

**ZAR**  
Zentrum  
für  
Aus-und Fortbildung im Recht

**Arbeitszeitgesetz**

**Hans-Werner Spreizer / Andrea Rosenfeldt**

[www.zar-fernstudium.de](http://www.zar-fernstudium.de)

## **Impressum**

Skript, Layout und Konzept wurden entwickelt durch das

ZAR

Zentrum für Aus- und Fortbildung im Recht

Zum Tal 30

66606 St. Wendel

Tel.: 06858-698337

Email: [zar@rechtsassistent.de](mailto:zar@rechtsassistent.de)

Internet: [www.zar-fernstudium.de](http://www.zar-fernstudium.de)

© Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Verbreitung, Weitergabe oder Vervielfältigung auch einzelner Teile sind nur mit der ausdrücklichen Zustimmung des Herausgebers gestattet.

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	3
Vorwort .....	5
1. Einführung .....	7
1.1. Allgemeines zum Arbeitszeitgesetz .....	7
1.2. Regelungszweck des Arbeitszeitgesetzes, § 1 ArbZG .....	8
1.3. Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes .....	8
1.4. Lernhilfe.....	10
2. Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten .....	12
2.1. Arbeitszeit.....	12
2.1.1. Begriff „Arbeitszeit“, § 2 I ArbZG.....	12
2.1.2. Zulässige Dauer der Arbeitszeit.....	14
2.1.2.1. Werktägliche Arbeitszeit .....	15
2.1.2.2. Ruhepausen und Ruhezeit.....	18
2.1.2.2.1. Ruhepausen, § 4 ArbZG .....	18
2.1.2.2.2. Ruhezeit, § 5 ArbZG .....	20
2.2. Nacht- und Schichtarbeit, § 6 ArbZG.....	22
2.2.1. Gestaltung der Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer .....	23
2.2.2. Werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer .....	23
2.2.3. Recht der Nachtarbeitnehmer auf arbeitsmedizinische Untersuchung .....	23
2.2.4. Recht der Nachtarbeitnehmer auf Umsetzung auf einen Tagesarbeitsplatz.....	23
2.2.5. Ausgleich für Nachtarbeit.....	24
2.2.6. Weiterbildung für Nachtarbeitnehmer .....	24
2.2.7. Abweichende Regelungen.....	25
2.2.8. Mitbestimmung des Betriebsrats.....	25
2.2.9. Sonderregelungen für besondere Personengruppen.....	25
2.3. Abweichende Regelungen, §§ 7, 19 ArbZG .....	26
2.4. Gefährliche Arbeiten, § 8 ArbZG .....	27
2.5. Lernhilfe.....	28
3. Sonn- und Feiertagsruhe .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
3.1. Sonn- und Feiertagsruhe, § 9 ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
3.2. Sonn- und Feiertagsbeschäftigung, § 10 ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>

3.3. Weitere Ausnahmen von Sonn- und Feiertagsruhe, § 13 ArbZG, § 14 I ArbZG und § 15 II ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
3.3.1. § 13 I ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
3.3.2. § 13 II ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
3.3.3. § 13 III Nr. 2 ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
3.3.4. § 13 IV ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
3.3.5. § 13 V ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
3.3.6. § 14 I ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
3.3.7. § 15 II ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
3.4. Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung, § 11 ArbZG	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
3.5. Lernhilfe.....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
4. Ausnahmeregelungen .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
4.1. Abweichungen in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen, § 14 I ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
4.2. Weitere Abweichungsmöglichkeiten, § 14 II ArbZG.....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
4.3. Bewilligung, Ermächtigung, § 15 ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
4.4. Lernhilfe.....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
5. Durchführung des ArbZG.....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
5.1. Aushang, § 16 I ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
5.2. Arbeitszeitnachweise, § 16 II ArbZG.....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
5.3. Aufsichtsbehörde, § 17 ArbZG.....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
5.4. Lernhilfe.....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
6. Straf- und Bußgeldvorschriften, §§ 22, 23 ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
6.1. Täter i.S.d. §§ 22, 23 ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
6.2. Bußgeldvorschriften, § 22 ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
6.3. Strafvorschriften, § 23 ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
6.4. Sonstige Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das ArbZG .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
7. Übungsfall.....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
8. Einsendeklausur.....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
Literaturverzeichnis .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
Stichwortverzeichnis .....	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>

## Vorwort

Gegenstand dieses Unterrichtskripts ist das Recht der Arbeitszeit. Zum Verständnis des Skripts sind keine weiteren Bücher erforderlich. Vorliegen sollte jedoch eine arbeitsrechtliche Gesetzessammlung, die das Arbeitszeitgesetz enthält.

Ein Lernerfolg setzt voraus, dass das Skript nicht nur gelesen oder gar überflogen, sondern auch verstanden wird. Hierzu ist es wichtig, dass alle zitierten Rechtsnormen nachgelesen werden. Außerdem müssen die Lernhilfen sorgfältig bearbeitet werden. Das Nachlesen der Antworten ohne vorherige eigenständige Lösung der Fragen und Übungsfälle fördert den Lernerfolg nur wenig. Es wird empfohlen, die Lösungen sowohl für die Fragen als auch für die Übungsfälle schriftlich zu skizzieren. Schriftliches Ausformulieren hilft, das Fachvokabular zu erlernen und mit der Fachsprache umzugehen. Außerdem ist der Einpräg-Effekt ungleich größer als bei der bloßen gedanklichen Lösung. Besonders wichtig zum Verständnis sind die Teile des Skripts, die in grauen Kästchen zusammengefasst sind. Sie werden mit der Überschrift „Bitte prägen Sie sich ein“ eingeleitet. Dies bedeutet aber nicht, dass der gesamte übrige Stoff unwichtig ist.

