbeit an einem Sonn- oder Feiertag aufgrund von Ausnahmenvorschriften zulässig ist, sind die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes entsprechend anzuwenden, § 11 Abs. 2 ArbZG, §§ 3 bis 8 ArbZG. Arbeitnehmern, die an Sonn- oder Feiertagen arbeiten (auch Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft) müssen gem. § 11 Abs. 3 ArbZG **Ersatzruhetage** gewährleistet werden. Diese Bestimmung dient dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers. Der Ersatzruhetag für einen Sonntag

ist innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren. Der Ersatzruhetag für einen Feiertag beträgt der Ausgleichszeitraum acht Wochen. Diese Vorschrift hat nicht ausschließlich individualrechtlichen Charakter, sie enthält auch eine objektivrechtliche Komponente des Arbeitnehmerschutzes aus öffentlichem Interesse. Sie stellt sicher, dass innerhalb des jeweiligen Ausgleichszeitraums die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden begrenzt ist. Da Gesetz geht vom Grundsatz der 6-Tage Woche aus. Der Arbeitnehmer soll folglich mindestens einen Ruhetag je 7-Tage haben. Es kommt bei der Gewährung des Ersatzruhetages dabei nicht darauf an wie lange ein Arbeitnehmer in Anspruch genommen worden ist oder auf die Schwere der Arbeit. Ein Ersatzruhetag ist auch dann zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer nur kurz in Anspruch genommen wurde oder Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft hatte. Als Ersatzruhetag kann nach ständiger Rechtsprechung des BAG jeder Werktag herangezogen werden, also auch ein beispielsweise bei einer Fünftageweche arbeitsfreier Samstag oder sonstiger schichtplanmäßig arbeitsfreier Werktag (BAG v. 12.12.2001- 5 AZR 294/00; BAG v. 13.07.2006 – 6 AZR 55/07, BAG v. 19.09.2012 – 5 AZR 727/11).

Wichtig!

Ist ein Ersatzruhetag (0-24 Uhr) nach § 11 Abs. 3 ArbZG zu gewähren, so ist dieser nach § 11 Abs. 4 ArbZG mit der Ruhezeit gem. § 5 ArbZG zu verbinden (11 Stunden), so dass eine Mindestruhezeit von 35 Stunden entsteht.

Für Feiertage gilt das Beschäftigungsverbot des § 9 Abs. 1 ArbZG nur, wenn es sich gesetzliche Feiertage handelt. Was ein gesetzliche Feiertage richtet sich grundsätzlich nach den jeweiligen Feiertagsbestimmungen des jeweiligen Bundesland

Für einige besonders schutzwürdige Personengruppen gibt es besondere Regelungen. **Werdende und stillende Mütter** dürfen gem. § 8 Abs. 1 MuSchG nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Doch auch hier gilt keine Regel ohne Ausnahme. Gem. § 8 Abs. 4 MuSchG sind Ausnahmen möglich. Auch kann in begründeten Fällen die Aufsichtsbehörde Ausnahmen zulassen, vgl. § 8 Abs. 6 MuSchG.

Eine ähnliche Regelung besteht für Jugendliche. Diese dürfen grundsätzlich ebenfalls nicht an Sonn- und Feiertagen eingesetzt werden, vgl. § 17 Abs. 1 JArbSchG.

Dienstreise

Das BAG v. 11.07.2006 – 9 AZR 519/05 definiert eine Dienstreise wie folgt:

„Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zu einem Ort fahren muss, an dem ein Dienstgeschäft zu erledigen ... Hierfür ist unerheblich, ob der Angestellte die Dienstreise von seiner Wohnung aus oder vom Sitz der Beschäftigungsbehörde aus antritt (BAG 22. Februar 1978 - 4 AZR 579/76 - AP BAT § 17 Nr. 3 = EzA BAT § 17 Nr. 2)“

Bei **Fahrtzeiten, die bei der Dienstreise** anfallen ist zu differenzieren. Diese sind nach dem BAG keine Arbeitszeit i.S.d. ArbZG, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht die Benutzung eines selbst zu lenkenden Fahrzeugs vorschreibt und es dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, wie der die Fahrtzeit gestaltet (vgl. BAG 11.07.2006 – 9 AZR 519/05). Fahrtzeiten sind dann Ruhezeiten.

