

ARBEITSZEIT

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt, wann und wie lange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland höchstens arbeiten dürfen. Es hat den Zweck, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten sowie Sonntage und staatlich anerkannte Feiertage als Tage der Arbeitsruhe zu schützen. In unserem IHK-Merkblatt geben wir erste Hinweise zu wichtigen Regelungen des ArbZG. Die Besonderheiten im Straßentransport sind hier nicht behandelt. Auch aus Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen aufgrund eines Tarifvertrages können sich Abweichungen ergeben. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können im Geltungsbereich eines Tarifvertrages unter bestimmten Voraussetzungen die im Tarifvertrag vorgesehenen Abweichungen vom ArbZG übernehmen.

ANWENDUNGSBEREICH

- Das ArbZG gilt für alle volljährigen Arbeitnehmer.
- Für Personen unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.
- Auch Leitende Angestellte sind nicht in den Schutzbereich des ArbZG einbezogen. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen
 - zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt ist oder
 - Generalvollmacht oder (nicht unbedeutende) Prokura hat oder
 - regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst.
- Nicht anzuwenden ist das ArbZG zudem auf Chefärzte, in bestimmten Bereichen des öffentlichen Dienstes, unter bestimmten Voraussetzungen beim Zusammenle-

Ansprechpartner für Mitgliedsunternehmen: Franziska Edlin Durchwahl: 089-5116-1490 Fax: 089-5115-8-1490 E-Mail: franziska.edlin@muenchen.ihk.de	Homepage: www.muenchen.ihk.de Anschrift: : Balanstraße 55 – 59 81541 München IHK-Service: 089 / 5116 - 0 Bearbeitet am: 25. April 2016
--	---

ben in häuslicher Gemeinschaft, auf Besatzungsmitglieder auf Kauffahrteischiffen sowie auf den liturgischen Bereich der Kirchen und Religionsgemeinschaften.

- Besondere Regelungen gibt es für die Beschäftigung im Straßentransport, in der Luftfahrt, in der Binnenschifffahrt sowie im öffentlichen Dienst.

ARBEITSZEIT

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen, § 2 Abs. 1 ArbZG.

Seit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) von 2009 gilt auch der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit. Bereitschaftsdienst leistet der Arbeitnehmer, der sich außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle (meist innerhalb, möglich aber auch außerhalb des Betriebs) aufzuhalten hat, um, sobald es notwendig ist, seine Arbeit aufzunehmen.

Davon zu unterscheiden ist die Rufbereitschaft, bei der sich der Arbeitnehmer an einer frei gewählten Stelle (zum Beispiel zu Hause) aufhalten kann, sich aber auf Abruf zur Arbeit bereithalten muss. Rufbereitschaft ist grundsätzlich keine Arbeitszeit. Nur wenn es zum Arbeitseinsatz kommt, ist diese Tätigkeit Arbeitszeit.

DER ACHT-STUNDEN-TAG | ABWEICHUNGEN

Grundsatz: Der Acht-Stunden-Tag

§ 3 des ArbZG ordnet als Grundsatz an, dass die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten darf. Die acht Stunden erfassen nur die reine Arbeitszeit, nicht dagegen die Ruhepausen, § 2 Abs. 1 ArbZG.

Zulässige gesetzliche Abweichungen

Nach § 3 Satz 2 ArbZG ist eine Ausdehnung auf werktäglich maximal zehn Stunden jederzeit zulässig. Voraussetzung ist aber, dass innerhalb eines sog. Ausgleichszeitraumes von sechs Monaten oder 24 Wochen ein Durchschnitt von acht Stunden werktäglich erreicht wird.

Beispiel: Der Arbeitgeber hat kurzfristig einen erhöhten Arbeitsanfall. Er kann deshalb die Arbeitszeit beispielsweise für vier Wochen auf werktäglich zehn Stunden ausdehnen, wenn innerhalb der nächsten sechs Monate vier Wochen lediglich sechs Stunden pro

Werktag gearbeitet wird. In diesem Fall kann also nur noch von einem durchschnittlichen Acht-Stunden-Tag die Rede sein.

Beachte: Das ArbZG enthält keine wöchentliche Höchst Arbeitszeit. Sie ergibt sich jedoch mittelbar daraus, dass die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Ausgleichszeitraum auf acht Stunden begrenzt ist. Bei wöchentlich sechs Werktagen (beachte: Samstag ist ein Werktag im Sinne des ArbZG) ergibt sich somit im Ausgleichszeitraum eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden.

Abweichungen vom Acht-Stunden-Tag

Vom Grundsatz des Acht-Stunden-Tages kann beispielsweise

- in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen abgewichen werden, wenn diese unabhängig vom Willen des Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen, § 14 Abs. 1 ArbZG;
- vorübergehend abgewichen werden, wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern mit Arbeiten beschäftigt werden, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können (§ 14 Abs. 2 Ziff. 1 ArbZG).

