

Merkblatt

Arbeitszeitregelungen

Inhalt

- 1 Einleitung**
- 2 Was alles zur Arbeitszeit zählt**
 - 2.1 Begriff der Arbeitszeit
 - 2.2 Grundregel des Achtstundenarbeitstags
 - 2.3 Verlängerung der Arbeitszeit
 - 2.4 Überstunden
 - 2.5 Nachtarbeit
 - 2.6 Bereitschaftstätigkeiten
- 3 Pausen und Ruhezeiten**
 - 3.1 Pausen
 - 3.2 Ruhezeiten
- 4 Sonn- und Feiertage**
 - 4.1 Verschiebungen der Sonn- und Feiertagsruhe
 - 4.2 Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe
 - 4.3 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit
 - 4.4 Gestattung der Sonn- und Feiertagsarbeit
- 5 Welche Abzüge gelten bei Lohnzuschlägen?**
 - 5.1 Überstunden
 - 5.2 Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- 6 Welche Konsequenzen drohen bei Nicht-einhaltung?**
- 7 Exkurs: Aktuelle EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung**

1 Einleitung

Wann beginnt, wann endet die Arbeitszeit? Welche Pausen sind verpflichtend – und was versteht der Gesetzgeber überhaupt unter einer Pause? Wie ist das mit der Überstundenregelung?

Fragen zur Arbeitszeit gehören zum Arbeitsalltag. Dabei muss zwischen der arbeitsvertraglichen, der vergütungsrechtlichen, der arbeitsschutzrechtlichen sowie der mitbestimmungspflichtigen Arbeitszeit unterschieden werden. Unter der **arbeitsvertraglichen** Arbeitszeit versteht man die Zeit, für die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Fehlt es an einer ausdrücklichen Regelung, gilt zwischen den Parteien die **betriebsübliche** Arbeitszeit als vereinbart, die auch für außertarifliche Angestellte gilt. Die **vergütungsrechtliche** Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer bezahlt erhält, und die **arbeitsschutzrechtliche** Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, die nach arbeitsschutzrechtlichen Normen gearbeitet werden darf. Zur **mitbestimmungspflichtigen** Arbeitszeit gehört die Arbeitszeit, die der Mitbestimmung des Betriebsrats oder des Personalrats unterfällt.

Im **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG) sind die Grundlagen der Arbeitszeit geregelt, daneben gibt es weitere Spezialregelungen für einzelne Branchen. Das ArbZG dient dem **Schutz der Beschäftigten**, indem es unter anderem die Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit und die Mindestdauer für Pausen festlegt. Zugleich schafft es einen Rahmen für intelligente und spezifische Arbeitszeitmodelle. Durch diese Regelungen werden sowohl Arbeitnehmer als auch Auszubildende geschützt.

Wir geben einen Überblick über die grundlegenden Eckpfeiler der Arbeitszeitgestaltung im betrieblichen Alltag.

Hinweis

Das ArbZG findet **keine Anwendung** bei **leitenden Angestellten, Chefärzten und Dienststellen- und Personalleitern im öffentlichen Dienst**. Eine Ausnahme wird daneben bei Arbeitnehmern gemacht, die (wie z.B. eine angestellte Pflegeperson) mit den ihnen anvertrauten Personen in häuslicher Gemeinschaft leben.

2 Was alles zur Arbeitszeit zählt

2.1 Begriff der Arbeitszeit

Als Arbeitszeit definiert das ArbZG die Zeit, die zwischen dem Beginn und dem Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen liegt. Das Gesetz schreibt fest, dass die tägliche Regelarbeitszeit acht Stunden beträgt und mehr als zehn Arbeitsstunden pro Arbeitstag nicht erlaubt sind. Als Arbeitstage bzw. Werkstage gelten Montag bis Samstag, was in Verbindung mit der gesetzlichen Regelarbeitszeit also 48 Stunden pro Woche ergibt. Eine Überschreitung dieser Wochenarbeitszeit

auf bis zu 60 Stunden ist aufgrund betrieblicher Erfordernisse zulässig, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Monaten ein Durchschnittswert von acht Stunden werktäglich nicht überschritten wird.

Der **Beginn und das Ende der Arbeitszeit** ist häufig in **Betriebsvereinbarungen** festgeschrieben oder es gibt eine entsprechende **Anweisung des Arbeitgebers**. Die Pausen von einer Viertel- bis Dreiviertelstunde (siehe Punkt 3.1) gehören dabei nicht zur Arbeitszeit. Neben der Vollarbeitszeit zählen auch Zeiten mit geringer Inanspruchnahme am Arbeitsplatz (z.B. Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst) zu den Arbeitszeiten. Wenn eine elektronische Zeiterfassung existiert, markiert das Ein- und Ausstempeln sowohl den Beginn als auch das Ende der Arbeitszeit. Fehlt eine Zeiterfassung oder eine entsprechende vertragliche Regelung, ist regelmäßig der Zeitpunkt des Erscheinens am Arbeitsplatz der Arbeitsbeginn, sofern keine anderweitigen betriebsinternen Regelungen bestehen. Für das Arbeitsende gelten sinngemäß die gleichen Regelungen.

Hinweis

Der **Arbeitgeber ist verpflichtet**, einen Abdruck des **ArbZG** und der für den Betrieb geltenden (abweichenden) **Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder **auszuhängen**.

Zur **Arbeitszeit** gehören im Einzelnen auch:

- Fahrzeiten von Außendienstmitarbeitern, wenn die Fahrten zu ihren vertraglichen Arbeitspflichten gehören; die Arbeitszeiten bei Dienstfahrten werden nachfolgend gesondert behandelt,
- Fahrten zwischen Arbeitsstätten (z.B. Handwerker, häusliche Krankenpflege),
- der Gang zur Kaffeemaschine,
- der Gang zur Toilette,
- die Fahrt eines Außendienstmitarbeiters von seiner Wohnung zum ersten Kunden; hat der Arbeitnehmer dagegen seinen Arbeitsplatz am Firmensitz und betreut nur gelegentlich Kunden außer Haus, ist bei der Fahrt zwischen seinem Wohnort und dem Kunden die Zeit, die er normalerweise für die Fahrt zum Arbeitsplatz benötigen würde, keine Arbeitszeit,
- Kleidungswechsel am Arbeitsplatz, wenn für die Tätigkeit eine Berufskleidung zwingend notwendig ist (z.B. Polizisten, Ärzte, Krankenpflegepersonal); für andere Berufe wie Handwerker oder Industriearbeiter gilt das nicht, denn der „Blaumann“ ist nicht zwingend vorgeschrieben,
- Duschen, Waschen und/oder Desinfizieren im Betrieb, wenn dies vertraglich oder gesetzlich vorgeschrieben ist,
- Berufsschultage mit mehr als fünf Unterrichtsstunden; hierfür werden acht Stunden auf die gesetzli-

che Höchstarbeitszeit angerechnet, bei kürzerem Unterricht wird die tatsächliche Unterrichtszeit inklusive der Pausen kalkuliert.

