

ARBEITSRECHT – A34

Stand: Mai 2014

Ihr Ansprechpartner
Heike Cloß

E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Arbeitszeit

Die Bestimmung der jeweils gültigen Arbeitszeit in einem Arbeitsverhältnis unterliegt einer Vielzahl von Grenzen, die ihren Ursprung in Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder im individuellen Arbeitsvertrag finden können. Die Beachtung und Umsetzung des Arbeitszeitrechts ist dabei nicht nur eine arbeitsvertragliche Verpflichtung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern unterliegt auch öffentlich-rechtlichen Vorschriften. Das öffentliche Arbeitszeitrecht hat die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch Begrenzung der höchstzulässigen Arbeitszeit und die Verpflichtung zu Ruhepausen und Ruhezeiten zum Ziel. Grundlage hierfür ist vor allem das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Das private Arbeitsrecht bestimmt die konkrete Dauer und Lage der Arbeitszeit.

Geltungsbereich des ArbZG

Das ArbZG gilt für **alle Angestellten, Arbeiter und die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten**, nicht aber für Heimarbeiter und leitende Angestellte. Besondere Vorschriften gelten für Arbeitnehmer mit Fahrtätigkeit.

Begriff der Arbeitszeit

Arbeitszeit ist die Zeit von **Beginn bis zum Ende** der Arbeit, die **Ruhepausen nicht mitgerechnet**. Die konkrete Regelung erfolgt durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag. Zur Arbeitszeit gehören **in der Regel nicht die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie Umkleide- und Waschzeiten**.

Bereitschaftsdienst, Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst und **Arbeitsbereitschaft** verlangen vom Arbeitnehmer, dass er sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufhalten muss, um spontan seine volle Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können. Nach der Rechtsprechung des **Europäischen Gerichtshofs** handelt es sich dabei um **Arbeitszeit**. Dies gilt nicht nur für den ärztlichen Bereitschaftsdienst wie im

entschiedenen Fall, sondern für alle Bereiche. Danach darf diese Zeit nicht als Ruhezeit berücksichtigt werden und ist zu vergüten. Bei **Rufbereitschaft** muss sich der Arbeitnehmer zwar zur Arbeit bereithalten; er kann dabei aber seinen Aufenthaltsort grundsätzlich frei bestimmen und wechseln. Die Rufbereitschaft ist **keine Arbeitszeit**. Nur die tatsächlich geleistete Arbeit gilt als Arbeitszeit. Tritt der Bereitschaftsfall ein und wird dadurch die Ruhezeit unterbrochen, so muss unmittelbar nach Beendigung des Falls oder später die volle Ruhezeit eingehalten werden.

Höchstdauer der Arbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich **acht Stunden** nicht überschreiten. Werktage sind die Tage von **Montag bis Samstag**. Damit gilt als Grundsatz **maximal die 48-Stundenwoche**. Die werktägliche Arbeitszeit kann, **wenn keine** tariflichen oder arbeitsvertraglichen **Einschränkungen** bestehen, auf **bis zu zehn Stunden verlängert** werden, **wenn** innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen acht Stunden werktäglich im Durchschnitt nicht überschritten werden. Saisonschwankungen und Arbeitsspitzen können so ausgeglichen werden. Die wöchentliche Arbeitszeit kann daher bis zu 60 Stunden betragen. Abweichende Regelungen von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind möglich, benötigen aber in der Regel einer Ermächtigung durch einen Tarifvertrag oder einer tarifvertraglichen Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen. Besteht kein Betriebsrat, können die tarifvertraglichen Regelungen durch schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer angewendet werden. In besonderen Fällen kann teilweise der Arbeitgeber Ausnahmen veranlassen, teilweise bedarf es einer Ausnahmegenehmigung der Aufsichtsbehörde (siehe unten).

Da die **gesetzliche Höchstdauer** der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers dient, ist die **Arbeitszeit bei mehreren Arbeitgebern zusammenzurechnen**. **Sonntagsarbeit** wird auf die **werktägliche Arbeitszeit angerechnet**.

