

Arbeitszeitregelungen im Überblick

Stichwort	Inhalt	Quelle	Bemerkungen
Arbeitsbereitschaft (Anwesenheitsbereitschaft)	<ul style="list-style-type: none"> • gilt auch als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG • unterliegt der Mitbestimmung gem. § 87 Abs.1 Nr. 3 BetrVG 	§ 2 ArbZG	Der Mitarbeiter ist im Unternehmen anwesend, um für evtl. Arbeitsleistungen bereit zu sein. Ruhepausen sind keine Arbeitszeit.
Auszubildende	<ul style="list-style-type: none"> • gelten ab 18 Jahren als Arbeitnehmer im Sinne des ArbZG 	§ 2 ArbZG §18 Abs.2 ArbZG	Sonst gilt das JArbSchG.
Bereitschaft (Bereithalten außerhalb der Arbeitszeit an einem vom Arbeitnehmer bestimmten Ort, um im Bedarfsfall umgehend die Arbeit aufnehmen zu können.)	<ul style="list-style-type: none"> • Mit der Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt hat der Gesetzgeber das Urteil des Europäischen Gerichtshofs umgesetzt. Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst werden künftig insgesamt als Arbeitszeit gewertet. 	<i>EuGH, Urteil v. 9.9.2003, C-151/02, BAG, Urteil v. 9.8.1978, 4 AZR 77/77BAG, Urteil v. 28.1.2004, 5 AZR 530/02</i>	Wird in der Regel als Rufbereitschaft durchgeführt. Bereitschaftsdienste dürfen wegen der insgesamt geringeren Inanspruchnahme der Arbeitnehmer während dieser Zeit niedriger vergütet werden als sogenannte Vollarbeit. Dem steht die neuere EuGH-Rechtsprechung, nach der Bereitschaftsdienst in vollem Umfang Arbeitszeit ist, nicht entgegen. Die Tarifpartner erhalten allerdings eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2005.
Dokumentation Arbeitszeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Zu dokumentieren ist grundsätzlich nur die über 8 Stunden täglich hinaus geleistete Arbeit sowie die Arbeit an Sonn-/Feiertagen. • Die Aufzeichnungspflicht richtet sich an den Arbeitgeber (Gesamtverantwortung), der jedoch an Mitarbeiter delegieren kann. • Die Form der Dokumentation ist nicht vorgeschrieben, ebenso wenig eine Gegenzeichnung durch die Führungskraft. 	§ 16 Abs.2 ArbZG	Auch die Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der Ausgleichszeiträume ist festzuhalten, damit die Einhaltung der durchschnittlichen Arbeitszeit überprüft werden kann. Faktisch läuft dies in der Praxis auf eine Aufschreibung der Gesamtzeit hinaus.

Stichwort	Inhalt	Quelle	Bemerkungen
	<ul style="list-style-type: none"> Die Aufbewahrungspflicht beträgt 2 Jahre. 		
Geltungsbereich ArbZG	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitnehmer und Auszubildende (mind. 18 Jahre alt), jedoch nicht Leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 BetrVG 	§§ 2 und 18 ArbZG	Bei Auszubildenden unter 18 Jahren gilt das JarbSchG.
Höchst Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> werktägliche Arbeitszeit max. 8 Stunden; Verlängerung auf max. 10 Stunden nur, bei einem Ausgleich innerhalb von 6 Monaten 	§ 3 ArbZG	im Ausgleichszeitraum durchschnittlich 8 Stunden werktäglich/48 Std. wöchentlich
	<ul style="list-style-type: none"> Eine Verlängerung über 10 Stunden (ohne Ausgleich) ist möglich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. 	§ 7 ArbZG	Regelung durch TV oder BV
Nachtarbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> Nachtzeit im Sinne des ArbZG ist der Zeitraum von 23 - 6 Uhr. 	§ 2 ArbZG	Sonderregelungen für Nachtarbeiter regelt § 6 ArbZG
Pausen (unbezahlt)	<ul style="list-style-type: none"> Gesetzlich festgelegt sind bei einer täglichen Arbeitszeit von mindestens <ul style="list-style-type: none"> < 6 Stunden: keine 6 - 9 Stunden: 30 Minuten > 9 Stunden : 45 Minuten Mitbestimmungsrecht auf Dauer und Lage der Pausen innerhalb einer Schicht (§ 87 Abs.1 Nr. 2 BetrVG) 	§ 4 ArbZG	Sonderregelung für Jugendliche: <ul style="list-style-type: none"> < 4,5 Stunden: keine 4,5 - 6 Stunden: 30 Minuten > 6 Stunden: 60 Minuten (§ 11 JArbSchG) keine Arbeitszeit
Rufbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> Form der Bereitschaft in Abgrenzung zur Arbeitsbereitschaft (Anwesenheitsbereitschaft) unterliegt der Mitbestimmung gem. § 87 Abs.1 Nr. 2 BetrVG 	Beck-Kommentar zum ArbZG, Rdz. 33 zu § 7 ArbZG	siehe Anmerkungen zu Bereitschaft!
Ruhepausen	<ul style="list-style-type: none"> mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von 6 - 9 Stunden 	§ 4 ArbZG	

