
Arbeitszeiten

Vorbemerkung

Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich ausschließlich auf die gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Kommt ein Tarifvertrag wie z.B. im Friseurhandwerk oder im Maler- und Lackiererhandwerk zur Anwendung, so sind die tarifvertraglichen Regelungen gegenüber den gesetzlichen vorrangig.

1. Arbeitszeit

Nach dem Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer **acht Stunden nicht überschreiten**, § 3 S. 1 ArbZG. Die wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Samstag, der ebenfalls als Werktag zählt) beträgt damit maximal 48 Stunden. Die Arbeitszeit kann allerdings auf bis zu **zehn Stunden verlängert** werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden, § 3 S. 2 ArbZG. Das Arbeitszeitgesetz selbst definiert zwar die Arbeitszeit als die Zeit **vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen** (§ 2 Abs. 1 ArbZG), welche Zeiten jedoch tatsächlich zur „Arbeitszeit“ gehören und welche nicht, ist hingegen oftmals strittig:

(1) Wegezeit

Grundsätzlich gehört die Wegezeit, die der Arbeitnehmer benötigt, um von seiner Wohnung zum Betrieb oder wieder zurück zu kommen, nicht zur Arbeitszeit, da in dieser Zeit für den Arbeitgeber keine „Arbeit“ erbracht wird (*vgl. BAG, Urteil vom 22. April 2009 – 5 AZR 292/08*).

(2) Dienstfahrten und Dienstreisezeiten

Die vom Arbeitgeber angeordneten Fahrten vom Betriebssitz zu einer auswärtigen Arbeitsstätte sind hingegen eine primär fremdnützige, den betrieblichen Belangen des Arbeitgebers dienende Tätigkeit und gehören somit zur Arbeitszeit (*vgl. BAG, Urteil vom 12. Dezember 2012 – 5 AZR 355/12*).

Auch bei Außendienstmitarbeitern gehört die Dienstreisezeit zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten, da sie mangels festen Arbeitsorts ihre vertraglich geschuldete Arbeit ohne dauernde Reisetätigkeit nicht erfüllen können. Das wirtschaftliche Ziel der Gesamttätigkeit ist darauf gerichtet, verschiedene Kunden zu besuchen, wozu die jeweilige Anreise zwingend gehört. Das gilt dabei nicht nur für die Fahrten zwischen den Kunden. Die Fahrten zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück bilden

mit der übrigen Tätigkeit eine Einheit, unabhängig davon, ob der Fahrtantritt ab der Betriebsstätte des Arbeitgebers oder ab der Wohnung des Arbeitnehmers erfolgt (vgl. BAG, Urteil vom 22. April 2009 – 5 AZR 292/08).

(3) Umkleidezeiten

Umkleidezeiten gehören zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden **einem fremden Bedürfnis dient** und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt. Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung im Betrieb ist nicht lediglich fremdnützig und damit nicht Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann (vgl. BAG, Beschluss vom 10. November 2009 – 1 ABR 54/08). Anders ist es hingegen, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und die (Dienst-) Kleidung notwendig im Betrieb angelegt und auch dort nach Beendigung der Tätigkeit verbleiben muss. Die Fremdnützigkeit des Umkleidens ergibt sich hierbei schon aus der Weisung des Arbeitgebers, die ein Anlegen der Arbeitskleidung zu Hause und ein Tragen auf dem Weg zur Arbeitsstätte ausschließt (vgl. BAG, Beschluss vom 10. November 2009 – 1 ABR 54/08; BAG, Urteil vom 19. September 2012 – 5 AZR 678/11). Entscheiden sich hingegen die Arbeitnehmer bei freier Wahl dafür, die Kleidungsstücke nicht erst im Betrieb, sondern bereits zuhause an- und abzulegen, ist das Tragen der Dienstkleidung auf dem Weg von und zur Arbeit nicht ausschließlich fremdnützig (vgl. BAG, Beschluss vom 17. November 2015 – 1 ABR 76/13).

2. Ruhepausen und Ruhezeit

Arbeitnehmer dürfen nicht länger als sechs Stunden hintereinander ohne Ruhepause beschäftigt werden. Beträgt die tägliche Arbeitszeit der **Arbeitnehmer mehr als sechs und bis zu neun Stunden**, so besteht ein Anspruch auf mindestens **30 Minuten** Ruhepause. Beträgt die Arbeitszeit **länger als neun Stunden**, so beträgt die Ruhezeit **45 Minuten**, § 4 ArbZG. Die Ruhepausen können dabei in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Nach **Beendigung** der täglichen **Arbeitszeit** müssen Arbeitnehmer eine **ununterbrochene Ruhezeit** von **mindestens elf Stunden** haben, § 5 ArbZG.