Überstunden

Überstunden sind die **über die betriebliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden**. Ein besonderer **Überstundenzuschlag** muss einzelvertraglich oder tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede geregelt sein. Es kann auch eine Abgeltung durch Freizeit vereinbart werden. Bei einer entsprechenden Regelung im Arbeitsvertrag ist darauf zu achten, dass genau angegeben wird, wie viele Stunden die regelmäßige Wochenarbeitszeit umfasst und über welchen Zeitraum Überstunden gehen. Die Regelung könnte etwa lauten wie folgt:

„Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden von dem Unternehmen festgelegt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitgeber monatlich bis zu 25 Überstunden anordnen darf. Bei der Anordnung von Überstunden hat der Arbeitgeber die dienstlichen Notwendigkeiten und die berechtigten Belange des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Diese Überstunden sind zu [Vereinbarung einer Zahlung oder Vereinbarung des Freizeitausgleichs]“.

Bei außertariflicher Bezahlung kann auf die besondere Vergütung von Mehrarbeit verzichtet werden.

Fordert ein AN die Vergütung von Überstunden, so ist er verpflichtet, im Einzelnen darzulegen, wann diese angefallen sind. D. h. er muss **nachweisen, an welchen Tagen und zu welchen Uhrzeiten** er über die normale Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Ist streitig, ob der AN Überstunden geleistet hat, muss der AN nicht darlegen, welche geschuldete Tätigkeit er während der Mehrarbeit verrichtet hat. Die **Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb an seinem Arbeitsplatz begründet eine Vermutung** dafür, dass die Überstunden zur Erledigung der Arbeit jeweils notwendig waren. Im Gegenzug hierzu ist der **AG dann verpflichtet, dem Vortrag substantiiert entgegenzutreten**.

Ruhepausen

Bei einer Arbeitszeit von mehr als **sechs Stunden bis zu neun Stunden** ist die Arbeitszeit durch eine im Voraus feststehende Ruhepause von mindestens **30 Minuten**, bei einer Arbeitszeit von **mehr als neun** Stunden insgesamt durch eine von **45 Minuten** zu unterbrechen. Die Festlegung von Lage und Dauer obliegt dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats.

Ruhezeit

Von den Ruhepausen ist die Ruhezeit zu unterscheiden: Nach Ende der Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von **mindestens elf Stunden** einhalten. Die Ruhezeit kann für bestimmte Branchen durch Gesetz auf zehn Stunden verkürzt werden, wenn innerhalb eines bestimmten Zeitraums für entsprechenden Ausgleich gesorgt ist. Durch Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung auf der Grundlage eines Tarifvertrages kann die Ruhezeit auf bis zu neun Stunden gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit es erfordert und die Kürzung innerhalb eines bestimmten Zeitraums ausgeglichen wird.

Sonn- und Feiertagsrecht, Ladenöffnungsgesetz/Ruhepausen

Bei der Festlegung der Arbeitszeit ist das Sonn- und Feiertagsrecht zu berücksichtigen, wonach Arbeitnehmer **an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden dürfen**. Einen Überblick über die saarländischen Sonn- und Feiertage: → Infoblatt **G10** „Auswirkungen des saarländischen Sonn- und Feiertagsgesetzes (SFG) auf gewerbliche Tätigkeiten“, Kennzahl **127**. Für bestimmte Branchen existieren jedoch Ausnahmestimmungen. Bei Verkaufsstellen ist für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen zusätzlich das Ladenöffnungsgesetz des Saarlandes zu beachten.

Antrag für Sonntagsarbeit

Wenn an Sonn- oder Feiertagen Mitarbeiter des eigenen Unternehmens beschäftigt werden sollen, ist eine **Ausnahmegenehmigung** des Landesamts für Umwelt- und Arbeitsschutz **notwendig**. Der Antrag auf Bewilligung der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen kann unter der folgenden Internetadresse heruntergeladen werden: www.saarland.de/52548.htm → Formulare Arbeitszeit.

Der **Antrag ist zu richten an:**

Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz

Don-Bosco-Straße 1

66119 Saarbrücken

Telefon: (0681) 8500 - 0

Telefax: (0681) 8500 - 1384

An Sonn- und Feiertagen dürfen Arbeitnehmer in Handelsbetrieben aber nur beschäftigt werden, wenn „besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen“. Die Beschäftigung ist auf bis zu zehn Sonn- und Feiertage begrenzt, § 13 Abs. 3 Nr. 2 a Arbeitszeitgesetz.

