



Neunzig & Riegert

Steuerberatungsgesellschaft

beraten | gestalten | optimieren

83435 Bad Reichenhall · Ludwigstr. 27

Tel.: (08651) 76 67 3-0 · Fax: (08651) 76 67 3 11

kanzlei@stb-neunzig-riegert.de · www.stb-neunzig-riegert.de

Mandanteninfo der Kanzlei Neunzig & Riegert

Arbeitszeitregelungen

Inhalt

1 Einleitung

2 Was alles zur Arbeitszeit zählt

2.1 Begriff der Arbeitszeit

2.2 Grundregel des Acht-Stunden-Arbeitstags

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 Nichteinhaltung?

1 Einleitung

Welche Höchstarbeitszeiten müssen in Unternehmen beachtet werden? Wann sind Pausen einzulegen – und wie lange? Und wie ist das mit der Überstundenregelung?

Fragen zur Arbeitszeit gehören zum Arbeitsalltag. Dabei muss zwischen der arbeitsvertraglichen, der vergütungsrechtlichen, der arbeitsschutzrechtlichen sowie der mitbestimmungsrechtlichen Arbeitszeit unterschieden werden. Unter der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit versteht man die Zeit, für die der Arbeitnehmer z.B. aufgrund seines Arbeitsvertrags zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Fehlt es an einer ausdrücklichen Regelung, gilt zwischen den Arbeitsvertragsparteien die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart, was im Übrigen auch außertarifliche Angestellte einschließt. 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.

Mit dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hat der Gesetzgeber Grundlegendes geregelt, doch existieren daneben auch Spezialregelungen für einzelne Branchen. Das ArbZG dient zum einen dem Schutz der Beschäftigten, indem es unter anderem die Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit und die Mindestdauer für Pausen festlegt. Zum anderen schafft es einen Rahmen für intelligente und spezifische Arbeitszeitmodelle. Geschützt werden sowohl Arbeitnehmer als auch Auszubildende durch diese Regelungen.

Im Folgenden werden die grundlegenden Eckpfeiler der Arbeitszeitgestaltung im betrieblichen Alltag vorgestellt.

Hinweis

Das ArbZG findet **keine Anwendung** bei **leitenden Angestellten, Chefärzten** und **Dienststellen- und Personalleitern im öffentlichen Dienst**. Eine Ausnahme wird auch bei solchen Arbeitnehmern gemacht, die (wie z.B. eine angestellte Erzieherin) 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 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. Werktage gelten Montag bis Samstag, was in Verbindung mit der gesetzlichen Regelarbeitszeit also 48 Stunden pro Woche ergibt. Eine Überschreitung die-

ser Wochenstundenzahl aufgrund betrieblicher Erfordernisse ist trotzdem gesetzeskonform, wenn sie wenigstens als Durchschnittswert im Verlauf von sechs Monaten erreicht wird.

Wann die Arbeitszeit genau beginnt und endet, ist häufig in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben oder es gibt eine entsprechende Anweisung des Arbeitgebers. Die Pausen von einer Viertel- bis Dreiviertelstunde 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 für die große Mehrzahl der Beschäftigten der Zeitpunkt des Erscheinens am Arbeitsplatz der eigentliche Arbeitsbeginn. Sinngemäß gilt Entsprechendes für das Arbeitsende.

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:

- Dienstreisen: Wer gefahren oder geflogen wird, kann sich ganz auf seine Unterlagen oder den Laptopbildschirm konzentrieren. Aber auch wenn der Arbeitnehmer seinen Dienstwagen an den Ort des Treffens lenkt, arbeitet er im Sinne des ArbZG, wenn das Reisen zu seiner vertraglichen Arbeitspflicht gehört (z.B. Außendienstmitarbeiter). Für den Beifahrer einer solchen Dienstreise gilt, dass er während derselben Fahrt Freizeit hat - es sei denn, beide unterhalten sich geschäftlich.
- Fahrten zwischen Arbeitsstätten (z.B. Handwerker, häusliche Krankenpflege).
- der Gang zur Kaffeemaschine.
- der Gang zur Toilette.
- die erste 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.

- Berufsschultage mit mehr als fünf Unterrichtsstunden. Hierfür werden acht Stunden auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet. Bei kürzerem Unterricht wird die tatsächliche Unterrichtszeit inklusive der Pausen kalkuliert.