Die Arbeitszeit darf dann 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten, § 14 Abs. 3 ArbZG.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann das zuständige Gewerbeaufsichtsamt Überschreitungen des in § 3 ArbZG festgelegten grundsätzlichen Zeitrahmens gemäß § 15 ArbZG bewilligen für:

- kontinuierliche Schichtbetriebe,
- Bau- und Montagestellen,
- Saison- und Kampagnebetriebe sowie
- wenn sie im öffentliche Interesse dringend nötig sind.

RUHEPAUSEN | RUHEZEIT

Ruhepausen

Ruhepausen sind im Voraus festzusetzen, § 4 ArbZG:

Die Ruhepause beträgt mindestens 30 Minuten bei sechs bis neun Stunden Arbeitszeit und 45 Minuten bei mehr als neun Stunden Arbeitszeit. Die Ruhepausen können in Zeit-

abschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Am besten wird ein zeitlicher Rahmen festgelegt, innerhalb dessen die Pausen eingelegt werden müssen. Während der Ruhepausen sind die Beschäftigten grundsätzlich von jeder Arbeit freizustellen, auch darf keine Verpflichtung zur Bereithaltung zur Arbeit während der Ruhepausen bestehen.

Ruhezeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Beschäftigten zur Erholung eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben, § 5 Abs. 1 ArbZG.

Die Dauer der Ruhezeit kann u. a. in Gaststätten, Bewirtungs- und Beherbergungseinrichtungen, Verkehrsbetrieben, in der Landwirtschaft und Tierhaltung um bis zu eine Stunde auf eine Ruhezeit von zehn Stunden verkürzt werden, § 5 Abs. 2 ArbZG. Die Verkürzung der Ruhezeit muss innerhalb eines Monats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Gewerbeaufsichtsamt weitere Ausnahmen bewilligen.

NACHT- UND SCHICHTARBEIT

Beschäftigte in Nacht- und Schichtarbeit sind besonderen Belastungen ausgesetzt. Daher sieht das Arbeitszeitgesetz für diese Gruppen spezielle Regelungen vor, § 6 ArbZG i.V.m. § 2 Abs. 3 bis 5 ArbZG.

Bei der Schichtarbeit werden am selben Arbeitsplatz mehrere Beschäftigte zu verschiedenen Zeiten eingesetzt. Es ergeben sich unterschiedliche Lagen der Arbeitszeit.

Nachtarbeit ist die Arbeitszeit, bei der mindestens zwei Stunden zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr liegen, in Bäckereien und Konditoreien in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 5:00 Uhr. Nachtarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die wegen ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von einem Ka-

lendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktätlich nicht überschritten werden, § 6 Abs. 2 ArbZG.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann das zuständige Gewerbeaufsichtsamt Überschreitungen der in § 6 Abs. 2 ArbZG festgelegten Höchstarbeitszeit bewilligen (§ 15 ArbZG) für:

- kontinuierliche Schichtbetriebe,
- Bau- und Montagestellen,
- Saison- und Kampagnebetriebe sowie
- wenn sie im öffentliche Interesse dringend nötig sind.

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 Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu, § 6 Abs. 3 ArbZG. Auch muss sichergestellt werden, dass Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer, § 6 Abs. 6 ArbZG.

SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr nicht beschäftigt werden, § 9 Abs. 1 ArbZG. In Mehrschichtbetrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor oder zurückverlegt werden, wenn der Betrieb dann für 24 Stunden ruht, § 9 Abs. 2 ArbZG.

Von diesem Beschäftigungsverbot gibt es jedoch Ausnahmen:

Ausnahmen, die sich unmittelbar aus dem Gesetz ergeben sind in § 10 und § 14 Abs. 1 ArbZG aufgezählt. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die meisten Ausnahmen in der Grundversorgung und im Dienstleistungsbereich gemacht werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Hierzu zählen u.a. Gaststätten, Verkehrs- und Versorgungsbetriebe sowie landwirtschaftliche Betriebe und der Bereich Bewachungsgewerbe. Weitere Ausnahmen können in den §§ 10, 14 Abs. 1 ArbZG nachgelesen werden.

Zusätzlich kann das zuständige Gewerbeaufsichtsamt in bestimmten Fällen auf formlosen Antrag hin Ausnahmegewilligungen erteilen, § 13 ArbZG.

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben. Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt muss ihnen innerhalb von zwei Wochen ein Ersatzruhetag gewährt werden, § 11 ArbZG.

BETRIEBSRAT

Dem Betriebsrat stehen hinsichtlich der Arbeitszeit Mitbestimmungsrechte zu.

AUSHANGPFLICHT | AUFZEICHNUNGSPFLICHT

Aushangpflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck des ArbZG in der jeweils aktuellen Fassung sowie ggf. die für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen, aus denen sich eine andere Arbeitszeit ergibt, an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen oder auszuhängen, § 16 Abs. 1 ArbZG. Geeignete Stellen sind beispielsweise Arbeits-, Aufenthalts- und Pausenräume, das schwarze Brett sowie die Kantine. Nach überwiegender Auffassung genügt auch ein Einstellen ins Intranet, wenn alle Mitarbeiter uneingeschränkter Zugang haben. Ein Verstoß gegen die Aushangpflicht stellt gemäß § 22 Abs. 1 ArbZG eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu EUR 2.500 geahndet werden kann.

Aufzeichnungspflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über den Grundsatz des Acht-Stunden-Tages hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und zu dokumentieren. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren, § 16 Abs. 2 ArbZG.

Aufzeichnungspflichten hinsichtlich der Arbeitszeit können sich auch aus anderen Gesetzen geben, beispielsweise dem Mindestlohn- oder dem Arbeitnehmerentendengesetz.

PROBLEMBEREICHE (PROJEKTE | RUFBEREITSCHAFT)

Projektorientiertes Arbeiten

Dieser Themenkreis betrifft überwiegend die Bauwirtschaft, aber auch Anlagenbauer, die Werbebranche und sogar Wirtschaftsprüfungsunternehmen sind in diesem Zusammenhang zu nennen. Sie haben auf Grund sehr enger Terminsetzung von der Planung bis zur Ausführung durch ihre jeweiligen Auftraggeber die Schwierigkeit, die maximale zulässige

Arbeitszeit von zehn Stunden täglich einzuhalten. Zudem kommt es dazu, dass Arbeiten an Sonn- und Feiertagen erledigt werden müssen.

Nach dem geltenden Arbeitszeitrecht darf ein Arbeitgeber nur Aufträge annehmen, die er mit den ihm zur Verfügung stehenden Kapazitäten an Personal so ausführen kann, dass keine Verstöße gegen das Arbeitszeitrecht erfolgen. In besonderen Fällen erteilt das zuständige Gewerbeaufsichtsamt für maximal fünf Sonn- oder Feiertage im Jahr eine Ausnahmebewilligung, § 13 Abs. 3 Nr. 2b ArbZG.

Rufbereitschaftsdienste

Es gibt insbesondere Unternehmen in der IT-, Kommunikations- und Versorgungsbranche, die zur Sicherstellung ihres oder der Funktionsfähigkeit eines fremden Betriebes Rufbereitschaften einrichten. Bei der Rufbereitschaft hält sich der Arbeitnehmer an einem Ort seiner Wahl auf (z. B. zu Hause) und wird von diesem aus bei Bedarf des Arbeitgebers und auf Abruf tätig. Nur der Arbeitseinsatz ist dann Arbeitszeit. Das „auf Abruf bereithalten“ ist keine Arbeitszeit.

Durch die Arbeitseinsätze bei Rufbereitschaft besteht die Gefahr von Überschreitungen der täglich zulässigen Arbeitszeit und der Unterschreitung der gesetzlich festgelegten Ruhezeit.

Überschreitung der täglich zulässigen Arbeitszeit

Das Arbeitszeitgesetz lässt innerhalb gewisser Grenzen Ausnahmen vom Grundsatz des Acht-Stunden-Tages zu. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, abhängig von der Häufigkeit der Einsätze zu prüfen, ob nicht durch andere Maßnahmen derartige Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit zu vermeiden sind. Dies kann z. B. dadurch geschehen, dass die regelmäßige Arbeitszeit der betroffenen Mitarbeiter an den Tagen, an denen Rufbereitschaftsdienst geleistet wird, verkürzt wird.

Nichteinhaltung der gesetzlichen Ruhezeit des Arbeitnehmers

Durch die Einsätze im Rahmen von Rufbereitschaften wird die vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden unterbrochen. Nach Beendigung eines Arbeitseinsatzes während der Rufbereitschaft läuft die Ruhezeit von elf Stunden erneut, so dass sich der Beginn der werktäglichen Arbeitszeit entsprechend nach hinten verlagert. Der Mitarbeiter darf dann erst nach Ablauf der elf Stunden seine Tätigkeit im Betrieb wieder aufnehmen. Um diesem Problem zu begegnen, sehen Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen auf Grund eines

Tarifvertrages Möglichkeiten vor, eine vom Gesetz abweichende Regelung zu treffen. Bestehen für das konkrete Arbeitsverhältnis keine tarifvertraglichen oder vergleichbaren Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, kann das zuständige Gewerbeaufsichtsamt eine Ausnahmegewilligung erteilen.

SANKTIONEN

Verstöße gegen das ArbZG können mit einem Bußgeld von bis zu EUR 15.000 geahndet werden, § 22 ArbZG. Kommt es trotz Ermahnung und Bußgeld zu einem beharrlichen Wiederholungsfall oder geschieht der Verstoß vorsätzlich und wird dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet, handelt es sich um eine Straftat, die mit Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr oder Geldstrafe geahndet werden kann, § 23 ArbZG.

ABWEICHUNGEN DURCH ODER AUFGRUND EINES TARIFVERTRAGES

Insgesamt kann Abweichendes durch Tarifvertrag geregelt oder aufgrund eines Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung möglich sein. Teilweise besteht **auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber** die Möglichkeit, von den in einem Tarifvertrag vorgesehenen Abweichungen durch eine Betriebsvereinbarung Gebrauch zu machen (§ 7 ArbZG).

Hinweis:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK für München und Oberbayern für ihre Mitgliedsunternehmen.

Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der fachlichen und rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Dieses Merkblatt basiert auf einem Merkblatt der IHK Darmstadt mit deren freundlicher Genehmigung.