

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

Veröffentlicht am 31.01.2022

## Wichtige Regeln aus dem Arbeitszeitgesetz

### 1. ANWENDUNGSBEREICH

Das Arbeitszeitgesetz regelt nicht ob und wie Arbeitszeit zu vergüten ist. Das Arbeitszeitgesetz hat unter anderem den Zweck die **Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten** sowie den Sonntag und die staatlichen Feiertage als **Tage der „seelischen Erhebung“** zu schützen.

Das Arbeitszeitgesetz gilt nicht für alle Arbeitnehmer. So gilt es u.a. nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz sowie Chefärzte.

Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren gilt anstelle des Arbeitszeitgesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz.

### 2. HÖCHSTARBEITSZEIT - 10 STUNDEN AM TAG, 48 STUNDEN PRO WOCHE

**Regelarbeitszeit:** 8 Stunden netto im Durchschnitt / 48 Stunden pro Woche

**Höchstarbeitszeit:** 10 Stunden netto. Ausnahmen mit Zustimmung der Behörde möglich.

**Wochenarbeitstage:** 6 Werktage pro Woche (Montag bis Samstag außer Feiertage)

**Wochenarbeitszeit:** 60 Stunden. Sofern Sonn-/ Feiertagsarbeit zulässig 70 Stunden

**Ausgleichszeitraum:** 48-Wochenstunden im Schnitt von 24 Wochen oder 6

Kalendermonate. Urlaub / freie Feiertage zählen nicht als Ausgleichstage<sup>1</sup>. In Tarifverträge Ausgleich bis 12 Monate möglich.

**Mehrere Arbeitgeber:** Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Führt der Abschluss des zweiten Arbeitsvertrages zu einem Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz ist der zuletzt Abgeschlossene grundsätzlich nichtig<sup>2</sup>.

### 3. BEREITSCHAFT

**Bereitschaftsdienst:** Arbeitgeber bestimmt Aufenthaltsort innerhalb oder außerhalb des Betriebes. Arbeitnehmer muss bei Bedarf sofort tätig werden.

Bereitschaftsdienst ist vergütungspflichtige Arbeitszeit<sup>3</sup>

Für Bereitschaftszeit ist zumindest der gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten. Der Mindestlohn ist erfüllt, wenn die für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung

#### ■ 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



den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem aktuellen Mindestlohn ergibt<sup>4</sup>  
**Rufbereitschaft:** Arbeitnehmer wählt Aufenthaltsort frei. Grundsätzlich keine Arbeitszeit, es sei denn die Möglichkeit die Freizeit zu gestalten ist ganz erheblich eingeschränkt<sup>5</sup>.

#### 4. PAUSE - SPÄTESTENS NACH 6 STUNDEN

**Pause:** vollständige Freistellung von jeder Arbeit, auch von der Rufbereitschaft. Pause muss vorher feststehen. Festlegung eines zeitlichen Rahmens innerhalb dessen die Arbeit zu unterbrechen ist, genügt für Festlegung.

**Dauer:** bis 6 Stunden: keine gesetzliche Pause

ab 6 bis 9 Stunden Arbeit: 30 Minuten Pause

mehr als 9 Stunden Arbeit: 45 Minuten Pause

**Pauseblöcke:** Aufteilung in Blöcke zu 15 Minuten möglich. Unterbrechung kürzer als 15 Minuten ist gesetzlich keine Pause. Tarifvertrag kann Kurzpausen zulassen.

#### 5. RUHEZEIT - 11 STUNDEN RUHE BIS ZUM NÄCHSTEN EINSATZ

**Ununterbrochene Ruhe:** Nach Arbeitsende müssen Arbeitnehmer 11 Stunden „ununterbrochene“ Ruhezeit haben

**Verkürzung der Ruhezeit:** Verkürzung auf 10 Stunden u.a. in Gastronomie und Hotellerie, falls Ausgleich auf 11 Stunden innerhalb 1 Kalendermonats oder 4 Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeit auf je 12 Stunden. In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

**Einsatz in Rufbereitschaft:** Mit Einsatzende beginnt erneute Ruhezeit von grundsätzlich 11 Stunden; in Krankenhäusern, Pflege- und Betreuung ist eine Kürzung möglich

#### 6. SONN- UND FEIERTAGE

**Sonn- und Feiertage:** grundsätzliches Arbeitsverbot. Ausnahmen: Schichtarbeit, Nacharbeit; ferner Gastronomie, Pflege, Notdienste, etc., sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Behördliche Ausnahmen möglich.