3. Nacht- und Schichtarbeit

Nachtzeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit von **23 bis 6 Uhr**. Für Bäckereien und Konditoreien gilt als Nachtzeit die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

Als Nachtarbeitnehmer gelten Arbeitnehmer, die

1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Auch die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf **acht Stunden nicht überschreiten**. Sie kann auf **bis zu zehn Stunden verlängert** werden, wenn innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden, § 6 Abs. 2 ArbZG.

Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine **angemessene Zahl bezahlter freier Tage** oder einen **angemessenen Zuschlag auf** das ihm hierfür zustehende **Bruttoarbeitsentgelt** zu gewähren, § 6 Abs. 5 ArbZG.

§ 6 Abs. 5 ArbZG stellt die Möglichkeit der Zahlung und der Freizeitgewährung gleichwertig nebeneinander. Dem Arbeitgeber obliegt jedoch das Wahlrecht darüber, ob er den Ausgleichanspruch durch Zahlung von Geld, durch bezahlte Freistellung oder durch eine Kombination von beidem erfüllt (*vgl. BAG, Urteil vom 01. Februar 2006 – 5 AZR 422/04*).

Ob der Ausgleich angemessen ist, richtet sich nach der Gegenleistung, die der Arbeitnehmer dafür erbringen muss. Maßgeblich sind somit stets die Umstände des Einzelfalls, in erster Linie, die Belastungen für den Arbeitnehmer durch die Nachtarbeit.

4. Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

4.1. Allgemeines

An Sonn- und gesetzlichen Feiertagen dürfen Arbeitnehmer von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden, § 9 ArbZG.

Das Arbeitszeitgesetz (§ 10) enthält jedoch einige Ausnahmen, die die Beschäftigung von Arbeitnehmern auch an Sonn- und Feiertagen erlauben, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, wie z.B.:

- ➔ bei der **Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen**, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen.
oder
- ➔ in **Bäckereien und Konditoreien** dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.

Die Regelungen hinsichtlich der zulässigen Höchstarbeitszeit und den Ruhepausen sowie Ruhezeiten gelten dabei auch für die Sonn- und Feiertagsarbeit, § 11 Abs. 2 ArbZG.

4.2. Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen **Ersatzruhetag** haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist, § 11 Abs. 3 S. 1 ArbZG. Mindestens **15 Sonntage im Jahr** müssen jedoch **beschäftigungsfrei** bleiben.

Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist, § 11 Abs. 3 S. 2 ArbZG.

Nach Ansicht der Rechtsprechung kommt nach dem Wortlaut der Norm für die Feiertagsbeschäftigung als Ersatzruhetag jeder Werktag, also auch ein ohnehin arbeitsfreier Samstag oder ein schichtplanmäßig arbeitsfreier sonstiger Werktag in Betracht. Eine bezahlte Freistellung an einem Beschäftigungstag kann nicht verlangt werden (vgl., BAG, Urteil vom 19. September 2012 – 5 AZR 727/11; BAG, Urteil vom 23. März 2006 – 6 AZR 497/05). Arbeitnehmer haben zudem keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung von Zuschlägen für Sonn- und Feiertagen. Ein Ausgleich für die Sonn- und Feiertagsarbeit bestehe „nur“ in Form eines Ersatzruhetages (vgl. BAG, Urteil vom 11. Januar 2006 - 5 AZR 97/05).

5. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz

Verstößt der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Regelungen des ArbZG, so handelt er ordnungswidrig, § 22 Abs. 1 ArbZG. Die **Ordnungswidrigkeit** kann, je nachdem, gegen welche Regelung ein Verstoß vorliegt, mit einer **Geldbuße** bis zu 15.000 Euro oder mit einer Geldbuße bis zu 2.500 Euro geahndet werden, § 22 Abs. 2 ArbZG.

Bei bestimmten Verstößen, etwa die Missachtung der zulässigen Höchstarbeitszeit oder die nicht oder nicht rechtzeitige Gewährung der vorgeschriebene Mindestruhepause droht dem Arbeitgeber sogar eine **Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr** oder eine **Geldstrafe**, wenn er die Handlung **vorsätzlich** begeht **und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder beharrlich wiederholt** (§ 23 Abs. 1 Nr. 1 und 2 ArbZG).

Verursacht der Arbeitgeber die Gefahr hingegen **fahrlässig**, so droht ihm eine **Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten** oder eine **Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen** (§ 23 Abs. 2 ArbZG).

HINWEIS:

Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.