Die Autoren des Unterrichtskripts haben sich um größtmögliche Richtigkeit in rechtlicher Hinsicht und um Aktualität bemüht. Aufgrund ständiger Gesetzesänderungen und neuerer Entwicklungen in der Rechtsprechung gerade im Arbeitsrecht bleibt es nicht aus, dass ehemals richtige Darstellungen nicht mehr gelten und überholt sind. Das Skript wird deshalb in regelmäßigen Abständen aktualisiert. Naturgemäß hinkt die Aktualisierung von Unterrichtsmaterialien den tatsächlichen Ereignissen aber hinterher. Es mag deshalb im Einzelfall vorkommen, dass Sie auf überholte Darstellungen treffen, die wir bei der nächsten anstehenden Aktualisierung berücksichtigen.



## 1. Einführung

Im Rahmen der Einführung werden Ihnen nach einigen allgemeinen Bemerkungen zum Arbeitszeitgesetz der Regelungszweck des Arbeitszeitgesetzes sowie der Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes vorgestellt.

### 1.1. Allgemeines zum Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist am 01.07.1994 in Kraft getreten. Es regelt die tägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern. Das ArbZG hat die aus dem Jahr 1938 stammende Arbeitszeitordnung (AZO) sowie zahlreiche weitere zum Teil aus dem 19. Jahrhundert stammende Gesetze und Verordnungen zur Arbeitszeit abgelöst. Seine letzte wesentliche Änderung hat das ArbZG durch Art. 4b des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 erfahren, durch das die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Bereitschaftsdienst<sup>1</sup> umgesetzt wurde.

Das ArbZG ist in acht Abschnitte gegliedert:

- 1) Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften
- 2) Zweiter Abschnitt: Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten
- 3) Dritter Abschnitt: Sonn- und Feiertagsruhe
- 4) Viertes Abschnitt: Ausnahmen in besonderen Fällen
- 5) Fünfter Abschnitt: Durchführung des Gesetzes
- 6) Sechster Abschnitt: Sonderregelungen
- 7) Siebter Abschnitt: Straf- und Bußgeldvorschriften
- 8) Achter Abschnitt: Schlussvorschriften.

Der allgemeine Arbeitszeitschutz nach dem ArbZG wird ergänzt durch den besonderen Arbeitszeitschutz für besonders schutzbedürftige Personen. Entsprechende gesetzliche Regelungen finden sich z.B.

- für Kinder und Jugendliche im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG, s. dort §§ 5 ff., 8 ff. JArbSchG),
- für Schwangere und stillende Mütter im Mutterschutzgesetz (MuSchG, s. dort §§ 7 f. MuSchG) und
- für Schwerbehinderte im neunten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX, s. dort § 81 IV 1 Nr. 4 SGB IX und § 124 SGB IX).

*Beispiel: Für Schwangere und stillende Mütter gelten abweichend von den Vorgaben des ArbZG erheblich strengere Regelungen bezüglich der Mehrarbeit, der Nachtarbeit und der Sonntagsarbeit (s. § 8 MuSchG).*

Darüber hinaus gibt es z.B. besondere arbeitszeitbezogene Regelungen

- für bestimmte Branchen (z.B. Ladenschlussgesetz (LSchlG), Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie) und
- für bestimmte Berufsgruppen (s. § 18 III ArbZG (Besatzungsmitglieder auf Kauffahrteischiffen), § 20 ArbZG (Besatzungsmitglieder von Flugzeugen), § 21 ArbZG (Fahrpersonal in der Binnenschifffahrt), Fahrpersonalverordnung (Kraftfahrer).

---

<sup>1</sup> EuGH, Urteil vom 09.09.2003, Rs. C-151/02, NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 2003, 1019 ff.

*Beispiel: § 17 LSchlG regelt die Arbeitszeit von Arbeitnehmern in Verkaufsstellen an Sonn- und Feiertagen.*

Die Vorschriften des ArbZG sind grundsätzlich nicht disponibel. Es spielt daher z.B. keine Rolle, ob der Arbeitnehmer mit einem Verstoß gegen das ArbZG einverstanden ist.

Allerdings darf von den Vorgaben des ArbZG in gewissem Umfang durch einen Tarifvertrag oder durch eine auf einem Tarifvertrag basierende Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgewichen werden. Wenn also auf Arbeitsverträge Tarifverträge anwendbar sind, ist zunächst zu prüfen, ob dort Sonderregelungen getroffen worden sind.

## **1.2. Regelungszweck des Arbeitszeitgesetzes, § 1 ArbZG**

§ 1 ArbZG enthält die Zielsetzung des ArbZG. Zweck des ArbZG ist es nach § 1 ArbZG,

- 1) einerseits die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und andererseits die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie
- 2) den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

Die in § 1 ArbZG genannten Zwecke sind bei der Auslegung des ArbZG zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind sie bei Ermessensentscheidungen von Behörden von Bedeutung. D.h.: Haben Behörden (z.B. aufgrund der Verwendung des Wortes „kann“) einen Entscheidungsspielraum, müssen sie bei ihrer Entscheidung die in § 1 ArbZG festgelegten Zwecke des ArbZG berücksichtigen.

## **1.3. Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes**

Der Anwendungsbereich des ArbZG ergibt sich aus räumlichen und persönlichen Kriterien.