Nicht zur Arbeitszeit gehören:

- Mittags- und Ruhepausen (Ausnahme: im Bergbau unter Tage).
- Fahrzeiten vom Wohnort zum Arbeitsplatz.
- Arztbesuche: Grundsätzlich sind diese in die Freizeit zu verlegen. Es gibt zwei Ausnahmen: Während der eigentlichen Arbeitszeit ist der Arztbesuch nur 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.
- Übernachtungen während einer mehrtägigen Dienstreise oder einer Fortbildung.

Hinweis

Sonderfall Rauchen: Die sogenannte „Raucherpause“ wird in den Betrieben unterschiedlich gehandhabt. So ist es in immer mehr Firmen üblich, dass Mitarbeiter ausstempeln müssen, bevor sie Rauchen gehen. Dadurch sind diese Mitarbeiter dazu verpflichtet, die durch das Rauchen verlorengegangene Zeit nachzuholen. Kritisiert wird diese Maßnahme mit dem Argument, dass die Dauer der Raucherpause meist nicht mehr als fünf Minuten beträgt und damit keine (unbezahlte) Ruhepause darstellt, da laut ArbZG eine Ruhepause mindestens 15 Minuten betragen muss.

2.2 Grundregel des Acht-Stunden-Arbeitstags

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. Die tatsächliche Arbeitszeit der Beschäftigten ist in aller Regel kürzer, als das ArbZG es zulassen würde. Sie wird durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

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. Zur 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 Acht-Stunden-Tag 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 ein Arbeitgeber keinerlei Einfluss hat und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beheben oder zu verhindern sind, ist es möglich, von den Regelungen der täglichen Acht-Stunden-Arbeitszeit bzw. Zehn-Stunden-Arbeitszeit abzuweichen. Dabei muss aber die oben genannte Obergrenze von einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden in einem Zeitraum von sechs Monaten gewährleistet sein.

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 Nachtarbeitszeit und die Ruhezeit der Bestells- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen 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, die dieser **über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus** erbringt, 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 und die auch keiner Tarifbindung unterliegen, muss die Überstundenregelung

ausdrücklich im Arbeitsvertrag geregelt sein. Ansonsten dürfen keine Überstunden angeordnet werden.

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

Beispiel

Ein Unternehmen befindet sich angesichts finanzieller Schwierigkeiten in der Nähe einer drohenden Insolvenz. Es gelingt der Geschäftsführung, kurzfristig einen lukrativen Zusatzauftrag zu erhalten, der jedoch umgehend bearbeitet werden muss. Dieser Zusatzauftrag kann kurz- und mittelfristig zur wirtschaftlichen Konsolidierung des Unternehmens führen, erfordert jedoch die Leistung von Überstunden. Hierzu sind die Arbeitnehmer verpflichtet, zumal 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 Zehn-Stunden-Tag). Bei einem Verstoß der Vereinbarungen hiergegen kann der Arbeitnehmer die Mehrarbeit verweigern. Bei rechtmäßigen Vereinbarungen ist der Arbeitnehmer innerhalb des gesetzten Rahmens zur Mehrleistung verpflichtet.

Hinweis

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

2.4.3 Anspruch auf Vergütung von Überstunden

Die vom Arbeitgeber angeordneten, gebilligten oder geduldeten oder die zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewordenen **Überstunden lösen Vergütungsansprüche für die 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. Allerdings muss ein **Überstundenzuschlag nur dann gezahlt werden, wenn dies arbeits-/tarifvertraglich geregelt oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist**. Bei Teilzeitkräften besteht nur dann ein Anspruch auf einen Überstundenzuschlag, wenn die betriebsübliche Vollarbeitszeit überschritten wird.

Beispiel

Die Vollarbeitszeit liegt in einem Unternehmen bei 40 Wochenstunden. Herr Meier arbeitet in Teilzeit lediglich 25 Stunden pro Woche für dieses Unternehmen. In seinem Fall muss er im Bedarfsfall bis zu 15 Überstunden pro Woche auch ohne Zuschlag leisten.

Der Beschäftigte muss im Streitfall unter Angabe von Tagen und Zeiten seine Überstunden nachweisen und gegebenenfalls auch die Tätigkeiten benennen, die er seinem Arbeitgeber schuldet, 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 Beginn und Ende der Überstunden spätestens am folgenden Tag vom Arbeitnehmer schriftlich angezeigt werden.