**Schichtbetrieb:** Vor- und Zurückverlegung der individuellen Sonntags- und Feiertagsruhe um bis zu 6 Stunden (Kraftfahrer 2 Stunden) zulässig, falls Betrieb nach Beginn der Ruhezeit für 24 Stunden ruht

**Arbeitsverbot:** Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen grundsätzlich unzulässig

Ausnahmen für Gastronomie und Hotellerie, Pflege, Notdienste, Bewachungsgewerbe u.v.a., sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

**15 freie Sonntage:** auch bei Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot müssen 15 Sonntage beschäftigungsfrei sein. Kürzung auf 10 freie Sonntage tarifvertraglich möglich

**Ersatzruhetag:** Für Sonntagsarbeit ist binnen 2 Wochen, ein ganzer Ersatzruhetag zu gewähren.

Für Feiertagsarbeit (Feiertag fällt auf Werktag) ist binnen 8 Wochen ein ganzer Ersatzruhetag zu gewähren.

Der Ersatzruhetag kann auch ein ohnehin freier Werktag sein<sup>6</sup>.  
Tarifverträge können Ausgleichspflicht abweichend regeln.

## 7. NACTARBEIT UND NACTARBEITNEHMER

**Nachtarbeit:** Jede Arbeit, die mehr als 2 Stunden während der Nachtzeit (23 bis 6 Uhr – Bäckereien und Konditoreien 22 bis 5 Uhr) ausgeübt wird.

**Regelarbeitszeit:** 8 Stunden.

**Ausgleichszeitraum:** Bei Verlängerung auf 10 Stunden darf innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen Durchschnitt von acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Nachtarbeitnehmer Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Soweit tarifvertraglich kein Ausgleich geregelt, hat der Arbeitgeber (nach freier Wahl des Arbeitgebers) Nachtarbeitnehmern für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. 25% gelten regelmäßig angemessen, bei Dauernachtschicht 30%<sup>7</sup>.

## 8. AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN

**Aufzeichnung ab 8 Stunden:** Nach dem Arbeitszeitgesetz ist die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen<sup>8</sup>. Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen ist vollständig aufzuzeichnen.

**Minijobber aller Branchen:** Bei Minijobbern ist die Arbeitszeit (Beginn, Ende, Dauer) innerhalb von 7 Tagen vollständig aufzuzeichnen<sup>9</sup>.

**Bestimmte Branchen:** Nach dem Mindestlohngesetz sind die in § 2a Schwarzarbeitsgesetz genannten Branchen verpflichtet, die gesamte Arbeitszeit (Beginn, Ende, Dauer) aufzeichnen. Die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung regelt zahlreiche Ausnahmen.

**Aufbewahrung:** Die Aufzeichnungen sind 2 Jahre aufzubewahren.

## 9. NOTFÄLLE UND AUSSERGEWÖHNLICHE FÄLLE

Bei vorübergehenden Arbeiten darf 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 **von den gesetzlichen Vorgaben abgewichen** werden.

Dies gilt unter anderem auch dann, 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, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können. Auch in diesen besonderen Fällen darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten<sup>10</sup>.

## 10. BUSSKATALOG

Der Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz kann als Ordnungswidrigkeit mit **bis zu fünfzehntausend Euro Geldbuße** geahndet werden. Je nach Sachverhalt kann es sich bei Verstößen um Straftaten handeln, etwa bei einer **Gesundheitsgefährdung** oder **beharrlicher Wiederholung**.

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik **LASI** hat einen Bußgeldkatalog unter anderem zum Arbeitszeit und Jugendarbeitsschutz und zum Mutterschutzrecht veröffentlicht. Der Katalog kann auf der Seite [www.lasi-info.com](http://www.lasi-info.com) unter LASI-Veröffentlichungen abgerufen werden.

<sup>1</sup> Bundesverwaltungsgericht, 09.05.2018 - Az. 8 C 13.17

<sup>2</sup> Landesarbeitsgericht Nürnberg, 19.05.2020, 7 Sa 11/19

<sup>3</sup> Landesarbeitsgericht Nürnberg, 19.05.2020, 7 Sa 11/19

<sup>4</sup> Vgl. BAG, 29.06.2016, Az. 5 AZR 716/15

<sup>5</sup> Bundesarbeitsgericht, 27.07.2021 - 9 AZR 448/20

<sup>6</sup> Bundesarbeitsgericht, 23.03.2006, Az. 6 AZR 497/05

<sup>7</sup> Bundesarbeitsgericht, 09.12.2015, Az. 10 AZR 423/14

<sup>8</sup> Vgl. § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz

<sup>9</sup> Vgl. § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz

<sup>10</sup> Vgl. im Einzelnen § 14 Arbeitszeitgesetz

Verfasser RA Kirsten Alexander Ritz, lohn-ag.de Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,  
20.01.2022