Das ArbZG gilt für alle sich in der BRD aufhaltenden Personen. Entscheidend ist, dass die Arbeitsleistung in der BRD erbracht wird. Das ArbZG gilt daher auch für Deutsche, die bei ausländischen Unternehmen beschäftigt sind, und für ausländische Arbeitnehmer, die in der BRD (bei deutschen oder ausländischen Unternehmen) beschäftigt sind.

Das ArbZG gilt – abgesehen von den in § 18 ArbZG genannten Ausnahmen – für alle Arbeitnehmer. Arbeitnehmer i.S.d. ArbZG sind nach § 2 II ArbZG Arbeiter und Angestellte sowie die (volljährigen) zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Arbeitnehmer ist, wer für einen anderen aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags unselbständige Dienste leistet.<sup>2</sup> Kein Arbeitnehmer ist also z.B. der zu den selbständig Tätigen gehörende so genannte freie Mitarbeiter. Freie Mitarbeiter werden daher von den Regelungen des ArbZG nicht erfasst und dürfen arbeiten, wann und solange sie wollen.

Die in § 2 II ArbZG angesprochene Unterscheidung zwischen „Arbeitern“ und „Angestellten“, die historisch bedingt ist, spielt heute keine Rolle mehr. Zu den in § 2 II ArbZG noch genannten „zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten“ zählen nicht nur Auszubildende gem. § 10 I BBiG (Berufsbildungsgesetz), sondern auch Studenten im Berufspraktikum sowie sonstige Praktikanten und Volontäre. Jedoch müssen diese Personen das 18. Lebensjahr vollendet haben, anderenfalls ist das JArbSchG einschlägig (§ 18 II ArbZG).

Das ArbZG gilt nicht für die in § 18 ArbZG genannten Personengruppen.

*Beispiele: Zu den in § 18 ArbZG genannten Personengruppen zählen leitende Angestellte i.S.d. § 5 III Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und Chefärzte (nicht: Ober- oder Assistenzärzte) sowie Personen unter 18 Jahren (für die gem. § 18 II ArbZG das JArbSchG anwendbar ist).*

---

<sup>2</sup> Näheres zum Begriff „Arbeitnehmer“ im Skript „Individualarbeitsrecht“, S. 19 ff.



Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Das Arbeitszeitgesetz ist am 01.07.1994 in Kraft getreten. Es regelt die tägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern.
- ✓ Der allgemeine Arbeitszeitschutz nach dem ArbZG wird ergänzt durch den besonderen Arbeitszeitschutz für besonders schutzbedürftige Personen. Entsprechende gesetzliche Regelungen finden sich z.B. für Kinder und Jugendliche im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), für Schwangere und stillende Mütter im Mutterschutzgesetz (MuSchG) und für Schwerbehinderte im neunten Buch des Sozialgesetzbuch (SGB IX). Darüber hinaus gibt es z.B. besondere arbeitszeitbezogene Regelungen für bestimmte Branchen (z.B. Ladenschlussgesetz (LSchlG)) und für bestimmte Berufsgruppen (s. § 18 III ArbZG (Besatzungsmitglieder auf Kauffahrteischiffen), § 20 ArbZG (Besatzungsmitglieder von Flugzeugen), § 21 ArbZG (Fahrpersonal in der Binnenschifffahrt), Fahrpersonalverordnung (Kraftfahrer)).
- ✓ Das ArbZG hat drei Ziele: Es bezweckt, (1.) die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und (2.) die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie (3.) den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.
- ✓ Das ArbZG gilt – abgesehen von den in § 18 ArbZG genannten Ausnahmen – für alle in der BRD arbeitenden Arbeitnehmer. Zu den in § 18 ArbZG genannten Personengruppen zählen z.B. leitende Angestellte i.S.d. § 5 III BetrVG und Chefärzte sowie Personen unter 18 Jahren (für die gem. § 18 II ArbZG das JArbSchG anwendbar ist).

## 1.4. Lernhilfe

Nach der Bearbeitung dieses Kapitels sollten Sie die folgenden Fragen beantworten können. Die Antworten finden Sie auf der nächsten Seite. Versuchen Sie jedoch zuerst eine eigenständige Lösung.

- 1) Was regelt – stichwortartig umschrieben – das ArbZG?
- 2) Nennen Sie drei Gesetze, durch die der allgemeine Arbeitszeitschutz nach dem ArbZG durch einen besonderen Arbeitszeitschutz für besonders schutzbedürftige Personen ergänzt wird.
- 3) Welche Ziele hat das ArbZG?
- 4) Für wen gilt das ArbZG?

## Lösungen

- 1) Das Arbeitszeitgesetz regelt die tägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern.
- 2) Besondere Arbeitszeitschutzvorschriften finden sich z.B. für Kinder und Jugendliche im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), für Schwangere und stillende Mütter im Mutterschutzgesetz (MuSchG) und für Schwerbehinderte im neunten Buch des Sozialgesetzbuch (SGB IX). Darüber hinaus gibt es z.B. besondere arbeitszeitbezogene Regelungen für bestimmte Branchen (z.B. Ladenschlussgesetz (LSchIG)) und für bestimmte Berufsgruppen (s. § 18 III ArbZG (Besatzungsmitglieder auf Kauffahrteischiffen), § 20 ArbZG (Besatzungsmitglieder von Flugzeugen), § 21 ArbZG (Fahrpersonal in der Binnenschifffahrt), Fahrpersonalverordnung (Kraftfahrer)).  
*(Anmerkung: Die Nennung von drei Beispielen genügt.)*
- 3) Das ArbZG hat drei Ziele: Es bezweckt, (1.) die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und (2.) die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie (3.) den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.
- 4) Das ArbZG gilt – abgesehen von den in § 18 ArbZG genannten Ausnahmen – für alle in der BRD arbeitenden Arbeitnehmer. Zu den in § 18 ArbZG genannten Personengruppen, für die das ArbZG nicht gilt, zählen z.B. leitende Angestellte i.S.d. § 5 III BetrVG und Chefärzte sowie Personen unter 18 Jahren (für die gem. § 18 II ArbZG das JArbSchG anwendbar ist).

