

■ **lohn-ag.de** AG · Flugstraße 15 · 76532 Baden-Baden

Veröffentlicht am 29.01.2020

Arbeitszeitgesetz

Am 14.05.2019 urteilte der [EuGH \(C-55/18\)](#), dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Nach der Entscheidung verstoßen fehlende Aufzeichnungen der Arbeitszeit gegen die [EU-Arbeitszeitrichtlinie \(2002/88 EG\)](#) und die EU-Richtlinie zur Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit ([89/391](#)).

Der Gesetzgeber hat auf das Urteil bislang nicht reagiert. Nach dem Arbeitszeitgesetz ist der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen. Weitergehende Aufzeichnungspflichten gelten für die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz gelisteten Branchen, etwa der Gastronomie.

Doch wie lauten gleich die Eckdaten nach dem Arbeitszeitgesetz?

1. Für wen das Arbeitszeitgesetz gilt

- Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten
- Für unter 18-Jährige gilt das [Jugendarbeitsschutzgesetz](#).
- Das Arbeitszeitgesetz gilt nicht für
 - leitende Angestellte im Sinne des [§ 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes](#)
 - Chefärzte
 - Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind
 - Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
 - den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.
 - Für Besatzungsmitglieder auf Kauffahrteischiffen gilt das Seearbeitsgesetz.
 - Beamte und Soldaten

■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15
76532 Baden-Baden
Telefon: 07221 39399-0
Fax: 07221 39399-34

■ Niederlassung Frankfurt

Kölnener Straße 10
65760 Eschborn
Telefon: 06196 80196-0
Fax: 06196 80196-34

■ Niederlassung Berlin

Ruschestraße 70
10365 Berlin
Telefon: 030 9927799-00
Fax: 030 9927799-27

■ Niederlassung Sömmerda

Stadtring 16
99610 Sömmerda
Telefon: 03634 37210-70
Fax: 03634 37210-99

■ Niederlassung Düsseldorf

Kreuzweg 64
47809 Krefeld
Telefon: 02151 60432-0
Fax: 02151 60432-77

■ Internet

info@lohn-ag.de
www.lohn-ag.de



2. Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes

- Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen
- Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen.
- Arbeit = jede fremdnützige Tätigkeit

3. Arbeitsschutzzeit ist nicht gleich vergütungsrechtliche Zeit

- Bereitschaftsdienst mit persönlicher Anwesenheitspflicht vor Ort ist Arbeitszeit
- Rufbereitschaft ohne Anwesenheitspflicht ist grundsätzlich keine Arbeitszeit
- Aufgedrängte Arbeitszeit? Aufgedrängte Überstunden sollten nicht hingenommen, sondern erforderlichen falls durch geeignete Maßnahmen unterbunden werden, andernfalls sind diese zu vergütungspflichtig

4. Höchstarbeitszeit 10 Stunden am Tag, im Schnitt 48 Stunden pro Woche

- 6 Werktage pro Woche (Montag bis Samstag), betriebliche Praxis 5 Tage
- Regelarbeitszeit 8 Stunden netto pro Tag
- erweiterbar auf 10 Stunden netto
- Zeitausgleich bei Arbeit bis 10 Stunden: Im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen darf pro Werktag max. 8 Stunden gearbeitet werden
- längere Arbeitszeit als 10 Stunden grundsätzlich nur mit Zustimmung der Behörde
- Nachtschicht: Grundsatz 8 Stunden - Verlängerung auf 10 Stunden nur, falls innerhalb eines Monats oder 4 Wochen im Schnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden
- Kraftfahrer: besondere Regelungen der Arbeitszeit

5. Pause nach 6 Stunden

- länger als 6 Stunden am Stück dürfen erwachsene Arbeitnehmer nicht ohne Pause beschäftigt werden
 - Arbeitszeit bis 6,00,00 Stunden: gesetzlich keine Pause vorgeschrieben
 - 6,00,01 - 9,00,00 Stunden: insgesamt mindestens 30 Minuten Pause
 - ab 9,00,01 Stunden insgesamt mindestens 45 Minuten Pause
- die Unterbrechungen der Arbeit müssen vorher feststehen
- Aufteilung der Pause in Blöcke zu min. 15 Minuten möglich.
- Kürzere Unterbrechungen sind keine Pausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes
- Tarifverträge können abweichen