Jugend- und Mutterschutzbestimmungen

Für die Beschäftigung von Kindern (unter 15 Jahre) und Jugendlichen (zwischen 15 und 18 Jahren) gelten nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz besondere Bestimmungen. Die Höchstdauer für die Arbeit von **Jugendlichen** beträgt grundsätzlich **acht Stunden am Tag** und **40 Stunden in der Woche**. **Ruhepausen** zählen dabei nicht zur Arbeitszeit. Sie müssen bereits vor Arbeitsbeginn feststehen. Bei einer Arbeitszeit von viereinhalb bis zu sechs Stunden muss die Pause 30 Minuten, bei mehr als sechs Stunden 60 Minuten dauern. Sie muss mindestens 15 Minuten lang sein und darf nicht früher als eine Stunde nach Arbeitsbeginn und nicht später als eine Stunde vor Arbeitsende beginnen.

Ein **Jugendlicher** darf **nie länger als viereinhalb Stunden ohne Ruhepause** arbeiten. Jugendliche müssen nach Beendigung der Arbeitszeit mindestens **zwölf Stunden Freizeit** haben. Außerdem dürfen sie grundsätzlich nur in der Zeit **von sechs bis 20.00 Uhr** arbeiten, wobei für Jugendliche über 16 Jahre für bestimmte Branchen andere Regelungen möglich sind. Es gilt grundsätzlich die Fünftagewoche, wobei die beiden freien Tage möglichst aufeinander folgen sollen. An **Samstagen, Sonntagen und Feiertagen dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht arbeiten**, allerdings gibt es für bestimmte Branchen Ausnahmeregelungen. Jugendliche, die der Berufsschulpflicht unterliegen, haben für die Dauer des Berufsschulunterrichts einen Freistellungsanspruch. Ein **Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten wird auf die Arbeitszeit mit acht Stunden, Berufs-schulwochen mit 40 Stunden angerechnet**, im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

Kinder (Personen unter 15 Jahren) dürfen **grundsätzlich nicht beschäftigt** werden. Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung. Allerdings dürfen Kinder **über 13 Jahre mit Einwilli-**

gung der Personensorgeberechtigten beschäftigt werden, wenn **die Tätigkeit leicht und für Kinder geeignet** ist. Die höchstzulässige Arbeitszeit beträgt grundsätzlich **zwei Stunden**. Die Beschäftigung darf **nicht zwischen 18.00 und 8.00 Uhr, vor und während des Schulunterrichts** stattfinden. In den Schulferien dürfen Kinder und vollzeitschulpflichtige Jugendliche bis zu vier Wochen beschäftigt werden, wobei für diese Zeit grundsätzlich die Regelungen über die Beschäftigung Jugendlicher gelten.

Werdende und stillende Mütter dürfen auf Grund des Mutterschutzgesetzes grundsätzlich nicht mehr als achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (bei Frauen unter 18 Jahren acht Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche) beschäftigt werden, wobei Sonntage in die Doppelwoche eingerechnet werden. Nacharbeit ist ab dem fünften Schwangerschaftsmonat in der Regel zwischen 20.00 und 6.00 Uhr verboten. Das grundsätzlich geltende Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit wird für eine Reihe von Tätigkeit durchbrochen.

Individuelle Dauer der Arbeitszeit

Die individuelle Dauer der Arbeitszeit betrifft das **Ausmaß** der vom Arbeitnehmer geschuldeten Zeit. Sie unterliegt nicht dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, sondern ergibt sich entweder aus der **ausdrücklichen Absprache** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aus kollektiven Regelungen oder aus stillschweigender Akzeptanz der im Betrieb üblichen Handhabung. Der Arbeitgeber kann sich auch nicht vertraglich das Recht vorbehalten, die Arbeitszeitdauer zu bestimmen. Regeln kann er dagegen die Lage der Arbeitszeit.

Lage der Arbeitszeit

Die Lage der Arbeitszeit betrifft die **Verteilung** der zur Verfügung stehenden Zeit. **Pausen, Beginn und Ende** der täglichen Arbeitszeit kann der **Arbeitgeber** vorbehaltlich der Mitbestimmung des Betriebsrates aufgrund seines **Weisungsrechtes** festlegen, sofern keine individuellen Arbeitszeitvereinbarungen vorliegen. Auch die langjährige unveränderte Beibehaltung der gleichen Lage der Arbeitszeit begründet keinen „Anspruch“ auf Beibehaltung aus betrieblicher Übung. Der Arbeitszeitrahmen kann durch den Arbeitgeber einseitig verändert werden, wenn keine Beschränkung durch Tarif- oder Arbeitsvertrag und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates vorliegt.

