

Arbeitszeiten

Das Arbeitszeitgesetz regelt, wie lange Arbeitnehmer täglich und wöchentlich arbeiten dürfen, welche Pausen ihnen zustehen und unter welchen Bedingungen Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig ist. Es bildet die gesetzliche Grundlage für die Arbeitszeitgestaltung in Deutschland.

Dieses Merkblatt beleuchtet die wichtigsten Regelungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und zeigt, worauf bei der Planung der Arbeitszeiten zu achten ist. Tarifvertragliche Regelungen, wie sie z. B. im Friseur- oder Maler- und Lackierer-Handwerk üblich sind, haben dabei Vorrang vor den gesetzlichen Bestimmungen.

1. Arbeitszeit

Nach § 3 Satz 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Werktage sind Montag bis Samstag, sodass sich eine maximale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden ergibt. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden täglich ist zulässig, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 Satz 2 ArbZG).

Die Arbeitszeit ist gemäß § 2 Abs. 1 ArbZG die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Welche Zeiten jedoch tatsächlich als Arbeitszeit gelten, ist weiterhin Gegenstand der Rechtsprechung:

■ Wegezeit

Die Wegezeit zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zählt grundsätzlich nicht zur Arbeitszeit, da in dieser Zeit keine Arbeitsleistung für den Arbeitgeber erbracht wird (vgl. BAG, Urteil vom 22.04.2009 – 5 AZR 292/08). Dies gilt auch nach der EuGH-Rechtsprechung, sofern kein mobiler Arbeitsplatz vorliegt.

Ausnahme: Bei mobilen Tätigkeiten (z. B. Pflegekräfte im Außendienst) kann die Wegezeit zur ersten Einsatzstelle und zurück als Arbeitszeit gelten, wenn sie vom Arbeitgeber bestimmt ist (vgl. EuGH, Urteil vom 10.09.2015 – C-266/14).

■ Dienstfahrten und Dienstreisezeiten

Vom Arbeitgeber angeordnete Fahrten zu auswärtigen Arbeitsorten gelten als Arbeitszeit, da sie betrieblichen Zwecken dienen (vgl. BAG, Urteil vom 12.12.2012 – 5 AZR 355/12).

Bei Außendienstmitarbeitern sind Dienstreisezeiten regelmäßig Arbeitszeit, da sie zur Erfüllung der Hauptleistungspflicht erforderlich sind. Dies gilt auch für die Fahrten zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück – unabhängig vom Ausgangspunkt (Wohnung oder Betrieb) (vgl. BAG, Urteil vom 22.04.2009 – 5 AZR 292/08).

■ Umkleidezeiten

Umkleidezeiten sind Arbeitszeit, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient – etwa bei vorgeschriebener Dienstkleidung, die nicht zu Hause getragen werden darf und im Betrieb angelegt werden muss (vgl. BAG, Urteil vom 19.09.2012 – 5 AZR 678/11).

Entscheiden sich Arbeitnehmer freiwillig dafür, die Kleidung zu Hause anzulegen, obwohl dies nicht vorgeschrieben ist, liegt keine fremdnützige Tätigkeit vor (vgl. BAG, Beschluss vom 17.11.2015 – 1 ABR 76/13).

2. Erfassung der Arbeitszeit

Seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) besteht in Deutschland die Pflicht zur vollständigen Arbeitszeiterfassung. Arbeitgeber müssen ein System einführen, mit dem Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit objektiv und verlässlich dokumentiert werden – unabhängig von der Unternehmensgröße.

Ein Gesetzesentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sieht vor, dass die Arbeitszeit künftig elektronisch erfasst werden muss. Die wichtigsten Punkte:

- § 16 Abs. 2 ArbZG soll dahingehend geändert werden, dass die tägliche Arbeitszeit am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufgezeichnet werden muss.
- Die Erfassung kann durch den Arbeitgeber, die Arbeitnehmer selbst oder durch Dritte erfolgen.
- Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Kopie der aufgezeichneten Zeiten.
- Der Arbeitgeber kann die Erfassung delegieren, muss aber sicherstellen, dass Verstöße gegen Arbeitszeitvorgaben erkannt werden.
- Tarifverträge können Ausnahmen regeln, z. B.: Abweichung von der elektronischen Form (z. B. Papierform), Verschiebung des Erfassungszeitpunkts (bis zu 7 Tage), Sonderregelungen für Tätigkeiten, deren Arbeitszeit nicht messbar oder nicht im Voraus festlegbar ist.

Ausnahmen für Handwerksbetriebe und Kleinstunternehmen

Der Gesetzesentwurf sieht Ausnahmen für Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten vor. Diese Betriebe sind nicht verpflichtet, die Arbeitszeit elektronisch zu erfassen. Sie können weiterhin händische Aufzeichnungen führen.

Auch für Handwerksbetriebe, die typischerweise unter diese Größenordnung fallen, bedeutet dies eine Erleichterung im Vergleich zu größeren Unternehmen. Dennoch bleibt die Pflicht zur vollständigen Dokumentation bestehen – nur die Form (elektronisch vs. manuell) ist unterschiedlich.