Stichwort	Inhalt	Quelle	Bemerkungen
	<ul style="list-style-type: none"> 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden 		
Ruhezeit	<ul style="list-style-type: none"> mindestens 11 Stunden ununterbrochener Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit Ausnahmen sind möglich bei Not- oder außergewöhnlichen Fällen, deren Folgen auf andere Weise nicht zu beseitigen sind oder bei denen Nichterledigung das Ergebnis der Arbeit gefährdet würde bzw. unverhältnismäßig hoher Schaden verursacht würde. 	<p>§ 5 ArbZG</p> <p>§ 14 Abs. 1 ArbZG</p> <p>§ 14 Abs. 2 ArbZG</p>	<p>Während der Ruhezeit darf Rufbereitschaft geleistet werden.</p> <p>Fahrtzeiten (Wohnung - Arbeitsstätte) beeinträchtigen die Ruhezeit nicht.</p> <p>Bei einem Arbeitseinsatz während der Rufbereitschaft beginnt allerdings die gesamte Ruhezeit von neuem.</p> <p>"Außergewöhnlich" bedeutet unvorhergesehen und vorübergehender Art.</p> <p>Ausnahmen können durchaus auch vorhersehbar sein, entscheidend ist die Beeinträchtigung.</p> <p>einschl. Vor- und Abschlussarbeiten</p>
Sonn-/Feiertagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> grundsätzliches Verbot der Sonn-/Feiertagsarbeit für alle Arbeitnehmer (24 Stunden ab 00.00 Uhr) Ausnahmen gem. § 10 ArbZG Schichtbetrieb muss ebenfalls 24 Stunden ruhen (ggf. 6 Std. Vorverlegung), sofern keine Ausnahme greift mindestens 15 Sonntage frei (innerhalb 12-Monatszeitraum) Ersatztage für Sonn-/Feiertagsarbeit binnen 2 (bei 	<p>§ 9 ArbZG</p> <p>§ 11 ArbZG</p>	<p>Ausnahmen sind z.B. Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen (§ 10 Abs. 1 Nr. 14).</p> <p>Arbeiten dürfen nicht an Werktagen möglich sein.</p> <p>Ausnahmen durch TV bzw. BV sind gem. §</p>

Stichwort	Inhalt	Quelle	Bemerkungen
	<p>Sonntagen) bzw. 8 Wochen (bei Feiertagen, die auf einen Werktag fallen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausnahmen sind möglich bei Not- oder außergewöhnlichen Fällen, deren Folgen auf andere Weise nicht zu beseitigen sind. • Die zuständige Aufsichtsbehörde kann - unter Umständen muss (!) - weitere Ausnahmen genehmigen. <p>Aus der Genehmigung zu Sonn-/Feiertagsarbeit folgt keine individualrechtliche Verpflichtung zur Arbeit, ebenso wenig Verzicht auf Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 BetrVG.</p>	<p>§ 14 Abs. 1 ArbZG</p> <p>§ 13 ArbZG</p>	<p>12 ArbZG möglich.</p> <p>"Außergewöhnlich" bedeutet unvorhergesehen und vorübergehender Art.</p> <p>Zu Einzelheiten und Grenzen siehe Beck-Kommentar zum ArbZG, Rdz. 11 - 20 zu § 13 ArbZG!</p> <p>Verpflichtung gem. Arbeitsvertrag oder BV</p>
Verstöße gegen das ArbZG	<ul style="list-style-type: none"> • Verstöße gelten grundsätzlich als Ordnungswidrigkeiten. • Das Bußgeld kann (je Verstoß) bis zu 15.000 EUR betragen. • bei beharrlicher Wiederholung bestimmter Verstöße Strafandrohung (1 Jahr oder Geldstrafe) 	<p>§ 22 ArbZG</p> <p>§ 23 ArbZG</p>	<p>Verantwortlich ist der Arbeitgeber (nicht die Mitarbeiter).</p>
Wochenarbeitszeit / Dauer	<ul style="list-style-type: none"> • im ArbZG nicht ausdrücklich erwähnt, jedoch faktisch durch tägliche Höchstarbeitszeit begrenzt • Die Mitbestimmung des Betriebsrates ist umstritten; herrschende Meinung verneint Mitbestimmung bzgl. der Dauer. 	<p>ergibt sich aus § 3 ArbZG</p> <p>Fitting u.a. Kommentar BetrVG, Rdz. 88 ff</p>	<p>faktisch (wie bisher) max. 60 Stunden (6x10), jedoch nur bei späterem Ausgleich gem. § 3 ArbZG, d.h. im Durchschnitt max. 48 Stunden</p> <p>unter Berufung auf BAG-Rspr.; aus § 87 Nr. 3 BetrVG (Verlängerung bzw. Verkürzung der Arbeitszeit) folgt, dass nur in diesem Ausnahmefall Mitbestimmung besteht, im Umkehrschluss also nicht bei der Festlegung der Standard- Dauer.</p>