- Zeiten einer Fort- und Weiterbildung, wenn diese im betrieblichen Interesse liegt und der Arbeitgeber der Teilnahme zustimmt oder diese anordnet.

Nicht zur Arbeitszeit gehören:

- Mittags- und Ruhepausen (Ausnahme: im Bergbau unter Tage),
- Raucherpausen, auch wenn diese nach dem ArbZG meist nicht als Pausen gewertet werden,
- Fahrzeiten vom Wohnort zum Arbeitsplatz und
- Arztbesuche. Grundsätzlich sind diese in die Freizeit zu verlegen. Es gibt zwei Ausnahmen: Während der eigentlichen Arbeitszeit ist der Arztbesuch zulässig und fällt unter die Arbeitszeit, wenn es sich um einen Notfall handelt oder der Arzt den Termin nicht in die Freizeit des Beschäftigten legen kann. In einem solchen Fall muss der Arbeitnehmer eine entsprechende Bescheinigung des Arztes vorlegen.

Hinweis

„Sonderfall Raucherpause“: Die sogenannte Raucherpause ist meist keine Pause im Sinne des ArbZG, da eine solche mindestens 15 Minuten dauern muss. Dennoch verlangen viele Unternehmen von rauchenden Beschäftigten, vor dem Gang an die „frische Luft“ auszustempeln. Eine solche Vorgabe ist aufgrund der Vertragsfreiheit zulässig.

Dies gilt auch für die unterschiedliche Behandlung von Rauchern und Nichtrauchern. Der Arbeitgeber kann nicht-rauchenden Beschäftigten beispielsweise zusätzliche Urlaubstage anbieten. Eine Ungleichbehandlung der Gruppen „Raucher“ und „Nichtraucher“ ist in diesen Fällen gerechtfertigt, da es für sie einen sachlichen Grund gibt.

Dienstreisen

Wenn der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb der Arbeitsstätte tätig wird, liegt ein Dienstgang bzw. eine Dienstreise vor. Von einer Dienstreise wird gesprochen, wenn die Stadt des Firmensitzes verlassen und die Tätigkeit außerhalb des örtlichen Firmensitzes ausgeübt wird. Die **Fahrtzeiten** zu einer auswärtigen Tätigkeit sind **im ArbZG nicht geregelt**, daher werden nachfolgend die aus der Rechtsprechung entwickelten **allgemeinen Grundsätze** beschrieben. Diese können insbesondere in Tarifverträgen aber auch in Betriebsvereinbarungen anders geregelt sein.

- Wird für eine **Zugfahrt** angeordnet, dass der Mitarbeiter währenddessen eine Besprechung vor- oder nachbereitet oder dass er andere **Aufgaben** erledigt, ist die Fahrzeit als Arbeitszeit einzuordnen.
- Fahrten, die auf **Anweisung des Arbeitgebers** in der Freizeit durchgeführt werden, stellen Arbeitszeit dar. Dies gilt allerdings nicht für Beifahrer, da diese

nach der sogenannten Beanspruchungstheorie des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auch während der Fahrt frei über ihre Zeit verfügen können. Nur der Fahrer muss sich auf den Verkehr konzentrieren.

- Werden **keine Aufgaben** zugewiesen, stellt die Fahrzeit Ruhezeit dar. Gleches gilt, wenn der Arbeitnehmer während der Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln **freiwillig arbeitet**, da er über seine Zeit während der Fahrt frei verfügen kann.
- Bei einer **eintägigen Dienstreise** wird häufig die für Beamte geltende Regelung angewendet, wonach Reisezeiten zwar keine Arbeitszeit sind, aber als Arbeitszeit berücksichtigt werden, soweit sie innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit anfallen oder wenn die Arbeitszeit innerhalb eines Tages durch Dienstreisen unterbrochen wird. Bei ganz- oder mehrtägigen Dienstreisen gilt die regelmäßige Arbeitszeit des jeweiligen Tages als geleistet.
- **Übernachtungen** während einer mehrtägigen Dienstreise oder Fortbildung sind keine Arbeitszeiten.

Nach der vom BAG entwickelten **Beanspruchungstheorie** sind (Reise-)Zeiten immer dann Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer durch eine Vorgabe des Arbeitgebers beansprucht wird.

Eine solche Vorgabe kann sich auf die Art des Verkehrsmittels, den Tag oder die Uhrzeit der Reise beziehen. Sie kann aber auch vorschreiben, einen Umweg zu nehmen, um Kolleginnen oder Kollegen mitzunehmen. Auch ein solcher Umweg ist Arbeitszeit, denn der Arbeitnehmer wird durch die arbeitgeberseitige Vorgabe zusätzlich beansprucht.

2.2 Grundregel des Achtstundenarbeitstags

Der Gesetzgeber schreibt keine konkrete Arbeitszeit für einzelne Mitarbeiter vor, sondern setzt lediglich einen Rahmen. Nach dem ArbZG darf ein Beschäftigter grundsätzlich **höchstens acht Stunden** pro Werktag arbeiten, also 48 Stunden wöchentlich. Die tatsächliche Arbeitszeit der Beschäftigten ist in aller Regel kürzer, da sie durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag festgelegt wird.

2.3 Verlängerung der Arbeitszeit

2.3.1 Abweichungen nach dem ArbZG

Es gehört zum Praxisalltag, dass an manchen Tagen mehr zu tun ist als an anderen. Aus diesem Grund erlaubt das ArbZG eine Verlängerung der Arbeitszeit auf bis zu **zehn Stunden**, wenn diese Arbeitszeitverlängerung ausgeglichen wird. Dieser Arbeitszeitausgleich muss innerhalb der nächsten sechs Monate erfolgen. Es gilt daher der Grundsatz, dass im Durchschnitt niemand innerhalb von **sechs Kalendermonaten** länger

als acht Stunden pro Werktag (also 48 Wochenstunden) arbeiten darf.