3. Ruhepausen und Ruhezeiten

Gemäß § 4 ArbZG dürfen Arbeitnehmer nicht länger als sechs Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden. Die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen sind wie folgt geregelt:

- Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden: mindestens 30 Minuten Ruhepause.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden: mindestens 45 Minuten Ruhepause.

Diese Pausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Die Ruhepause muss im Voraus festgelegt und tatsächlich gewährt werden, sie darf nicht nur theoretisch möglich sein.

Nach § 5 ArbZG muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen eingehalten werden. Diese Regelung dient dem Gesundheitsschutz und der Regeneration der

Beschäftigten.

4. Nacht- und Schichtarbeit

Nachtzeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (§ 2 Abs. 3 ArbZG) ist die Zeit von 23:00 bis 6:00 Uhr. Für Bäckereien und Konditoreien gilt eine abweichende Nachtzeit von 22:00 bis 5:00 Uhr, um den besonderen betrieblichen Anforderungen Rechnung zu tragen.

Als Nachtarbeitnehmer gelten Beschäftigte, die:

- aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung regelmäßig Nachtarbeit in Wechselschicht leisten oder
- an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr Nachtarbeit verrichten (§ 2 Abs. 5 ArbZG)

Auch für Nachtarbeitnehmer gilt die werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist zulässig, wenn innerhalb von einem Kalendermonat oder vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 6 Abs. 2 ArbZG).

Nach § 6 Abs. 5 ArbZG muss der Arbeitgeber Nachtarbeitnehmern entweder:

- eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder
- einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt gewähren.

Beide Ausgleichsformen sind gleichwertig, der Arbeitgeber hat das Wahlrecht, wie er den Ausgleich gestaltet (vgl. BAG, Urteil vom 01.02.2006 – 5 AZR 422/04). Die Angemessenheit richtet sich nach der Belastung des Arbeitnehmers durch die Nachtarbeit und den Umständen des Einzelfalls.

Ob der Ausgleich angemessen ist, richtet sich nach der Gegenleistung, die der Arbeitnehmer dafür erbringen muss. Maßgeblich sind somit stets die Umstände des Einzelfalls, in erster Linie, die Belastungen für den Arbeitnehmer durch die Nachtarbeit.

5. Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

Gemäß § 9 ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Dieses Verbot dient dem Schutz der Arbeitsruhe.

Das Arbeitszeitgesetz enthält in § 10 eine Reihe von Ausnahmen, die eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen erlauben, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Dazu zählen u. a. Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, wenn dies für den Fortgang des Betriebs erforderlich ist.

Nach aktueller Rechtslage dürfen Arbeitnehmer in Bäckereien und Konditoreien bis zu drei Stunden an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden – etwa für:

- die Herstellung und das Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren,
- den Verkauf von Bäckerwaren, die an diesem Tag angeboten werden (§ 10 Abs. 3 ArbZG).

Die Regelungen hinsichtlich der zulässigen Höchstarbeitszeit und den Ruhepausen sowie Ruhezeiten gelten dabei auch für die Sonn- und Feiertagsarbeit, § 11 Abs. 2 ArbZG.

Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, muss ihnen ein Ersatzruhetag gewährt werden. Dieser ist innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren (§ 11 Abs. 3 Satz 1 ArbZG). Bei Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag ist ein Ersatzruhetag innerhalb von acht Wochen zu gewähren (§ 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG).

Nach Ansicht der Rechtsprechung kommt nach dem Wortlaut der Norm für die Feiertagsbeschäftigung als Ersatzruhetag jeder Werktag, also auch ein ohnehin arbeitsfreier Samstag oder ein schichtplanmäßig arbeitsfreier sonstiger Werktag in Betracht. Eine bezahlte Freistellung an einem Beschäftigungstag kann nicht verlangt werden (vgl., BAG, Urteil vom 19. September 2012 – 5 AZR 727/11; BAG, Urteil vom 23. März 2006 – 6 AZR 497/05). Arbeitnehmer haben zudem keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung von Zuschlägen für Sonn- und Feiertagen. Ein Ausgleich für die Sonn- und Feiertagsarbeit bestehe „nur“ in Form eines Ersatzruhetages (vgl. BAG, Urteil vom 11. Januar 2006 – 5 AZR 97/05).

6. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz

Verstößt der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Regelungen des ArbZG, so handelt er ordnungswidrig, § 22 Abs. 1 ArbZG. Die Ordnungswidrigkeit kann, je nachdem, gegen welche Regelung ein Verstoß vorliegt, mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro oder mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden, § 22 Abs. 2 ArbZG. Die Bußgelder wurden im Zuge der Reform 2025 deutlich angehoben.

Bei bestimmten Verstößen, etwa die Missachtung der zulässigen Höchstarbeitszeit oder die nicht oder nicht rechtzeitige Gewährung der vorgeschriebene Mindestruhepause droht dem Arbeitgeber sogar eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder eine Geldstrafe, wenn er die Handlung vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder beharrlich wiederholt (§ 23 Abs. 1 Nr. 1 und 2 ArbZG). Verursacht der Arbeitgeber die Gefahr hingegen fahrlässig, so droht ihm eine Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder eine Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen (§ 23 Abs. 2 ArbZG).

Hinweis:

Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.