

Das Arbeitszeitgesetz



Die wichtigsten Infos für Betriebs- und Personalräte

➔ Fragen zur Arbeitszeit von Beschäftigten sind für betriebliche Interessenvertretungen eines der wichtigsten Tätigkeitsfelder. Sonderregelungen wie sie unter anderem für den Bereich Straßentransport, Luftfahrt oder bei hoheitlichen Aufgaben beziehungsweise für besondere Beschäftigungsgruppen wie etwa Jugendliche oder Mütter gelten, werden hier nicht berücksichtigt. Anbei ein Überblick über die Kerninformationen aus dem Arbeitszeitgesetz.

Wie lange dürfen Beschäftigte arbeiten?

Die Regel: Acht Stunden am Tag

Die werktägliche Arbeitszeit darf in der Regel acht Stunden nicht überschreiten. Ein Werktag ist jeder Tag, der kein Sonntag oder kein Feiertag ist. Werktage sind somit in der Regel die Tage von Montag bis einschließlich Samstag.

Ausnahme 1: Verlängerung auf zehn Stunden

Die Arbeitszeit darf pro Werktag auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Allerdings muss die Mehrarbeit ausgeglichen werden. Denn die werktägliche Arbeitszeit darf nur dann auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraums von sechs

Kalendermonaten (beziehungsweise 24 Wochen) eine Arbeitszeit von acht Stunden pro Werktag im Durchschnitt nicht überschritten wird.

Es gibt jedoch Ausnahmen: Durch Tarifvertrag kann ein anderer, auch längerer Ausgleichszeitraum zugelassen werden. Das Arbeitszeitgesetz steht in diesem Punkt in Widerspruch zur Europäischen Arbeitszeitrichtlinie, die einen Ausgleichszeitraum von maximal vier Monaten fordert. Auf Grund eines Tarifvertrags kann auch in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ein anderer Ausgleichszeitraum festgelegt werden.

Grundsätzlich darf der Ausgleichszeitraum zwölf Monate nicht überschreiten.

Ausnahmen beim Bereitschaftsdienst

Die Zehn-Stunden-Grenze pro Arbeitstag darf überschritten werden, wenn in die Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.¹

Grundlage dafür ist aber zwingend ein Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung auf Grund eines Tarifvertrags. Dabei muss zudem sichergestellt sein, dass die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die verlängerte Arbeitszeit nicht gefährdet wird.

Die Arbeitszeit darf auch in diesen Fällen 48 Stunden wöchentlich innerhalb eines Ausgleichszeitrahmens nicht überschreiten. Den Ausgleichszeitrahmen legen die Tarifpartner gemeinsam fest. Der Ausgleichszeitrahmen darf nicht länger als zwölf Monate sein.

Überschreitung ohne Ausgleich (Opt-out-Klausel)

Wenn Beschäftigte regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst leisten, darf ihre tägliche Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich verlängert werden. In diesen Fällen kann somit dauerhaft mehr als 48 Stunden pro Woche gearbeitet werden (sogenannte Opt-out-Klausel).

Wie oben ist dafür der Tarifvertrag oder eine entsprechende Betriebs- oder Dienstvereinbarung auf Grund eines

Tarifvertrags zwingend erforderlich. Zusätzlich muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in diese Verlängerung der Arbeitszeit schriftlich einwilligen. Diese Einwilligung dürfen Betroffene binnen sechs Monaten widerrufen. Wird durch diese Regelung die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

Greift in einem Betrieb ein Tarifvertrag, können die Regeln dieses Tarifvertrags durch die Betriebs- oder Dienstvereinbarung übernommen werden. Sofern es keinen Betriebs- oder Personalrat gibt, können die Regelungen des Tarifvertrags durch eine Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber übernommen werden.



Arbeitgeber Kirche: Durch kirchenrechtliche Regelungen gelten die gleichen Ausnahmen wie beim Abschluss von Tarifverträgen. Zur Kirche gehören auch die Einrichtungen von Diakonie und Caritas.

Ausnahmen in Notfällen

In Notfällen oder in außergewöhnlichen Fällen können die genannten Arbeitszeitgrenzen vorübergehend überschritten werden, insbesondere wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder wenn Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

Solche Notfälle sind zum Beispiel Fälle höherer Gewalt wie

- ▶ Stürme, Hagel oder Überschwemmungen,
- ▶ unabwendbare Geschehnisse wie das Zusammenbrechen des Stromnetzes oder
- ▶ eine überraschend hohe Anzahl von Erkrankungen.