## 2. Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

In diesem Kapitel lernen Sie die grundsätzlichen Regelungen zur werktäglichen Arbeitszeit und zur arbeitsfreien Zeit einschließlich der Sonderregelungen für Nacht- und Schichtarbeit kennen.

### 2.1. Arbeitszeit

Kernbegriff des Arbeitszeitschutzrechts ist der Begriff der Arbeitszeit.

#### 2.1.1. Begriff „Arbeitszeit“, § 2 I ArbZG

Arbeitszeit i.S.d. ArbZG ist nach der Legaldefinition des § 2 I 1 ArbZG „die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen“. Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind gem. § 2 I 1 ArbZG zusammenzurechnen. Letzteres beruht darauf, dass es für den Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers unerheblich ist, ob er für einen oder für mehrere Arbeitgeber arbeitet.

*Beispiel: Wer um 08:00 Uhr zu arbeiten beginnt und um 16:45 Uhr den Betrieb verlässt, hat nur acht Stunden i.S.d. ArbZG gearbeitet, wenn die insgesamt acht Stunden und 45 Minuten betragende Anwesenheitszeit im Betrieb eine 45 Minuten lange Pause beinhaltet.*

Im Bergbau unter Tage zählen gem. § 2 I 2 ArbZG die Ruhepausen zur Arbeitszeit. Dies hat zur Folge, dass im Bergbau die zulässigen Höchstarbeitszeiten verkürzt sind.

Für den Begriff der Arbeitszeit kommt es darauf an, ob eine betrieblich veranlasste Tätigkeit des Arbeitnehmers vorliegt. Unerheblich ist, wo die Arbeit geleistet wird. Auch wenn der Arbeitnehmer z.B. zu Hause arbeitet, handelt es sich um Arbeitszeit, für die die Regelungen des ArbZG gelten. Ferner spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer auch wirklich arbeitet. Zur Arbeitszeit zählen deshalb auch Arbeitsunterbrechungen, z.B. wegen fehlender Arbeitsmaterialien oder wegen Maschinenstillstands.

Welche Tätigkeiten im Einzelnen zur Arbeitszeit gehören, ist bei drei Fallgruppen problematisch:

- 1) vor- und nachbereitende Tätigkeiten wie Wasch- und Umkleidezeiten. Diese sind dann Arbeitszeit, wenn sie ausschließlich einem fremden Bedürfnis dienen. Umkleidezeiten sind nach dem BAG<sup>3</sup> nur dann Arbeitszeit, wenn die Dienstkleidung notwendig im Betrieb angelegt werden muss, dort nach Beendigung der Tätigkeit verbleiben muss und der Arbeitnehmer aus Gründen des Arbeitsschutzes ohne sie die Arbeit gar nicht aufnehmen darf. Zeit, die für das An- und Ablegen besonderer Schutzkleidung benötigt wird, ist daher i.d.R. Arbeitszeit.

*Beispiele: Krankenschwester, die im OP-Bereich arbeitet; Polizeivollzugsbeamter der ihm persönlich zugewiesene Ausrüstungsgegenstände (z.B. Pistole mit Holster, Reservemagazin, Handschellen) vor Schichtbeginn und nach Schichtende an- und ablegt<sup>4</sup>*

Dagegen sind Umkleidezeiten nach dem BAG<sup>5</sup> keine Arbeitszeit, wenn die Dienstkleidung zu Hause angelegt werden kann und - ohne besonders auffällig zu sein - auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann, denn hier erfüllt das Umkleiden zugleich ein eigenes Bedürfnis des Arbeitnehmers.

*Beispiel: Koch*

Waschzeiten sind dann Arbeitszeit, wenn es sich um eine besonders schmutzige Arbeit handelt und es unbedingt notwendig ist, sich nach der Arbeit zu waschen.

---

<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 11.10.2000, Az.: 5 AZR 122/99, NZA 2001, 458 (460).

<sup>4</sup> OVG (Oberverwaltungsgericht) Münster, Urteil vom 03.11.2016, Az.: 6 A 2151/14, 6 A 127/15, 6 A 2251/14, 6 A 2250/14 und 6 A 1903/14.

<sup>5</sup> BAG, Urteil vom 11.10.2000, Az.: 5 AZR 122/99, NZA 2001, 458 (460).

*Beispiel: Müllwerker*

- 2) Wege- und Dienstreisezeiten: Wegezeiten, die der Arbeitnehmer benötigt, um von seiner Wohnung zum Arbeitsplatz und wieder zurück zu kommen, sind keine Arbeitszeit. Zur Arbeitszeit zählen dagegen die Wege im Betrieb und zu Arbeitsstätten, die außerhalb des Betriebs liegen.

*Beispiel: Arbeitszeit liegt vor, wenn ein Handwerker vom Betrieb zur jeweiligen Baustelle fährt.*

Dienstreisezeiten sind nur Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer während der Reise selbst arbeitet. Keine Arbeitszeit liegt dagegen vor, wenn sich der Arbeitnehmer in der Dienstreisezeit entspannen kann.