„Wegezeiten können auf Grund der Umstände des Einzelfalles als Arbeitszeit zu beurteilen sein. Das kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer sie zur Erledigung seiner Arbeitsaufgaben nutzen muss. Die Bearbeitung von Akten, E-Mails, Vor- und Nachbereitung des auswärtigen Termins ist dann Vollarbeit. (BAG 11.07.2006 – 9 AZR 519/05)“

Beispiel: Dienstreisezeit, die ein Arbeitnehmer über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus im Interesse des Arbeitgebers aufwendet, hat der Arbeitgeber zu vergüten, wenn dies vereinbart wurde oder ein Vergütung „den Umständen nach“ zu erwarten ist § 612 Abs. 1 BGB. Hierfür sind die Umstände des Einzelfalles ausschlaggebend.

Arbeitsvertragliche Regelungen

Arbeitszeit im schuldrechtlichen Sinne ist der zeitliche Umfang, in dem der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet ist, die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen. Je nach Umfang der geschuldeten Arbeitszeit handelt es sich dann um eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung.

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber das Arbeitszeitvolumen, also die geschuldeten Wochenstunden einseitig im Rahmen der gesetzlich zulässigen Vorschriften.

Durch das Weisungsrecht Arbeitgebers (auch Direktionsrecht) benannt vgl. § 106 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und **Zeit** der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Findet ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, so darf das Arbeitszeitvolumen nur noch unterschritten, nicht jedoch durch Arbeitsvertrag überschritten werden. Als

Ausdruck der Tarifautonomie, welche in Art. 9 Abs. 3 GG geregelt ist. Können durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichende Regelungen nach Maßgabe des § 7 ArbZG getroffen werden um den Branchenspezifischen Anforderungen gerecht zu werden.

Mitbestimmung des Betriebsrates

Bei dem Thema Arbeitszeit ist der (obligatorisch) Betriebsrat zu beteiligen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist der Betriebsrat zu beteiligen bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG wenn es zu einer vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit kommt (Überstunden/Kurzarbeit).

Im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung ist der Betriebsrat zu beteiligen. Die Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten unterliegt dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Bei Streitigkeiten oder mangelnder Beteiligung des Betriebsrates kommt es regelmäßig zur Anrufung einer Einigungsstelle, § 87 Abs. 2 BetrVG, § 76 BetrVG.

Durch eine Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) einheitlich für den Betrieb die Arbeitszeit regeln. Bei Abschluss von Betriebsvereinbarung ist darauf zu achten, dass keine Regelungssperre greift soweit Arbeitszeiten durch Tarifvertrag geregelt sind.

Pflichten Arbeitgeber

§ 16 ArbZG normiert pflichten für den Arbeitgeber. Dieser muss das Arbeitszeitgesetz und die für den Betrieb geltenden Regelungen bzw. Arbeitszeit (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) an einer geeigneten Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auslegen oder **aushängen**, vgl. § 16 Abs. 1 ArbZG. Gem. § 16 Abs. 2 ArbZG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 S 1 ArbZG der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein **Verzeichnis** der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 7 ArbZG eingewilligt haben. Diese Nachweise sollten sorgfältig geführt werden. Denn der Arbeitgeber hat diese **mindestens zwei Jahre aufzubewahren**.

Es bestehen **Dokumentationspflichten nach dem Mindestlohngesetz (MiloG)**. Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitstunde. Um sicherzustellen, dass dieser tatsächlich für jede Arbeitsstunde bezahlt wird, besteht in bestimmten Branchen die Pflicht, die Arbeitszeiten zu notieren (Dokumentationspflicht).

Die Dokumentationspflicht gilt generell für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Minijobber im privaten Bereich) und die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche, in denen eine besondere Missbrauchsgefahr besteht. Dazu zählen z.B. das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Von der Dokumentationspflicht werden ebenfalls Zeitungszusteller und Beschäftigte bei Paketdiensten erfasst.

Mit der **Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung**, die ab dem 1. August gilt, wurde die Einkommensschwelle von 2.958,- EUR dahingehend ergänzt, dass die Dokumentationspflicht nach dem Mindestlohngesetz entfällt, wenn das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt mehr als 2.000,- EUR brutto beträgt und dies jeweils für die letzten abgerechneten 12 Monate nachweislich gezahlt wurde. Eine weitere Ausnahme für die Dokumentationspflicht greift bei der Beschäftigung von nahen Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers).

Tipp

Einen Dokumentationsbogen für die Erfassung der Arbeitszeit sowie die aktuelle Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung finden Sie im Internet unter: www.bmas.de

Pflichten Arbeitnehmer

Während der Arbeitszeit schuldet der Arbeitnehmer die vertraglich geschuldete Arbeit. Häufig zu Streitigkeiten führt eine exzessive Nutzung des Internets während der Arbeitszeit.