Kein Notfall liegt vor, wenn vorhersehbare Störungen eintreten etwa

- ▶ durch im gewöhnlichen Betrieb auftretende Störungen im Betrieb einer EDV-Anlage oder
- ▶ einen üblichen Ausfall von Arbeitskräften durch Erkrankung.

Auch hier gilt: Wird die Arbeitszeit durch Notfälle verlängert, darf im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten beziehungsweise 24 Wochen die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

¹ Arbeitsbereitschaft: Die oder der Beschäftigte hält sich am Arbeitsplatz auf und ist jederzeit in der Lage die Arbeit aufzunehmen, sobald dies notwendig wird.

Bereitschaftsdienst: Die oder der Beschäftigte hält sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs auf und kann die Arbeit sofort oder sehr zeitnah aufnehmen, sobald dies erforderlich wird.

Rechte von Nachtarbeitern

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Arbeitszeit von 22 bis 5 Uhr. Der Beginn des Nachtzeitraums von sieben Stunden kann durch Tarifvertrag beziehungsweise auf Basis eines Tarifvertrags durch eine Betriebsvereinbarung auf den Zeitraum zwischen 22 und 24 Uhr festgelegt werden. Eine Verlängerung des siebenstündigen Nachtzeitraums ist nicht möglich.

Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst. Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeiter sind Beschäftigte, die normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht leisten oder mindestens an 48 Tagen im Jahr Nachtdienst leisten. Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeiter darf acht Stunden nicht überschreiten. Wird die Arbeitszeit auf zehn Stunden verlängert, dürfen innerhalb eines Ausgleichszeitraums von einem Monat beziehungsweise vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Auch die Arbeitszeit von Nachtarbeitnehmerinnen und -nehmern kann durch Tarifvertrag beziehungsweise durch Betriebsvereinbarung auf Grundlage eines Tarifvertrages über zehn Stunden pro Werktag mit Ausgleich verlängert werden. Ein Ausgleich muss innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten erfolgen. Auch hier kann die Arbeitszeit durch Tarifvertrag oder auf Basis eines Tarifvertrags und mit Zustimmung der oder des Beschäftigten über zehn Stunden pro Werktag ohne Ausgleich verlängert werden.²



Übrigens: Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeiter sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und anschließend in regelmäßigen Abständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Beschäftigten ab 50 Jahren steht dieses Recht jährlich zu. Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

² Sofern nicht anders geregelt, muss der Arbeitgeber für die Arbeitsstunden in Nachtarbeit einen Ausgleich tätigen: Entweder 25 Prozent der geleisteten Nachtarbeitsstunden als freie Zeit oder 20 Prozent Entgeltzuschlag auf den Bruttostundenlohn (bei Dauernachtarbeit gelten 30 Prozent).

³ Pausen werden innerhalb der Arbeitszeit genommen, die Ruhezeit folgt nach der Arbeitszeit.

Wie werden Erholungsphasen sichergestellt?

Ruhepausen³

Die Mindestdauer der Pause richtet sich nach der Dauer der individuellen täglichen Arbeitszeit:

- ▶ mehr als sechs bis neun Stunden = mindestens 30 Minuten Pausenzeit
- ▶ mehr als neun Stunden = 45 Minuten Pausenzeit.

Die Ruhepausen zählen nicht als Arbeitszeit. Sie können in Zeitabschnitten von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

In Schicht- und Verkehrsbetrieben kann die Gesamtdauer der Ruhepausen aufgeteilt werden durch Tarifvertrag beziehungsweise durch eine Betriebsvereinbarung zu Kurzpausen auf Basis eines Tarifvertrags.

Die Pausenzeit muss im Voraus feststehen und frei von Arbeit sein. Daher können weder Zeiten der Arbeitsbereitschaft noch des Bereitschaftsdienstes Pausenzeiten sein.

Sonn- und Feiertage

Grundsätzlich sind die Sonn- beziehungsweise Feiertage arbeitsfrei. Dennoch darf in vielen Bereichen auch sonn- oder feiertags gearbeitet werden. Dabei müssen die Beschäftigten jedoch 15 Sonntage pro Jahr sicher frei bekommen. Durch Tarifvertrag kann diese Anzahl abgesenkt werden.