Beispiel

In einem Unternehmen besteht kurzfristig ein erhöhtes Arbeitsaufkommen. Zu dessen Bewältigung kann im Unternehmen die Arbeitszeit beispielsweise für vier Wochen auf werktäglich zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn binnen der nächsten sechs Monate vier Wochen lediglich sechs Stunden pro Werktag gearbeitet wird. In diesem Fall kann also nur noch von einem durchschnittlichen Achtstundentag die Rede sein.

Wie die Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage verteilt wird, liegt – sofern der gesetzliche Rahmen eingehalten wird – im Ermessen des Arbeitgebers, wobei auch den Betriebs- und Personalräten diesbezüglich ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt ist.

Hinweis

Für Arbeitnehmer mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen müssen die Arbeitszeiten zusammengerechnet werden.

In Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, auf die der Arbeitgeber keinerlei Einfluss hat und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beheben oder zu verhindern sind, ist es möglich, von der täglichen Arbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden abzuweichen. Zu beachten ist aber auch hier, dass innerhalb von sechs Monaten für einen Ausgleich zu sorgen ist. Im Durchschnitt dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

2.3.2 Abweichungen nach Tarifvertrag

Tarifverträge bieten oftmals weitere Ausnahmen bei der Arbeitszeit. Gehört zu der Arbeitszeit regelmäßige Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang, so kann die Zehn-Stunden-Grenze überschritten werden.

Hinweis

Der Arbeitgeber muss ein Verzeichnis der Arbeitnehmer führen, die einer Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich zugestimmt haben, und diese Verzeichnisse zwei Jahre aufbewahren.

Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, so muss unmittelbar danach eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

Für die **Tarifvertragsparteien** besteht auch die Möglichkeit

- einer Aufteilung der Gesamtpausenzeit (z.B. in Schichtbetrieben, Verkehrsbetrieben) in Kurzpausen von weniger als 15 Minuten (siehe Punkt 3.1),
- die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, sofern die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung innerhalb eines festzulegenden Zeitraums ausgeglichen wird,

- den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen,
- die Ruhezeiten auf die Besonderheiten der Rufbereitschaften anzupassen, wobei die Gesundheit der Beschäftigten durch einen entsprechenden Zeitausgleich geschützt werden muss.

Unter der Voraussetzung, dass die Gesundheit der Beschäftigten durch einen entsprechenden Zeitausgleich geschützt und die Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Monaten nicht überschritten wird, können die Tarifvertragsparteien auch vereinbaren,

- in der Landwirtschaft die werktägliche Tages- und Nacharbeitszeit und die Ruhezeit an die Bestellungs- und Erntezeit sowie die Witterungseinflüsse anzupassen,
- die Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten für Arbeitnehmer, die Menschen behandeln, pflegen und betreuen, so zu ändern, dass sie auf diese Tätigkeit zugeschnitten sind und dem Wohl der betreuten Personen dienen,
- die Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten für Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit anzupassen. Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, so muss unmittelbar danach eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Tarifvertrags, die nicht tarifgebunden sind, können abweichende tarifvertragliche Regelungen entweder durch eine Betriebsvereinbarung oder – bei Fehlen eines Betriebsrats – durch eine schriftliche Vereinbarung mit den Beschäftigten treffen. Auch für Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften können abweichende Regelungen getroffen werden.

2.4 Überstunden

2.4.1 Begriff der Überstunde

Bei zusätzlichen Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers **über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus**, liegen Überstunden vor. Bei Arbeitszeitmodellen mit einer flexiblen Arbeitszeit und bei denen die Normalarbeitszeit unregelmäßig verteilt ist, wird auch bei einer langen Tagesarbeitszeit nicht von Überstunden im Rechtssinne gesprochen. In einem solchen Fall müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Tarifparteien oder der Betriebsrat und die Geschäftsleitung darüber einigen, ab welchem Zeitpunkt „Überstundenzuschläge“ gezahlt werden sollen.

2.4.2 Pflicht zur Leistung von Überstunden

Ohne eine ausdrückliche Vereinbarung ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zur Mehrarbeit verpflichtet. Bei Betrieben ohne Betriebsrat, die zudem keiner Tarifbindung unterliegen, muss die Überstundenregelung

ausdrücklich im Arbeitsvertrag enthalten sein – sonst dürfen keine Überstunden angeordnet werden. Das gilt insbesondere für Teilzeitbeschäftigte, weil ansonsten die gewollte und vereinbarte Teilzeitarbeit durch die Anordnung von Überstunden aufgehoben werden könnte.

Möglich ist eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden, wenn sie sich aus dem Treue- und Rücksichtnahmeverhältnis des Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber aufdrängt (juristisch: Grundsatz von Treu und Glauben).

Beispiel

Einem Unternehmen droht aufgrund finanzieller Schwierigkeiten die Insolvenz. Es gelingt der Geschäftsführung, kurzfristig einen lukrativen Zusatzauftrag zu erhalten, der jedoch umgehend erledigt werden muss. Dieser Zusatzauftrag kann kurz- und mittelfristig zur wirtschaftlichen Konsolidierung des Unternehmens führen, erfordert jedoch zu leistende Überstunden. Hierzu sind die Arbeitnehmer verpflichtet – vor allem, wenn es dem Unternehmen aufgrund der wirtschaftlichen Lage unmöglich ist, zusätzliche Arbeitnehmer einzustellen.

Die in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen enthaltenen Überstundenregelungen unterliegen dem allgemeinen Arbeitszeitrecht (48-Stunden-Woche; vorübergehender Zehnstudentag). Wenn die Vereinbarungen hiergegen verstößen, kann der Arbeitnehmer die Mehrarbeit verweigern. Bei einer rechtmäßigen Vereinbarung ist der Arbeitnehmer innerhalb des gesetzten Rahmens zur Mehrleistung verpflichtet.

Hinweis

Die **unberechtigte Verweigerung** von Überstunden durch den Arbeitnehmer berechtigt den Arbeitgeber zu einer **außeroberndlichen (fristlosen) Kündigung**.