Beispiel

Herr Müller arbeitet als Handwerker im Gebäudemanagement. Er klagt gegen seinen Arbeitgeber auf die Zahlung seiner Vergütung für 450 Überstunden. Er habe, so gibt er vor Gericht an, an genau bezeichneten Tagen Überstunden geleistet. Es handelte 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 entsprechenden 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 einzuschreiten.

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 Bruttostundenlohn 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: Berechnung der durchschnittlichen Monatsstundenzahl, indem die Wochenstundenzahl mit dem Faktor 4,325 (= die durchschnittliche Anzahl an Wochen in einem Monat) multipliziert wird. Anschließend wird die monatliche Bruttoarbeitsvergütung durch die berechnete durchschnittliche Monatsstundenzahl geteilt.

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 40 Stunden \times 4,325 = 173 Stunden. Ihr durchschnittlicher Bruttostundenlohn beträgt somit 4.000 € : 173 Stunden = 23,12 € pro Stunde.

Zweite Methode: Teilung des zwölffachen Bruttomonatsgehalts (= Jahresgehalt) durch 52 Wochen (= Anzahl ganzer Wochen eines Jahres); anschließend Teilung des Ergebnisses durch die Zahl der Wochenstunden. Nach Kürzung ergibt sich daraus die folgende Kurzformel.

Kurzformel:

$$((\text{Bruttomonatsgehalt} \times 3) : 13) : \text{Wochenstunden} = \text{Bruttostundenlohn}$$

Beispiel

Für Frau Jansen ergibt sich bei dieser Methode folgendes Ergebnis: $((4.000 \text{ €} \times 3) : 13) : 40 \text{ Stunden} = 23,07 \text{ € pro Stunde}$.

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

Beispiel

Frau Jansen hat im April 15 Überstunden geleistet. Ihr steht vertragsgemäß ein Überstundenzuschlag von 25 % zu. Damit ergibt sich, wenn der Arbeitgeber die erste Berechnungsmethode anwendet, eine Überstundenvergütung von $15 \times 23,12 \text{ €} \times 1,25 = 433,50 \text{ € brutto}$.

Es besteht auch die Möglichkeit, Überstunden pauschal zu vergüten. Derartige Vereinbarungen in Arbeitsverträgen müssen allerdings einer Kontrolle ähnlich wie für allgemeine Geschäftsbedingungen standhalten, was bedeutet, dass sie **klar** und **unmissverständlich** formuliert sein müssen, **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 Bundesarbeitsgerichts (BAG) grundsätzlich nie von einer Pauschalvereinbarung erfasst werden dürfen.

2.5 Nachtarbeit

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 Nachtarbeit in Wechselschicht oder an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leistet, gilt als Nachtarbeiter im Sinne des ArbZG. Diese Unterscheidung ist wegen des besonderen gesundheitlichen Schutzes wichtig, denn für Nachtarbeiter 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 Nachtarbeiterin oder der Nachtarbeiter umgesetzt werden sollte.

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

Nachtarbeiter sollen in der Regel höchstens acht Stunden, in Ausnahmefällen bis zu zehn Stunden arbeiten. Das Prinzip ist das gleiche wie bei der Arbeitszeit am Tag. Daraus resultiert eine zulässige Gesamtarbeitszeit von 192 Stunden innerhalb von vier Wochen, die der Arbeitgeber flexibel verteilen kann (6 Tage × 8 Stunden täglich × 4 Wochen). Zugleich gilt es, die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden zu beachten. Der kurze Ausgleichszeitraum von vier Wochen in einem Kalendermonat gilt nur, wenn der Arbeitnehmer auch wirklich Nachtarbeit leistet. Ansonsten gilt der Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten bzw. 24 Wochen).

2.6 Bereitschaftstätigkeiten

Für viele Beschäftigte gehören neben der eigentlichen Arbeit auch Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zur Tätigkeit dazu. Die jeweilige Vergütung richtet sich grundsätzlich nach dem einschlägigen Tarifvertrag bzw. dem Arbeitsvertrag.

2.6.1 Arbeitsbereitschaft

Hierbei hält sich der Arbeitnehmer während seiner Arbeitsbereitschaftszeit (also keine Pausenzeit) am Ar-

beitsplatz auf. Vom BAG wird diese Zeit als „wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“ definiert.