6. Ruhezeit 11 Stunden Ruhe nach Arbeitsende bis zum nächsten Arbeitsbeginn

- ununterbrochene Ruhezeit von 11,00 Stunden nach Beendigung der Arbeitszeit
- Verkürzung der Ruhezeit auf 10,00 Stunden u.a. in Gastronomie und Hotellerie, falls Ausgleich auf 11,00 Stunden innerhalb 1 Kalendermonats oder 4 Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeit auf je 12,00 Stunden
- Rufbereitschaft: Arbeitseinsatz während Rufbereitschaft? Nach Einsatzende erneute Ruhezeit von 11,00 Stunden; in Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen ist eine Kürzung der Ruhezeit möglich

7. Sonn- und Feiertagsarbeit – wenn überhaupt, dann mit Ausgleich

- Grundsatz: an Sonn- und Feiertagen darf nicht gearbeitet werden
- Ausnahmen: Gastronomie, Hotellerie, Pflege, Rettung, Bewachungsgewerbe u.v.a., sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können
- Auch dann 15 freie Sonntage pro Jahr; in Tarifverträgen Verkürzung auf 10 möglich
- Schichtbetrieb: Vor- und Zurückverlegung der Sonn- und Feiertagsruhe bis zu 6 Stunden (Kraftfahrer 2 Stunden), falls Betrieb nach Beginn der Ruhezeit für 24 Stunden ruht
- Ersatzruhetag: für Sonntagsarbeit binnen 2 Wochen, für Arbeit an werktägigen Feiertagen binnen 8 Wochen ein voller Ersatzruhetag
- Beachte: auch wenn nur kurz am Sonn- oder Feiertag gearbeitet wird, ist ein voller Ersatzruhetag zu gewähren, der Ersatzruhetag darf an ohnehin freiem Werktag gewährt werden

8. Notfälle

- Not kennt auch im Arbeitszeitrecht fast kein Gebot. Bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen, darf vom Arbeitszeit abgewichen, Höchstzeiten überschritten werden.
- Abweichungen sind auch zulässig, wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden, ferner bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen.
- Beachte: Auch hier darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

9. Aufzeichnung der Arbeitszeit

- Nach derzeit noch geltender Regelung im Arbeitszeitgesetz ist die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen vollständig aufzuzeichnen, die werktägliche Arbeitszeit aber erst ab mehr als 8 Stunden. Aus Nachweisgründen sollte die Arbeitszeit durchgehend aufgezeichnet werden
- Beachte EuGH Urteil 14.5.2019: lückenlose Dokumentation ab der ersten Sekunde für alle Arbeitgeber in der EU. Das Urteil ist vom Gesetzgeber noch nicht umgesetzt.
- in § 2a Schwarzarbeitsgesetz gelistete Branchen, Grundsatz: Aufzeichnung von Beginn, Ende, Dauer der Arbeitszeit; Ausnahmen gem. Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung u.a. für beschäftigte Angehörige des Arbeitgebers
- Arbeitszeit für Minijobber ist durchgehend zu erfassen.
- Aufzeichnungen sind für 2 Jahre aufzubewahren

10. Was kosten Verstöße? Amtlicher Bußgeldkatalog des „LASI“

- Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz können mit Geldbußen je bis zu fünfzehntausend Euro geahndet werden. Bei einer Gefährdung der Gesundheit oder der Arbeitskraft sowie beharrlicher Wiederholung droht eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder eine Geldstrafe
- Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik „LASI“ hat einen Bußgeldkatalog mit Stand März 2019 veröffentlicht.

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Verfasser: Kirsten Alexander Ritz, Rechtsanwalt, lohn-ag.de
[Rechtsanwalts-gesellschaft mbH](http://Rechtsanwalts-gesellschaft-mbH)