2.4.3 Anspruch auf Vergütung von Überstunden

Die vom Arbeitgeber angeordneten, gebilligten oder geduldeten sowie die zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewordenen **Überstunden lösen Vergütungsansprüche der Beschäftigten aus**. Das Unternehmen kann nur von hoch bezahlten leitenden Angestellten „unbezahlte“ Überstunden erwarten, da bei diesen Mitarbeitern die Vergütung in der Regel von vornherein entsprechend bemessen ist. Ein **Überstundenzuschlag** muss nur dann gezahlt werden, wenn dies **arbeits-/tarifvertraglich** geregelt oder in einer **Betriebsvereinbarung** vorgesehen ist.

Der Beschäftigte muss im Streitfall unter Angabe von Tagen und Zeiten seine Überstunden nachweisen und gegebenenfalls auch die Tätigkeiten benennen, die er seinem Arbeitgeber schuldete, aber nur mit Überstunden erbringen konnte. Ein **Anspruch** auf die Vergütung von Überstunden besteht nur, wenn diese **angeordnet oder genehmigt** wurden oder wenn die Überstunden

aus dringenden betrieblichen Interessen **erforderlich waren** und dem Vorgesetzten deren Beginn und Ende spätestens am folgenden Tag vom Arbeitnehmer schriftlich angezeigt wurden.

Beispiel

Herr Müller arbeitet als Handwerker im Gebäudemanagement. Er klagt gegen seinen Arbeitgeber auf die Zahlung einer Vergütung für 450 Überstunden. Er habe, so gibt er vor Gericht an, an genau bezeichneten Tagen Überstunden geleistet. Es handele sich um Arbeiten am Innenausbau des Firmengebäudes des Arbeitgebers. Diese Überstunden seien vom damaligen Geschäftsführer der Firma angeordnet bzw. zumindest geduldet worden. Herr Müller begründet seinen Anspruch auch damit, dass sein Arbeitgeber die von ihm gefertigten Arbeitszeitaufzeichnungen in entsprechende Excel-Tabellen eingetragen hat und sich daraus die Anzahl von Überstunden ergebe.

Lösung

Die Klage ist erfolglos: Herr Müller hat nicht ausreichend dargelegt, dass sich der Arbeitgeber mit der Leistung und Anzahl der Überstunden im Nachhinein einverstanden gezeigt hat. Der bloße Umstand, dass der Arbeitgeber die von Herrn Müller gefertigten Aufzeichnungen seiner Anwesenheitszeiten in Excel-Tabellen übertragen hat, stellt keine Billigung von Überstunden dar. Aus diesem Grund hat Herr Müller keinen Anhaltspunkt dafür, dass sein Arbeitgeber bereits geleistete Überstunden genehmigt hat.

Erst dann, wenn ein Arbeitnehmer seine eigenen Aufzeichnungen hinsichtlich der Arbeitsleistung konkretisiert und mit einem Hinweis auf eine Überstundenleistung verbindet, ist der Arbeitgeber gehalten, dem nachzugehen und gegebenenfalls gegen nicht gewollte Überstunden vorzugehen.

Beispiel

In einem Unternehmen werden von der Geschäftsleitung regelmäßig „Meetings“ mit einer Dauer von rund zwei Stunden um 19 Uhr nach Beendigung der allgemeinen Bürozeit angesetzt.

Lösung

Das BAG hat entschieden, dass die Bestätigung dieser Handhabung durch Kollegen als Nachweis über die geleisteten Überstunden ausreicht. Einer „Meldung“ der geleisteten Überstunden bedurfte es nicht, da dem Unternehmen diese Praxis und somit die geleisteten Überstunden bekannt waren.

2.4.4 Berechnung der Überstundenvergütung

Wird ein Arbeitnehmer auf Stundenbasis bezahlt, bekommt er für jede Überstunde seinen gewohnten Bruttostundenlohn – und möglicherweise einen vereinbarten Zuschlag. Erhält der Mitarbeiter dagegen einen festen Monatslohn, der unabhängig von der konkreten Stundenzahl anfällt, muss der Arbeitgeber den **Bruttostun-**

denlohn dieses Mitarbeiters erst **berechnen**. Als tarifgebundener Arbeitgeber hat er sich dabei gegebenenfalls an die Berechnungsmethode zu halten, die im Tarifvertrag vorgeschrieben ist. Alternativ bieten sich folgende Berechnungsmethoden an.

Erste Methode: Multiplikation der Wochenstundenzahl mit dem Faktor 4,325 (=durchschnittliche Anzahl an Wochen in einem Monat); anschließendes Teilen der monatlichen Bruttoarbeitsvergütung durch die berechnete durchschnittliche Monatsstundenzahl. So ergibt sich folgende Formel.

Kurzformel:

$$\text{Bruttomonatsgehalt} / (\text{Wochenstundenzahl} \times 4,325) \\ = \text{Bruttostundenlohn}$$

Beispiel

Frau Jansen verdient bei einer 40-Stunden-Woche 4.000 € brutto im Monat. Ihre durchschnittliche Monatsstundenzahl beträgt dann 173 Stunden ($= 40 \text{ Stunden} \times 4,325$). Ihr durchschnittlicher Bruttostundenlohn beträgt somit:

$$4.000 \text{ €} / 173 = 23,12 \text{ €}$$

Zweite Methode: Teilen des zwölffachen Bruttomonthaltsgehalts (=Jahresgehalt) durch 52 (=Anzahl ganzer Wochen eines Jahres); anschließend Teilen des Ergebnisses durch die Anzahl der Wochenstunden. Nach Kürzen ergibt sich daraus folgende Formel.

Kurzformel:

$$\text{Bruttomonatsgehalt} \times 3 / 13 / \text{Wochenstunden} \\ = \text{Bruttostundenlohn}$$

Beispiel

Für Frau Jansen ergibt sich bei dieser Methode folgender Bruttostundenlohn:

$$4.000 \text{ €} \times 3 / 13 / 40 = 23,07 \text{ €}$$

Auf den Stundenlohn kommt dann, wenn vereinbart, noch der **Überstundenzuschlag**:

Beispiel

Frau Jansen hat in einem Monat 15 Überstunden geleistet. Ihr steht vertragsgemäß ein Überstundenzuschlag von 25 % zu. Damit ergibt sich bei Anwendung der ersten Berechnungsmethode eine Überstundenvergütung von 433,50 € brutto ($= 15 \times 23,12 \text{ €} \times 1,25$).