Die Zeit der Arbeitsbereitschaft gehört zwar zur Arbeitszeit, allerdings wird sie **nicht wie die volle Arbeitszeit gewertet**, sondern je nach Tarifvertrag gewertet, z.B. wird die Arbeitsbereitschaftszeit laut Manteltarifvertrag im öffentlichen Dienst zu 50 % gezahlt. 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 solcher Sachverhalt wird schon bei etwa **30 % Arbeitsbereitschaft** angenommen.

2.6.2 Bereitschaftsdienst

Dabei ist der Arbeitnehmer (z.B. Bereitschaftsarzt 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.

Einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zufolge ist der Bereitschaftsdienst als **normale Arbeitszeit** anzurechnen und zählt somit bei der Berechnung der Höchstarbeitszeit im Sinne des ArbZG mit.

2.6.3 Rufbereitschaft

In diesem Fall kann der Arbeitnehmer seinen Aufenthalt frei wählen, wobei er allerdings seinem Arbeitgeber im Voraus seinen Aufenthaltsort mitteilen muss. Zugleich muss der Arbeitnehmer jederzeit zur unverzüglichen Arbeitsaufnahme 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 Acht-Stunden-Arbeitstag 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.

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 Nachtschicht 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 22.00 Uhr, und am Sonntagabend um 22.00 Uhr beginnt die nächste Nachtschicht. Diese Vorgehensweise ist zulässig, weil zwischen diesen beiden Terminen 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 leichtverderblichen 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 Tagesaktualität 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 am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,
- 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 treffen. 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 leichtverderblichen 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 ersatzweise 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 Arbeitsschutzämter.

4.4 Gestattung 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, 0.00 Uhr – Samstag, 24.00 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 Nachtarbeit, siehe Punkt 5.2) gewährt, und wenn gezahlte Zuschläge ein bestimmtes Verhältnis zum Grundlohn nicht überschreiten (z.B. 25 % bei Nachtarbeit).

Hinweis

Überstundenvergütungen an einen Gesellschafter-Geschäftsführer werden steuerlich in der Regel als verdeckte Gewinnausschüttung angesehen!

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 01.01. **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.

Das Entgelt für Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit in der Nachtarbeitszeit liegt, ist sozialversicherungsrechtlich beitragspflichtig. Gleiches gilt für erhaltene Zuschläge, wenn für die Nachtarbeit Freizeitausgleich gewährt wurde oder Zuschläge gezahlt wurden, obwohl keine Nachtarbeit (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 im Hinblick auf die zulässigen Arbeitszeiten zu überwachen. Des Weiteren bieten sich für den Arbeitnehmer mehrere Möglichkeiten, gegen die Nichteinhaltung der Arbeitszeitregelungen vorzugehen.

So besitzt der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf **Einhaltung der Regelungen des ArbZG**, deren Einhaltung 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 z.B., dass dieser über die gesetzlich zulässige Höchst-

arbeitszeit 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 EuGH können Arbeitnehmer einen **Schadenersatzanspruch** gegen ihren Arbeitgeber geltend machen. Dieser Schadenersatz 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 Name der entsprechenden Behörde ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich (Gewerbeaufsicht, Landesamt für Arbeitsschutz, Landesgewerbeamt)

Eine entsprechende Anzeige kann hier sehr effektiv sein, da der Druck auf den Arbeitgeber weitaus stärker ist, als wenn der Arbeitnehmer den Verstoß gegenüber dem Arbeitgeber anzeigt.

Aus dem ArbZG ergeben sich die konkreten Sanktionsmöglichkeiten wegen Ordnungswidrigkeiten gegenüber dem Arbeitgeber, wenn er die Arbeitszeitregelungen nicht einhält. 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, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig 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, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder eine Maßnahme der Aufsichtsbehörde (z.B. das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten) nicht gestattet.

All diese Ordnungswidrigkeiten können mit Geldbußen von bis zu **15.000 €** geahndet werden. Lediglich beim Punkt 8 beträgt die Geldbuße „nur“ bis zu 2.500 €.

In bestimmten Fällen handelt es sich nicht mehr um Ordnungswidrigkeiten, sondern um Straftaten, wo 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 z.B. 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.

Allerdings gilt auch: Als **Täter** kann **nur der Arbeitgeber** (Unternehmer) oder seine eigenverantwortliche Vertretung (z.B. Betriebsleitung) verantwortlich gemacht werden.

Die Kanzlei Neunzig & Riegert steht Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: August 2015

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.