*Beispiele: Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers bei einer Reise selbst Auto fährt oder während der Dienstreise Akten bearbeitet oder einen Bericht schreibt. Arbeitszeit liegt dagegen in der Regel nicht vor, wenn der Arbeitnehmer mit der Bahn oder mit dem Flugzeug reist und es ihm überlassen bleibt, wie er die Fahrtzeit gestaltet. Ausnahmsweise kann in den beiden letztgenannten Fällen aber von Arbeitszeit auszugehen sein, wenn der Arbeitnehmer z.B. bei einer Bahnfahrt ganz oft umsteigen muss oder er bei einer Flugreise mit einer extremen Zeitverschiebung belastet wird, denn dann steht die Art der Reise einer effektiven Regeneration des Arbeitnehmers entgegen.*

- 3) Zeiten verminderter Arbeitsleistung, namentlich Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft

Arbeitsbereitschaft leistet ein Arbeitnehmer, der sich an seinem Arbeitsplatz befindet, während seiner regelmäßigen Arbeitszeit (also nicht in der Pausenzeit) aber keine seine gesamte Aufmerksamkeit beanspruchende Tätigkeit zu verrichten hat. Das BAG spricht insoweit von „Zeiten wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“.<sup>6</sup> Wartezeiten von wenigen Minuten führen jedoch nicht zum Vorliegen von Arbeitsbereitschaft, sondern sind „ganz normal“ als Arbeit einzuordnen.<sup>7</sup>

*Beispiele: Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn ein Taxifahrer zwischen den Kundenfahrten längere Stillstandszeiten hat, ein Rettungssanitäter in der Leitstelle auf einen Einsatz wartet oder die Arbeit wegen einer Störung an einer Maschine für längere Zeit unterbrochen wird.*

Die Arbeitsbereitschaft gehört zur Arbeitszeit. Allerdings wird die Arbeitsbereitschaft gem. § 7 I Nr. 1a) ArbZG, § 7 I Nr. 4a) ArbZG und § 7 IIa ArbZG nicht wie volle Arbeitszeit gewertet.

Bereitschaftsdienst leistet ein Arbeitnehmer, der sich außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort aufhält, um auf Abruf unverzüglich seine Arbeit aufzunehmen. Beim Bereitschaftsdienst unterliegt der Arbeitnehmer also einer Beschränkung bezüglich der freien Bestimmung seines Aufenthalts und muss zum sofortigen Arbeitsbeginn in der Lage sein.

*Beispiele: Ein Arzt hält sich über Nacht im Aufenthaltsraum eines Krankenhauses auf und darf auch schlafen, bis er zu einem Notfall gerufen wird. Eine Sozialarbeiterin hat die Aufgabe, über eine Notrufnummer erreichbar zu sein und bei Mitteilung einer akuten Kindeswohlgefährdung schnell zu reagieren.<sup>8</sup>*

---

<sup>6</sup> BAG, Urteil vom 10.01.1991, Az.: 6 AZR 352/89; NZA 1991, 516 (518).

<sup>7</sup> Hümmerich/Boecken/Düwell, Anwaltkommentar Arbeitsrecht Band 1, § 2 ArbZG Rnr. 15.

<sup>8</sup> LAG Köln, Urteil vom 13.12.2011, Az.: 11 Sa 863/11;

[http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag\\_koeln/j2011/11\\_Sa\\_863\\_11urteil20111213.html](http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2011/11_Sa_863_11urteil20111213.html).

Der Bereitschaftsdienst zählt ebenfalls zur Arbeitszeit.<sup>9</sup> Allerdings wird der Bereitschaftsdienst gem. § 7 I Nr. 1a) ArbZG, § 7 I Nr. 4a) ArbZG und § 7 IIa ArbZG nicht wie volle Arbeitszeit gewertet.

Bei der Rufbereitschaft kann sich der Arbeitnehmer an einem Ort seiner Wahl aufhalten (z.B. zu Hause) und wird von dort aus auf Abruf des Arbeitgebers tätig. Bei der Rufbereitschaft muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber jedoch im Voraus mitteilen, wo er sich befindet, und er muss zum unverzüglichen Arbeitsbeginn in der Lage sein.

*Beispiele: Notdienst zur Störungsbeseitigung bei IT-Anlagen; Rufbereitschaft für Haus- und Betriebstechniker im Grundstücks- und Wohnungswesen; Notrufannahme bei Hotlines*

Bei der Rufbereitschaft gehört zur Arbeitszeit i.S.d. ArbZG nur die Zeit, die der Arbeitnehmer tatsächlich an seinem Arbeitsplatz mit seiner Arbeit verbringt (s. dazu auch § 5 III ArbZG, § 7 II Nr. 1 ArbZG). D.h.: Als Arbeitszeit zählt nur der Arbeitseinsatz, nicht aber das auf Abruf Bereithalten.

*Beispiel: Wenn ein oberärztlicher „Hintergrunddienst“ in die Klinik gerufen wird, zählt diese Inanspruchnahme (einschließlich der erforderlichen Wegezeiten) zur Arbeitszeit.*

### **2.1.2. Zulässige Dauer der Arbeitszeit**

Die zulässige Dauer der Arbeitszeit wird gem. §§ 3 – 5 ArbZG einerseits durch die werktägliche Höchstarbeitszeit und andererseits durch die gesetzlich vorgegebenen Ruhepausen und Ruhezeiten begrenzt. Das ArbZG erlaubt jedoch Abweichungen von diesen Vorgaben durch tarifvertragliche Regelungen oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, so dass sich die Höchstdauer der Arbeitszeit in der Praxis oft nach den entsprechenden tariflichen Vorschriften oder der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung richtet.