Arbeit auf Abruf

Ein besonderer Fall ist die Arbeit auf Abruf. Diese liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit bezogen auf einen bestimmten Zeitraum im Arbeitsvertrag festgelegt ist und die Lage der Arbeitszeit von der Konkretisierung des Arbeitgebers (entsprechend des Arbeitsanfalls) abhängt. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung muss die **Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit** festlegen. Erfolgt keine Festlegung, fingiert das Gesetz eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden, es sei denn, aus der tatsächlichen Vertragsabwicklung ergibt sich eine höhere Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit. Wird keine tägliche Arbeitszeit vereinbart, muss der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers **jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch nehmen**. Dies soll den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers sichern.

Der Arbeitnehmer ist nur zur Leistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

Arbeitszeitmodelle

Anstelle starrer Arbeitszeitregeln werden zunehmend flexible Arbeitszeitmodelle vereinbart. Bei der **Gleitzeit** ist es dem Arbeitnehmer überlassen, Beginn und Ende seiner Arbeitszeit innerhalb eines vorgegebenen Rahmens individuell zu regeln. Er ist lediglich zur Einhaltung einer bestimmten Kernzeit verpflichtet. Die tatsächlich geleisteten Stunden werden auf einem **Gleitzeitkonto** erfasst. Über- und Unterschreitungen sind innerhalb bestimmter Zeiten auszugleichen. Kann der Ausgleich wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgen, sind die nicht ausgeglichenen Stunden in Geld zu vergüten. Daneben gibt es vor allem im Einzelhandel rollierende Systeme. Eine Variante der Arbeitszeitflexibilisierung, die **KAPOVAZ** = Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, wird hier immer häufiger verwendet. Dabei werden auf Basis der Arbeitszeit die Arbeitstage für einen bestimmten Bezugszeitraum festgelegt, wobei die Einsatztage „vorwärts“ oder „rückwärts“ wechseln. Schichtsysteme bieten die Möglichkeit zur Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen. Schließlich gibt es noch das Modell der **Vertrauensarbeitszeit**, bei der den Arbeitnehmern nur ein täglicher Zeitrahmen vorgegeben wird. Zeiterfassung und Zeitkontrollen erfolgen nicht. Der Arbeitgeber kontrolliert lediglich das Arbeitsergebnis.

Aushangpflichten

Der Arbeitgeber muss einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes, der für den Betrieb geltenden Verordnungen sowie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auslegen oder aushängen. Weitergehende Pflichten können sich bei der Beschäftigung bestimmter Personengruppen ergeben, → Infoblatt **A25** „Aushangpflichten für Arbeitgeber“, Kennzahl **67**. Zudem hat er die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Rechte des Betriebsrates

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Betriebsrat bei der Festlegung von **Beginn und Ende** der allgemeinen **täglichen Arbeitszeit**, der **Pausen** sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ein Mitbestimmungsrecht. Ebenso darf er gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei vorübergehender **Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit** mitbestimmen. Allerdings gilt das Mitbestimmungsrecht nicht für die Konkretisierung der individuellen Arbeitszeit, sondern nur für generelle Fragen, also bei der Einführung, dem Abbau sowie der Ausgestaltung der Arbeitszeitformen (flexible Arbeitszeiten, Gleitzeiten, Ruf- und Bereitschaftsdienst, rollierendes System, Schichtarbeit), bei der Aufstellung von Dienstplänen oder bei der Gestaltung der Teilzeitbeschäftigung. Der Betriebsrat hat darüber hinaus ein Beratungs- und Vorschlagsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung.

Aufsichtsbehörde

Zuständige Aufsichtsbehörden:

Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz, Don-Bosco-Straße 1, 66119 Saarbrücken,
Tel.: 6 81/85 00-0, Fax: 6 81/85 00-13 84, E-Mail: GB3@lua.saarland.de

Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, Referat C3, Keplerstraße 18, 66117 Saarbrücken, Tel.: 0681/501-3231, Fax: 501-2385, E-Mail: e.hohloch@umwelt.saarland.de.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.