Ausgleich für Sonntagsdienste

Beschäftigte, die an einem Sonntag arbeiten, haben Anspruch auf einen Ersatzruhetag innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen. Ersatzruhetag kann jeder arbeitsfreie Werktag sein, also auch der gegebenenfalls arbeitsfreie Samstag. Ersatzruhetag bedeutet nicht, dass ein Anspruch auf einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag pro Woche besteht.

Den Ersatzruhetag muss der Arbeitgeber innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen gewähren. Dies kann auch im Vorhinein erfolgen. Das heißt, die zweiwöchige Frist muss nicht nach dem Sonntag beginnen, an dem gearbeitet wurden, sondern kann ihn auch einschließen. War beispielsweise der Samstag davor frei, so darf der Arbeitgeber diesen als Ersatzruhetag zählen.

Ausgleich für Feiertagsdienste

Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, die oder der an einem Feiertag arbeitet, welcher auf einen Werktag fällt, hat ebenfalls Anspruch auf einen Ersatzruhetag. Der Ausgleichszeitraum beträgt hier acht Wochen.

Durch Tarifvertrag können sowohl der Zwei-Wochen-Zeitraum als auch der Acht-Wochen-Zeitraum verändert werden.

Ruhezeit

In der Regel: Mindestens elf Stunden

Ruhezeit ist der Zeitraum zwischen dem Ende der täglichen Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten Arbeitszeit beziehungsweise der Zeitraum zwischen zwei Schichten einer oder eines Beschäftigten. Die Ruhezeit beträgt grundsätzlich elf Stunden. Jede Heranziehung zur Arbeit beendet die Ruhezeit. Die Ruhezeit beginnt nach einer solchen Unterbrechung erneut. Die Wegezeit gilt nicht als Arbeitszeit, sondern als Teil der Ruhezeit. Keine Ruhezeit sind Zeiten der Arbeitsbereitschaft oder des Bereitschaftsdienstes. Zeiten der Rufbereitschaft⁴ sind Ruhezeit.

Ausnahme 1: Verkürzung der Ruhezeit um eine Stunde

In diesen Bereichen kann die Ruhezeit von elf Stunden auf bis zu zehn Stunden verkürzt werden:

- ▶ Krankenhäuser, Pflege, Behandlung und Betreuung von Personen,
- ▶ Gaststätten, Hotels,
- ▶ Verkehrsbetriebe,
- ▶ Rundfunk,
- ▶ Landwirtschaft und
- ▶ Tierhaltung.

Diese Verkürzung der Ruhezeit muss durch eine Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf zwölf Stunden innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen ausgeglichen werden.

Ausnahme 2: Verkürzung der Ruhezeit um zwei Stunden

Wenn die Art der Arbeit dies erfordert, kann die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden verkürzt werden. Diese Verkürzung geht nur durch Tarifvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung auf Basis eines Tarifvertrags. In diesem Tarifvertrag muss auch der Ausgleichszeitraum festgelegt werden, innerhalb dessen die Kürzung der Ruhezeit auszugleichen ist.

Ausnahme 3: Verkürzung der Ruhezeit auf die Hälfte

In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die gesetzliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitszeiten um die Hälfte verkürzt werden. Dies ist dann zulässig, wenn sich an das Ende der Arbeitszeit Rufbereitschaft anschließt und die Inanspruchnahme einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers während dieser Zeit der Rufbereitschaft nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit ausmacht.

Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss alle Überstunden schriftlich festhalten und ablegen, die über die achtstündige werktägliche Arbeitszeit hinaus anfallen. Zudem muss er diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren. Auch dass die betroffenen Beschäftigten in die Opt-out-Klausel schriftlich eingewilligt haben, muss der Arbeitgeber schriftlich nachweisen können. Er ist verpflichtet ein entsprechendes Verzeichnis zu führen.

⁴ **Rufbereitschaft:** Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich zu Hause oder an einem von ihm gewählten Ort aufzuhalten und kann die Arbeit, falls erforderlich, zeitig aufnehmen.

Wir sind für Sie erreichbar:

Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-956/ -957/ -961 in Bremen

☎ 0471.9 22 35-24 in Bremerhaven

@ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-956/ -957/ -961

Autor: Bernd Sandmann

Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck: Wellmann, Bremen

Stand: Mai 2018



Arbeitnehmerkammer
Bremen