*Beispiel: Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt im Regelfall zwischen 34 und 40 Stunden.*

Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, hat dieser gem. § 87 I Nr. 2 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (also die Lage der Arbeitszeit), nicht aber in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit, vgl. auch § 75 III Nr. 1 BPersVG (Bundespersonalvertretungsgesetz) bzw. entsprechende Vorschrift des jeweiligen LPVG (Landespersonalvertretungsgesetz).

*Beispiele: Gem. § 87 I Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen über die Einführung oder den Abbau von Schichtarbeit sowie über die Einführung oder Abschaffung von gleitender Arbeitszeit.*

Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht ist, dass die Lage der Arbeitszeit – zumindest der Möglichkeit nach – eine Mehrzahl von Arbeitnehmern betrifft, also eine sog. kollektive Angelegenheit vorliegt. Kein Mitbestimmungsrecht besteht dagegen, wenn es (z.B. aufgrund von Besonderheiten in der Person eines Arbeitnehmers) nur um einen einzelnen Arbeitnehmer geht.

*Beispiel: Kein Mitbestimmungsrecht besteht, wenn die Arbeitszeit einer Arbeitnehmerin von 09:30 Uhr bis 14:30 Uhr auf 07:30 Uhr bis 12:30 Uhr vorverlegt wird, weil die Arbeitnehmerin ihr Kind betreuen muss.*

Sofern das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 2 BetrVG eingreift, kann der Arbeitgeber keine Regelung ohne Zustimmung des Betriebsrats treffen.

---

<sup>9</sup> Grundlegend dazu EuGH, Urteil vom 09.09.2003, Rs. C-151/02, NZA 2003, 1019 ff.

*Beispiel: Wenn das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 2 BetrVG eingreift, kann der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit nicht einseitig im Wege des Direktions- oder Weisungsrechts anordnen.*

### **2.1.2.1. Werktägliche Arbeitszeit**

§ 3 ArbZG legt im Grundsatz den 8-Stunden-Tag fest. Nach § 3 S. 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann – und zwar ohne dass dies einer besonderen Rechtfertigung bedürfte – nach § 3 S. 2 ArbZG auf werktäglich bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines sog. Ausgleichszeitraums von sechs Kalendermonaten (= etwa 26 Wochen) oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. D.h. im Durchschnitt darf niemand innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen länger als acht Stunden pro Werktag arbeiten.

Werktage sind (unabhängig von ihrer tatsächlichen betrieblichen Nutzung) alle Tage, die keine Sonntage oder gesetzlichen Feiertage<sup>10</sup> sind. Ist ausnahmsweise Arbeit an Sonn- und Feiertagen erlaubt, darf diese Arbeitszeit dem werktäglichen Arbeitszeitbudget nicht hinzugerechnet werden (s. § 11 II ArbZG).

Zu beachten ist, dass es zulässig ist, die Arbeitszeit von 48 Stunden, die im Durchschnitt pro Woche höchstens erlaubt ist, wenn an allen sechs Werktagen gearbeitet wird, auf nur fünf Werktage zu verteilen und so eine tägliche Arbeitszeit von 9,6 Stunden zu erzielen. Der arbeitsfreie Samstag dient in diesem Fall als Ausgleich für die Zeiten, die ein Arbeitnehmer mehr als acht Stunden gearbeitet hat (jeweils 1,6 Stunden).

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass ein Arbeitstag nicht gleichbedeutend mit einem Kalendertag ist, also der Zeit von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr, sondern die 24 Stunden ab Beginn der Arbeit eines Arbeitnehmers umfasst. Innerhalb dieser Zeit darf die Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden.

*Beispiel 1: Wenn ein Arbeitnehmer an einem Tag um 09:00 Uhr zu arbeiten beginnt, endet der Arbeitstag am nächsten Tag um 09:00 Uhr.*

*Beispiel 2: Etwas komplizierter wird es, wenn der Arbeitnehmer nicht immer zur selben Zeit mit der Arbeit beginnt: Der Arbeitnehmer arbeitet am Montag von 09:00 Uhr bis 18:00 Uhr (acht Stunden Arbeitszeit, Rest: Pause), arbeitet am Dienstag von 08:00 Uhr bis 17:00 Uhr (acht Stunden Arbeitszeit, Rest: Pause) und arbeitet am Mittwoch von 05:30 Uhr bis 14:30 Uhr (acht Stunden Arbeitszeit, Rest: Pause). – Was den Arbeitsbeginn am Dienstag betrifft, wurden innerhalb des maßgebenden Zeitraum von 24 Stunden neun Stunden gearbeitet, weil die eine Stunde von Dienstag 08:00 Uhr bis 09:00 Uhr noch beim Montag zu berücksichtigen ist. Die zehn-Stunden-Grenze des § 3 S. 2 ArbZG wurde hier also noch gewahrt. Was den Arbeitsbeginn am Mittwoch betrifft, wurden innerhalb des maßgebenden Zeitraums von 24 Stunden 10,5 Stunden gearbeitet, weil die 2,5 Stunden von Mittwoch 05:30 Uhr bis 08:00 Uhr noch beim Dienstag zu berücksichtigen sind. Die zehn-Stunden-Grenze des § 3 S. 2 ArbZG wurde hier also überschritten.*

Der gesetzliche Höchststrahmen für die Arbeitszeit beträgt nach den Ausführungen vorab grundsätzlich  $6 \times 8 \text{ Stunden} = 48 \text{ Stunden pro Woche} \times 48 \text{ Wochen} (= 52 \text{ Jahreswochen abzüglich } 4 \text{ Wochen gesetzlicher Mindesturlaub}^{11}) = 2.304 \text{ Arbeitsstunden}$  (abzüglich der gesetzlichen Feiertage, die nicht

---

<sup>10</sup> Der Tag der Deutschen Einheit (03. Oktober) ist der einzige Feiertag, der durch das Bundesrecht festgelegt worden ist. Im übrigen richten sich die gesetzlichen Feiertage und deren Zahl nach dem Landesrecht. Wohnt der Arbeitnehmer in einem anderen Bundesland als dem, in dem er arbeitet, gilt das Feiertagsrecht des Landes, in dem der Arbeitnehmer tätig werden soll (Arbeitsortprinzip).