Überstunden können auch pauschal vergütet werden. Derartige Vereinbarungen in Arbeitsverträgen müssen allerdings einer Kontrolle ähnlich wie für allgemeine Geschäftsbedingungen standhalten: Sie müssen **klar** und **unmissverständlich** formuliert sein, ohne einen Arbeitnehmer **unangemessen zu benachteiligen**.

Die Höhe der Pauschalvergütung muss so bemessen sein, dass sie über einen längeren Zeitraum betrachtet auch wirklich eine **angemessene Gegenleistung** für

die Überstunden darstellt. Außerdem sollte die Vereinbarung eine **Höchstgrenze** für die davon erfassten Überstunden und die **Höhe der Überstundenpauschale** enthalten.

Hinweis

Es empfiehlt sich, dass die pauschal von der Monatsvergütung abgedeckten Überstunden den Umfang von 10 % der monatlichen Arbeitszeit nicht überschreiten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass Überstunden, die über die gesetzlichen Höchstarbeitsgrenzen hinausgehen, nach einer Entscheidung des BAG grundsätzlich nicht von einer Pauschalvereinbarung erfasst werden dürfen.

2.5 Nacharbeit

Hierzu zählt jede Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien zwischen 22 und 5 Uhr, die mehr als zwei Stunden dauert. Wer normalerweise Nacharbeit in Wechselschicht oder an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leistet, gilt als Nacharbeitnehmer im Sinne des ArbZG. Diese Unterscheidung ist wegen des besonderen gesundheitlichen Schutzes wichtig, denn für Nacharbeitnehmer sind arbeitsmedizinische Untersuchungen vorgeschrieben.

Wer gesundheitlich gefährdet ist, kann sich – wenn keine dringenden betrieblichen Erfordernisse dagegen sprechen – auf einen Tagesarbeitsplatz umsetzen lassen. Dafür muss der Betriebs- oder Personalrat gehört werden. Dieser kann dann Vorschläge unterbreiten, wie die Nacharbeitnehmerin oder der Nacharbeitnehmer umgesetzt werden sollte.

Gleiches gilt auch für Beschäftigte mit Kindern unter zwölf Jahren oder solche, die schwer pflegebedürftige Angehörige betreuen müssen.

Nacharbeiter sollen in der Regel höchstens acht Stunden, in Ausnahmefällen bis zu zehn Stunden arbeiten. Nach dem gleichen Prinzip wie bei der Arbeitszeit am Tag ergibt sich eine zulässige Gesamtarbeitszeit von 192 Stunden innerhalb von vier Wochen (acht Stunden täglich an sechs Tagen die Woche), die der Arbeitgeber flexibel verteilen kann. Zugleich muss die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden beachtet werden. Der kurze Ausgleichszeitraum von vier Wochen pro Kalendermonat gilt nur, wenn der Arbeitnehmer auch wirklich Nacharbeit leistet. Ansonsten gilt der Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten bzw. 24 Wochen.

2.6 Bereitschaftstätigkeiten

Für viele Beschäftigte ist ein Teil der eigentlichen Tätigkeit eine Arbeitsbereitschaft, ein Bereitschaftsdienst oder eine Rufbereitschaft. Die Vergütung hierfür richtet sich grundsätzlich nach dem einschlägigen Tarifvertrag bzw. dem Arbeitsvertrag.

2.6.1 Arbeitsbereitschaft

Vom BAG wird Arbeitsbereitschaft als „wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“ definiert. Während dieser hält sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz auf. Arbeitsbereitschaftszeit ist also keine Pausenzeit. Sie gehört zwar zur Arbeitszeit, wird allerdings **nicht wie die volle Arbeitszeit gewertet**, sondern je nach Tarifvertrag etwa zu 50 % gezählt – wie laut Manteltarifvertrag im öffentlichen Dienst. Fällt in der Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft an, so ist eine tarifliche Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auch über zehn Stunden hinaus möglich. Ein erheblicher Umfang wird schon bei einem Anteil von etwa **30 % Arbeitsbereitschaft** angenommen.

2.6.2 Bereitschaftsdienst

Beim Bereitschaftsdienst ist der Arbeitnehmer (z.B. Arzt in einer Klinik) verpflichtet, sich an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort aufzuhalten, um der Aufforderung zur Arbeit unverzüglich nachkommen zu können. Er unterliegt also einer Ortsbeschränkung und muss zum sofortigen Arbeitsbeginn fähig sein. Bereitschaftsdienst wird als **normale Arbeitszeit** und ergo bei der Höchstarbeitszeit im Sinne des ArbZG angerechnet.

2.6.3 Rufbereitschaft

Bei Rufbereitschaft kann der Arbeitnehmer seinen Aufenthalt frei wählen, wobei er ihn allerdings im Voraus seinem Arbeitgeber mitteilen muss. Zugleich muss der Arbeitnehmer jederzeit zur Arbeitsaufnahme in „angemessener Zeit“ in der Lage sein. Die Zeit der Rufbereitschaft stellt **keine Arbeitszeit** dar und ist deshalb ohne bestimmte Zeitgrenzen zulässig.

3 Pausen und Ruhezeiten

3.1 Pausen

Nach dem ArbZG darf niemand länger als sechs Stunden ohne Ruhepause arbeiten. Die Pausenzeit gehört nicht zur Arbeitszeit, weshalb der Beschäftigte in dieser Zeit von **allen** Tätigkeiten des Arbeitgebers freigestellt ist.

Arbeitszeit pro Tag	Pausenzeiten (mindestens)
mehr als sechs und bis zu neun Stunden	30 Minuten
mehr als neun Stunden	45 Minuten

Die Pausenzeiten können auch in mehrere 15-Minuten-Pausen geteilt werden, solange sichergestellt ist, dass nach spätestens sechs Stunden eine Pause erfolgt.

Hinweis

Der Arbeitgeber entscheidet im Voraus darüber, ob und wie die geregelten Pausenzeiten gestückelt werden. Eine Pause muss dabei in jedem Fall mindestens eine Viertelstunde lang sein. Dem Betriebs- oder Personalrat steht bei dieser Entscheidung ein Mitbestimmungsrecht zu.