Bei einem **Arbeitszeitbetrug** droht Arbeitnehmern eine Abmahnung oder bei Wiederholung oder starken Ausmaß eine verhaltensbedingte Kündigung. Beispiele für Arbeitszeitbetrug können privates Internetsurfen und Telefonate, Zeitungslesen, Lesen und Beantworten von privaten E-Mails während der Arbeitszeit darstellen, regelmäßiges bzw. vorsätzliches falsches Ein- und Ausstempeln etc.

In der Entscheidung vom BAG 09.06.2011, 2 AZR 381/10 ist die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung ohne vorherige Abmahnung wegen Arbeitszeitbetruges bestätigt worden. Der Entscheidung liegt folgender Sachverhalt zugrunde. Die Arbeitnehmerin war seit 2001 bei als Verwaltungsangestellte bei der Beklagten beschäftigt. Es besteht eine Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit. Die Mitarbeiter, die an der Gleitzeit teilnehmen, können danach in der Zeit von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen. Nach der Dienstvereinbarung sind von jedem Mitarbeiter Beginn und Ende der Anwesenheitszeit minutengenau zu dokumentieren. Dies geschieht durch Eingabe in ein elektronisches Zeiterfassungssystem mit Hilfe des PCs am Arbeitsplatz. Die Klägerin hat an der gleitenden Arbeitszeit teilgenommen und an insgesamt sieben Arbeitstagen jeweils mindestens 13 Minuten, an einigen Tagen sogar mehr als 20 Minuten als Arbeitszeiten dokumentiert (insgesamt ging es im Prozess dann um 135 Minuten), obwohl sie noch nicht im Betrieb gewesen sei oder den Betrieb bereits verlassen hätte. Dies konnte im Laufe des Prozesses auch nachgewiesen werden.

Das BAG führte dazu aus: *„Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleitete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung iSv. § 626 Abs. 1 BGB darzustellen (...) Dies gilt für einen vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare“.*

Eine vorherige Abmahnung war entbehrlich da: *„Dieses auf Heimlichkeit angelegte, vorsätzliche und systematische Fehlverhalten wiegt besonders schwer (...) Die für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauensgrundlage erscheint angesichts dessen auch nach Ausspruch einer Abmahnung nicht mehr wiederherstellbar. Eine Hinnahme des vorsätzlichen und systematischen Fehlverhaltens durch die Beklagte war - auch für die Klägerin erkennbar - aufgrund der Schwere ihrer Pflichtverletzung unabhängig von einer Wiederholungsgefahr ausgeschlossen.“*

Verstöße gegen das ArbZG

Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sind keine Sache, die man auf die leichte Schulter nehmen sollte. Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer verpflichten länger als nach dem ArbZG zulässig zu arbeiten führt zur Nichtigkeit dieser Bestimmung (§ 134 BGB).

Verstöße nach § 22 ArbZG werden als Ordnungswidrigkeit geahndet. § 23 ArbZG regelt Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, die strafbewährt sind. Ob eine Ausnahme vom Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbot vorliegt ohne, dass es einer Bewilligung der

Aufsichtsbehörde bedarf sollte sorgfältig geprüft werden, denn ein Verstoß gegen § 9 Abs. 1 ArbZG stellt eine Ordnungswidrigkeit gem. § 22 Abs. 1 Nr. 5 ArbZG dar. In Schwerwiegenden Fällen kann gemäß § 23 ArbZG eine Straftat vorliegen, welche mit Geld- oder Freiheitsstrafe geahndet werden kann.

Fazit

Bei der Regelung von Arbeitszeiten gibt es vieles zu beachten. Sinn- und Zweck des Arbeitszeitgesetzes ist der Gesundheitsschutz und die Erhaltung der Arbeitskraft der Arbeitnehmer. Um Streitigkeiten vorzubeugen sollten im Betrieb Regelungen getroffen und definiert werden z.B. in einer Betriebsvereinbarung. Hilfreich kann in diesem Zusammenhang auch eine Dienstreiserichtlinie sein. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz können zu Geldbußen und schweren Fällen sogar mit einer Freiheitsstrafe oder Geldstrafe geahndet werden. Neben der Einhaltung der jeweiligen Höchstarbeitszeiten gehören zu den Pflichten des Arbeitgebers auch die Dokumentation nach der Mindestlohndokumentationsverordnung und die Stunden, welche die Höchstarbeitszeit überschreiten (Mehrarbeit/Überstunden). Das Arbeitszeitgesetz und andere auf dem Betrieb anwendbare Regelungen sind im Betrieb an geeigneter Stelle auszulegen.