In Schicht- und Verkehrsbetrieben kann die Gesamtdauer der Pausen auf „Kurzpausen von angemessener Dauer“ aufgeteilt werden. Diese Pausen zählen nach allgemeiner Auffassung zur Arbeitszeit und sind dementsprechend zu vergüten. Der Betriebsrat kann hier nur das Recht auf unbezahlte Zusatzpausen verlangen.

Die Arbeitsstättenverordnung schreibt vor, dass in Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern ein leicht erreichbarer Pausenraum zur Verfügung gestellt werden muss.

3.2 Ruhezeiten

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer nach ihrem Arbeitstag von acht Stunden einen Anspruch auf eine ununterbrochene **Ruhezeit von elf Stunden**.

Für das Gesundheitswesen, Verkehrs- und Gaststättengewerbe sowie beim Rundfunk, in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung besteht die Möglichkeit, die Ruhezeit auf zehn Stunden herabzusetzen, wenn innerhalb von einem Monat oder von vier Wochen durch eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeiten ein Ausgleich geschaffen wird.

Für Ärzte und das Pflegepersonal in Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen gelten weitergehende Ausnahmen, sofern sie nach Dienstende Rufbereitschaften ableisten. Wenn während der Rufbereitschaft ein Einsatz erfolgt, der zeitlich nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit (also fünf oder fünfeinhalb Stunden je nach Regelung) in Anspruch genommen hat, kann diese Kürzung der Ruhezeit zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden.

4 Sonn- und Feiertage

Grundsätzlich gilt, dass Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen von 0 bis 24 Uhr frei haben. Es gelten allerdings verschiedene Ausnahme- und Sonderregelungen.

4.1 Verschiebungen der Sonn- und Feiertagsruhe

Der Beginn der Sonn- und Feiertagsruhe kann für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden. Auch mehrschichtige Betriebe mit regelmäßiger Tag- und Nachschicht können unter bestimmten Voraussetzungen Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegen, wenn unmittelbar nach dem Beginn der Ruhezeit der Betrieb für 24 Stunden ruht.

Beispiel

In einem Unternehmen endet samstags die Spätschicht um 22 Uhr, und am Sonntagabend um 22 Uhr beginnt die nächste Nachschicht. Diese Vorgehensweise ist zulässig, weil zwischen diesen beiden Zeiten die Maschinen abgestellt werden.

4.2 Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe

Zu den Arbeitnehmern, die auch sonn- und feiertags beschäftigt werden dürfen, gehören:

- Ärzte, Krankenschwestern und -pfleger sowie andere Personen, die in Krankenhäusern oder anderen Einrichtungen Menschen behandeln, pflegen und betreuen,
- Beschäftigte bei Messen, Ausstellungen und Märkten, die nach der Gewerbeordnung festgesetzt sind, sowie bei Volksfesten, Beschäftigte in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leicht verderblichen Waren,
- Beschäftigte bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und ähnlichen Veranstaltungen,
- Beschäftigte bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgemeinschaften, Verbände, Vereine, Parteien und ähnlicher Vereinigungen,
- Beschäftigte beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktuallität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Ausstragens, bei der Herstellung von Satz-, Film- und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Erscheinungstag ein Montag oder ein Tag nach einem Feiertag ist,
- Beschäftigte im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
- Beschäftigte im Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandel und zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs, jedoch nur an auf einen Werktag fallenden Feiertagen, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind,
- Beschäftigte in Bäckereien und Konditoreien, die bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Ausstragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt sind,
- Beschäftigte in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung und in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
- Beschäftigte in der Produktion, wenn es wegen des damit verbundenen Aufwands wenig Sinn macht, die Produktion zu unterbrechen, wenn etwa bei einer Unterbrechung der Produktion mehr Personal nötig ist, um Produktionseinrichtungen instand zu halten und zu reinigen, den vollen werktäglichen Betrieb vorzubereiten oder die Funktionsfähigkeit von

Datennetzen und Rechnersystemen aufrechtzuerhalten, als bei einer durchgehenden Produktion,

- Beschäftigte in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
- Beschäftigte in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
- Beschäftigte in Sport-, Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, in Fremdenverkehrsorganisationen, Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
- Beschäftigte von Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
- Beschäftigte, deren Tätigkeit verhindert, dass Naturerzeugnisse oder Rohstoffe verderben oder Arbeitsergebnisse misslingen,
- Beschäftigte, die den vollen werktäglichen Betrieb vorbereiten,
- Beschäftigte, die die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen gewährleisten,
- Beschäftigte, die mit der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen befasst sind, falls davon der regelmäßige Fortgang des Betriebs abhängt,
- Beschäftigte, die mit Forschungsarbeiten befasst sind, die keine Unterbrechung zulassen,
- Beschäftigte, die mit ihrer Tätigkeit die öffentliche Sicherheit und Ordnung aufrechterhalten, die Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden sichern oder der Verteidigung dienen,
- Beschäftigte, die mit ihrer Tätigkeit verhindern, dass Produktionseinrichtungen zerstört oder beschädigt werden.

4.3 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit

4.3.1 Ausgleich nach dem ArbZG

Jeder Beschäftigte muss an mindestens 15 Sonntagen im Jahr frei haben, selbst wenn er in einer Branche tätig ist, bei der die Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt ist. Ferner muss jeder Beschäftigte, der an einem Sonntag arbeitet, an einem Werktag innerhalb von zwei Wochen frei haben. Länger ist diese Frist bei Diensten an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen: Hier beträgt sie acht Wochen. Unabhängig davon, ob jemand an Sonn- und Feiertagen oder ersatzweise an einem Werktag frei hat: Der **freie Tag ist in Verbindung mit der normalen Ruhezeit** von mindestens elf Stunden zu gewähren – es sei denn, dem stünden technische oder arbeitsorganisatorische Gründe entgegen.

4.3.2 Ausgleich nach einem Tarifvertrag

Auch beim Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit können Tarifverträge oder Betriebs-/Dienstvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrags geschlossen werden, andere Regelungen enthalten. Zu diesen zulässigen Vereinbarungen gehört zum einen die Möglichkeit einer Verringerung der freien Sonntage:

- Auf mindestens zehn Sonntage im Jahr für Arbeitnehmer in Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen, in denen sie Menschen behandeln, pflegen und betreuen, die im Haushalt beschäftigt sind, mit ihrer Tätigkeit die öffentliche Sicherheit und Ordnung aufrechterhalten, die Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden sichern, der Verteidigung dienen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung arbeiten sowie in Verkehrsbetrieben und beim Transport und Kommissionieren von leicht verderblichen Waren tätig sind,
- auf mindestens acht Sonntage im Jahr für Beschäftigte im Rundfunk, in Theaterbetrieben, Orchestern sowie bei Schaustellungen,
- auf mindestens sechs Sonntage im Jahr für Arbeitnehmer in Filmtheatern und in der Tierhaltung.

Zulässig ist auch die Verringerung bzw. Streichung der Ersatzruhetage sowie die Verlängerung des Ausgleichszeitraums, innerhalb dessen der Beschäftigte für Sonn- und Feiertagsarbeit ersetztweise beschäftigungsfrei gestellt werden muss.

In Schichtbetrieben kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

Hinweis

Die Aufsichtsbehörden der Länder überwachen die Einhaltung der Sonn- und Feiertagsruhe. In der Regel handelt es sich dabei um die Gewerbeaufsichtsämter bzw. die Arbeitsschutzzämter.

4.4 Gestaltung der Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Aufsichtsbehörde kann unter bestimmten Voraussetzungen einem Unternehmen gestatten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen, und zwar:

- im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,
- an bis zu fünf Sonntagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse die Arbeit nötig machen, um einen unverhältnismäßigen Schaden zu verhüten, sowie

- an einem Sonntag im Jahr, um eine gesetzlich vorgeschriebene Inventur durchzuführen.

Die jeweilige Entscheidung erfolgt nach dem pflichtgemäßen Ermessen der Behörde. Hierzu gehört auch die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung, wenn ein Betrieb ohne Sonn- und Feiertagsarbeit gegenüber ausländischen Mitbewerbern nicht konkurrenzfähig ist, weil deren Betriebszeiten länger sind. Diese Genehmigung ist an strenge Bedingungen geknüpft. So muss das Unternehmen nachweisen und überzeugend darstellen, dass:

- die gesetzlich zulässigen Betriebszeiten von 144 Stunden (Montag, 0 Uhr, bis Samstag, 24 Uhr) in der Woche weitgehend ausgeschöpft werden,
- seine ausländische Konkurrenz länger als 144 Stunden (also auch sonntags) produziert,
- das Unternehmen nicht konkurrenzfähig ist, wenn es sich an die verfassungsmäßig garantierte Sonn- und Feiertagsruhe hält, und
- ohne Sonn- und Feiertagsarbeit Arbeitsplätze verloren gehen.

5 Welche Abzüge gelten bei Lohnzuschlägen?

5.1 Überstunden

Die Überstundenvergütung und -zuschläge gehören grundsätzlich zu den lohnsteuerpflichtigen Einkünften. Eine Steuerprivilegierung von Überstundenvergütungen wird nur bei einer Ableistung zu steuerlich privilegierten Zeiten (Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit, siehe Punkt 5.2) gewährt, und wenn gezahlte Zuschläge ein bestimmtes Verhältnis zum Grundlohn nicht überschreiten (z.B. 25 % bei Nacharbeit).

Hinweis

Überstundenvergütungen an einen Gesellschafter-Geschäftsführer werden steuerlich in der Regel als verdeckte Gewinnausschüttung angesehen! Denn bei ihm wird – wie auch bei leitenden Angestellten – davon ausgegangen, dass die monatliche Vergütung bereits ausreichend hoch bemessen ist, um auch Überstunden in gewissem Umfang abzudecken.

Überstundenvergütungen und -zuschläge gehören bis zur Beitragsbemessungsgrenze zum laufenden Arbeitsentgelt im Sinne des Sozialversicherungsrechts. Entsprechend sind die Überstundenvergütung und -zuschläge als Bestandteil vom Arbeitsentgelt grundsätzlich auch bei der jeweiligen Leistungsberechnung von Sozialleistungen zu berücksichtigen.

5.2 Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind steuerfrei, wenn sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen.

Aufgrund dieser Abhängigkeit der steuerfreien Höchstsätze vom Grundlohn wirkt eine Erhöhung oder Verringerung des Grundlohns unmittelbar auf die Höhe der möglichen steuerfreien Zuschläge zurück. So sind Zuschläge steuerfrei, wenn sie

- für Nachtarbeit 25 % (für Arbeit zwischen 0 und 4 Uhr sogar 40 %),
- für Sonntagsarbeit 50 %,
- für Arbeit am 31.12. ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen 125 %
- und für Arbeit am 24.12. ab 14 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 01.05. 150 %

des Grundlohns nicht übersteigen.

Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sind sozialversicherungsrechtlich als Arbeitsentgelt zu behandeln. Sie werden dem Arbeitsentgelt zugerechnet, wenn sie nicht lohnsteuerbefreit sind. Die Privilegierung gilt allerdings nur dann, wenn der Stundengrundlohn für die geleistete Stunde der Sonn- und Feiertagsarbeit unter 25 € liegt. Andernfalls sind die Zuschläge nur prozentual zu dem Höchststundensatz von 25 € beitragsfrei.

Hinweis

Wie bezahlte Überstunden lösen auch Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge an. Gesellschafter-Geschäftsführer meist eine verdeckte Gewinnausschüttung aus. Denn auch die Arbeit zu ungünstigen Zeiten ist, so der Bundesfinanzhof, mit der (in der Regel hohen) Vergütung bereits abgolten.

Das Entgelt für Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit in der Nacharbeitszeit liegt, ist sozialversicherungsrechtlich beitragspflichtig. Gleiches gilt für erhaltene Zuschläge, wenn für die Nacharbeit Freizeitausgleich gewährt oder Zuschläge gezahlt wurden, obwohl keine Nacharbeit (z.B. im Krankheitsfall) stattfand. Andernfalls richtet sich die Beitragsfreiheit nach dem Stundengrundlohn des Arbeitnehmers. Bei einem Stundengrundlohn von weniger als 25 € ist der gezahlte Zuschlag insoweit beitragsfrei, wie er lohnsteuerfrei ist. Übersteigt der Stundengrundlohn 25 €, muss eine prozentuale Aufteilung in einen beitragspflichtigen und einen nicht beitragspflichtigen Teil vorgenommen werden.

6 Welche Konsequenzen drohen bei Nichteinhaltung?

Verstöße gegen die **Arbeitszeitregelungen** können unter anderem durch den **Betriebsrat** angezeigt werden, der nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Aufgabe

hat, auch die Einhaltung der Vorschriften zur zulässigen Arbeitszeit zu überwachen. Des Weiteren bieten sich für den Arbeitnehmer mehrere Möglichkeiten, gegen die Nichteinhaltung der Arbeitszeitregelungen vorzugehen.

So hat der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf **Einhaltung der Regelungen des ArbZG**, den er beim Arbeitsgericht **einklagen** kann. Außerdem kommt bei Nichteinhaltung der Vorschriften des ArbZG durch den Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers in Betracht. Verlangt der Arbeitgeber von seinem Mitarbeiter zum Beispiel, dass dieser über die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit hinaus arbeitet, steht dem Arbeitnehmer grundsätzlich ein **Leistungsverweigerungsrecht** zu.

Hinweis

Bevor ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung verweigert, sollte er aufgrund der damit verbundenen erheblichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen, die bei einer unberechtigten Arbeitsverweigerung drohen können (Abmahnung, Kündigung), zunächst sorgfältig die tatsächlichen Voraussetzungen seines Falls prüfen.

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs können Arbeitnehmer einen **Schadensersatzanspruch** gegen ihren Arbeitgeber geltend machen. Der Schadensersatz kann entweder in einem **finanziellen Ausgleich** oder **Freizeitausgleich** bestehen. Der Arbeitnehmer kann außerdem die zuständige Landesbehörde über die Nichteinhaltung der Vorschriften des ArbZG informieren. Der Behördenname ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich (Gewerbeaufsicht, Landesamt für Arbeitsschutz, Landesgewerbeamt).

Ordnungswidrig handelt ein Arbeitgeber, **wenn er vorsätzlich oder fahrlässig**:

1. einen Arbeitnehmer tagsüber, nachts oder an Sonn- und Feiertagen über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
2. die Ruhepausen nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer, nicht rechtzeitig oder gar nicht gewährt,
3. die Mindestruhezeit nicht gewährt oder nicht bzw. nicht rechtzeitig dafür sorgt, dass eine kürzere Ruhezeit ausgeglichen wird,
4. einer Rechtsverordnung zuwiderhandelt, die die Bundesregierung in Bezug auf gefährliche Arbeiten, die Sonn- und Feiertagsruhe oder zur Erfüllung zwischenstaatlicher Verpflichtungen erlassen hat,
5. das Beschäftigungsverbot an Sonn- oder Feiertagen nicht beachtet,
6. einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen im Jahr beschäftigt oder einen Ersatzruhetag für die Sonn- oder Feiertagsarbeit nicht bzw. nicht rechtzeitig gewährt,

7. einer vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde in Bezug auf Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe zuwiderhandelt,
8. das Gesetz sowie die Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht im Betrieb auslegt oder aushängt,
9. eine längere Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer nicht oder nicht richtig aufzeichnet oder die Aufzeichnung nicht mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt,
10. der Aufsichtsbehörde eine Auskunft nicht richtig, nicht vollständig oder gar nicht erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder eine Maßnahme der Aufsichtsbehörde (z.B. das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten) nicht gestattet.

Aus dem ArbZG ergeben sich die konkreten **Sanktionsmöglichkeiten** für all diese Ordnungswidrigkeiten: Sie können mit **Geldbußen** von **bis zu 15.000 €** geahndet werden.

In bestimmten Fällen handelt es sich nicht mehr um Ordnungswidrigkeiten, sondern um Straftaten, bei denen Strafvorschriften gelten: Wer eine Handlung nach den oben genannten Punkten 1 bis 3 und 5 bis 7 beharrlich wiederholt oder aber **vorsätzlich** begeht und dadurch die Gesundheit bzw. die Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet, wird mit **Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe** bestraft. Auch wenn ein Arbeitgeber die Gesundheit oder Arbeitskraft nicht vorsätzlich, sondern **fahrlässig** gefährdet, droht eine **Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder eine Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen**.

Ein Verstoß gegen das ArbZG liegt auch dann vor, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich nicht an dessen Regelungen halten, indem ein Arbeitnehmer zum Beispiel freiwillig die gesetzlichen Pausen, die Ruhezeit von elf Stunden oder die maximale werktägliche Arbeitszeit nicht einhält. Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf die Einhaltung der Vorschriften des ArbZG ist nichtig.

7 Exkurs: Aktuelle EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeit erfassung

Im Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass Unternehmen die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter exakt und systematisch zu erfassen haben (Urt. v. 14.05.2019 - C-55/18). Eine Erfassung müsse dabei bereits ab der „Stunde null“, also mit dem ersten Handgriff – zu dem auch Vorbereitungshandlungen wie Umziehen etc. gehören können – erfolgen.

Hintergrund ist die Auslegung der EU-Grundrechtecharta durch den EuGH. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben danach einen Anspruch auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen. Unternehmen müssen

alles ihnen Zumutbare leisten, um diese Verpflichtung zu erfüllen.

Nach dem ArbZG in der im Jahr 2024 geltenden Fassung besteht allerdings – wie bereits seit Jahren – nur die Pflicht, die über acht Stunden hinausgehende Arbeitsleistung des jeweiligen Tages aufzuzeichnen. Der deutsche Gesetzgeber, federführend das Bundesarbeitsministerium (BMAS), hat die Entscheidung des EuGH also noch nicht in nationales Recht umgesetzt.

Mangels Umsetzung besteht in Deutschland auch weiterhin keine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit ab der ersten Stunde. Auch Vertrauensarbeitszeitmodelle bleiben damit zulässig.

Hinweis

Das BMAS hat im April 2023 einen entsprechenden Gesetzentwurf zur Umsetzung des EuGH-Urteils vorgelegt. Nach § 16 Abs. 2 ArbZG (neu) war eine elektronische Aufzeichnung der Arbeitszeit am Tag der Arbeitsleistung vorgesehen.

Der Entwurf wurde in dieser Form allerdings nicht verabschiedet, sondern noch einmal geändert. Im Ergebnis kam es damit nur zu Änderungen beim Mindestlohn, ohne dass die Arbeitszeiterfassung „angetastet“ wurde.