<sup>11</sup> Vgl. § 3 BUrlG, der auf der Grundlage einer 6-Tage-Woche von einem Urlaubsanspruch von 24 Werktagen ausgeht.

auf einen Sonntag fallen). Die Arbeitszeit kann auf bis zu 6 x 10 Stunden = 60 Stunden pro Woche erhöht werden, wenn innerhalb des Ausgleichszeitraums von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen die Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Dabei steht es im Ermessen des Arbeitgebers, ob er als Ausgleichszeitraum sechs Kalendermonate oder 24 Wochen wählt, und ist der Ausgleich der Mehrarbeit innerhalb des Ausgleichszeitraums die einzige Voraussetzung für die Verlängerung der Arbeitszeit. Ferner kann nach herrschender Meinung der Ausgleich für eine Ballung von Arbeitszeiten sowohl am Anfang als auch am Ende des Ausgleichszeitraums erfolgen.

*Beispiel: Ein Arbeitgeber hat kurzfristig einen erhöhten Arbeitsanfall. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall die Arbeitszeit z.B. für vier Wochen auf werktäglich zehn Stunden ausdehnen, sofern innerhalb der nächsten sechs Kalendermonate vier Wochen lang durch verkürzte Arbeitszeiten nur sechs Stunden pro Werktag gearbeitet wird. Dabei ist die etwas weiter oben erwähnte Regel über die Ermittlung eines Arbeitstages zu berücksichtigen: Wenn der Arbeitnehmer um 09:00 Uhr zu arbeiten beginnt und zehn Stunden, also unter Berücksichtigung der Pausenzeiten<sup>12</sup> bis 19:45 Uhr, arbeitet, damit also die Höchstarbeitszeit für diesen Tag ausschöpft, dann darf er bis zum nächsten Tag 09:00 Uhr nicht mehr arbeiten. Es wäre also nicht erlaubt, dass der Arbeitnehmer z.B. am nächsten Tag schon um 07:00 Uhr zu arbeiten beginnt.*

Unter Juristen umstritten ist, inwieweit Ausfallzeiten wie Urlaub oder Krankheit innerhalb des Ausgleichszeitraums zu berücksichtigen sind. Die h.M. geht davon aus, dass solche Zeiten bei der Berechnung des Ausgleichszeitraums nicht berücksichtigt werden dürfen (Argumente: Arbeitnehmerschutz: Krankheitstage sind Tage der Genesung, Urlaubstage sind Tage der Erholung; Vorgaben des Art. 16 S. 2 der EU-Arbeitszeitrichtlinie<sup>13</sup>).<sup>14</sup> Etwas anderes gilt jedoch für den über den gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen hinausgehenden Urlaub: Dieser kann unproblematisch als Ausgleichszeit angerechnet werden.<sup>15</sup>

Die Verantwortung für die Einhaltung der 10-Stunden-Grenze liegt bei den Arbeitgebern bzw. den von ihnen eingesetzten Beauftragten (Führungskräften). Diese Verantwortlichkeit findet allerdings dann eine Grenze, wenn eine Kontrolle des Arbeitszeitverhaltens des Arbeitnehmers faktisch nicht möglich ist, weil der Arbeitnehmer z.B. von zu Hause aus arbeitet.

Weiterhin ist zu beachten, dass der Betriebsrat bezüglich der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (und des Ausgleichszeitraums) gem. § 87 I Nr. 3 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat, vgl. auch § 75 III Nr. 1, IV BPersVG bzw. entsprechende Vorschrift des jeweiligen LPVG.

*Beispiel: Das Mitbestimmungsrecht gem. § 87 I Nr. 3 BetrVG betrifft die Kurzarbeit als vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit sowie Überstunden als vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.*

Ebenso wie das unter 2.1.2. bereits angesprochene Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 2 BetrVG verlangt auch das Mitbestimmungsrecht gem. § 87 I Nr. 3 BetrVG das Vorliegen einer sog. kollektiven Angelegenheit (vgl. auch Wortlaut des § 87 I Nr. 3 BetrVG: „betriebsübliche Arbeitszeit“).<sup>16</sup>

*Beispiel: Kein Mitbestimmungsrecht besteht, wenn eine Arbeitnehmerin in Zukunft vorübergehend pro Tag eine Stunde weniger arbeiten möchte, weil sie ihr Kind betreuen muss.*

---

<sup>12</sup> Die Pausenzeiten werden unter 2.1.2.2., insbesondere unter 2.1.2.2.1., vorgestellt.

<sup>13</sup> Richtlinie 2003/88/EG.

<sup>14</sup> Vgl. dazu aus neuerer Zeit OVG Münster vom 23.06.2016, Az.: 4 A 2803/12.

<sup>15</sup> Anderer Ansicht: OVG Münster vom 23.06.2016, Az.: 4 A 2803/12.

<sup>16</sup> S. dazu oben, 2.1.2.



§ 7 I Nr. 1 ArbZG bietet die Möglichkeit, über einen Tarifvertrag eine noch stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit, als sie bereits nach § 3 S. 2 ArbZG erlaubt ist, zu erreichen: Nach § 7 I Nr. 1 ArbZG kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden, abweichend von § 3 ArbZG

- die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
- einen anderen (= längeren als den in § 3 S. 2 ArbZG genannten) Ausgleichszeitraum festzulegen.

Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen „regelmäßig“ an, wenn sie immer oder jedenfalls zumindest an bestimmten Tagen erfahrungsgemäß zu leisten sind.

Ein „erheblicher Umfang“ der Arbeitsbereitschaft bzw. des Bereitschaftsdiensts wird angenommen, wenn der Anteil der Arbeitsbereitschaft bzw. des Bereitschaftsdiensts etwa 30 % der täglichen Arbeitszeit ausmacht.

*Beispiel: § 7 I Nr. 1 ArbZG kommt für Krankenhäuser und andere Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen in Betracht.*

Darüber hinaus ist es möglich,

- gem. § 7 II Nr. 2 ArbZG die Regelungen des § 3 ArbZG in der Landwirtschaft der Bestelungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,
- gem. § 7 II Nr. 3 ArbZG die Regelungen des § 3 ArbZG bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen,
- gem. § 7 II Nr. 4 ArbZG die Regelungen des § 3 ArbZG bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrags unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.

*Beispiel: Nach § 7 II Nr. 3 ArbZG können in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung für Einrichtungen des Gesundheitswesens Arbeitszeiten über 10 Stunden hinaus festgelegt werden, sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird.*

Weitere Abweichungen von § 3 ArbZG erlaubt § 14 ArbZG.<sup>17</sup> Liegen die Voraussetzungen dieser Vorschrift vor, bestehen bezüglich der werktäglichen Arbeitszeit auch keine Obergrenzen.

Schließlich regelt § 15 I Nr. 1 und Nr. 2 ArbZG, dass die zuständige Aufsichtsbehörde unter bestimmten Voraussetzungen eine von § 3 ArbZG abweichende längere tägliche Arbeitszeit bewilligen kann.

*Beispiel: Nach § 15 I Nr. 1a ArbZG können durch die Aufsichtsbehörden in Krankenhäusern, die als Schichtbetrieb arbeiten, Bewilligungen für 12-Stunden-Schichten erteilt werden (s. dazu aber auch § 15 IV ArbZG).*

Gem. § 15 II ArbZG kann die Aufsichtsbehörde über die im ArbZG vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

---

<sup>17</sup> Näheres zu § 14 ArbZG unter 4.

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Unter Arbeitszeit wird gem. § 2 I 1 ArbZG die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen verstanden.
- ✓ Für den Begriff der Arbeitszeit kommt es darauf an, ob eine betrieblich veranlasste Tätigkeit des Arbeitnehmers vorliegt. Im einzelnen gilt u.a.: Vor- und nachbereitende Tätigkeiten wie Wasch- und Umkleidezeiten sind dann Arbeitszeit, wenn sie ausschließlich einem fremden Bedürfnis dienen. Wegezeiten, die der Arbeitnehmer benötigt, um von seiner Wohnung zum Arbeitsplatz und wieder zurück zu kommen, sind keine Arbeitszeit. Dienstreisezeiten sind nur Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer während der Reise selbst arbeitet. Die Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsdienst gehören zur Arbeitszeit. Bei der Rufbereitschaft gehört zur Arbeitszeit i.S.d. ArbZG nur die Zeit, die der Arbeitnehmer tatsächlich an seinem Arbeitsplatz mit seiner Arbeit verbringt.
- ✓ Die werktägliche Arbeitszeit ist auf acht Stunden begrenzt (§ 3 S. 1 ArbZG). Es besteht aber die Möglichkeit, die Arbeitszeit bis auf zehn Stunden zu verlängern (§ 3 S. 2 ArbZG). In einigen Sonderfällen ist noch eine darüber hinausgehende Verlängerung der Arbeitszeit möglich (s. z.B. § 7 ArbZG (Abweichung in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags), § 14 ArbZG (Abweichung aufgrund eines außergewöhnlichen Falls), § 15 ArbZG (Abweichung durch Ausnahmegewilligung der Aufsichtsbehörden)).

#### **2.1.2.2. Ruhepausen und Ruhezeit**

Um den Arbeitnehmer vor Überanstrengungen zu schützen, gibt es neben den Vorgaben zu Höchstarbeitszeiten auch gesetzliche Vorschriften zu Ruhezeiten zwischen dem Ende der täglichen Arbeitszeit und ihrem Wiederbeginn und zu Ruhepausen während der Arbeitszeit.

Die maßgebenden gesetzlichen Regelungen finden sich v.a. in § 4 ArbZG (zu den Ruhepausen) und § 5 ArbZG (zu den Ruhezeiten).

Unter den Voraussetzungen des § 7 ArbZG können in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung von den §§ 4, 5 ArbZG abweichende Regelungen getroffen werden. Weiterhin darf unter den Voraussetzungen des § 14 ArbZG in außergewöhnlichen Fällen von den §§ 4, 5 ArbZG abgewichen werden.<sup>18</sup> Darüber hinaus kann die Aufsichtsbehörde unter den Voraussetzungen des § 15 I Nr. 3, 4 ArbZG Abweichungen von § 5 ArbZG bewilligen. Ferner kann die Aufsichtsbehörde gem. § 15 II ArbZG über die im ArbZG vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

*Beispiel: Gem. § 7 I Nr. 2 ArbZG besteht die Möglichkeit, die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf „Kurzpausen von angemessener Dauer“ aufzuteilen, wobei die Mindestdauer einer Kurzpause 5 Minuten nicht unterschreiten sollte.*

Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, ist bei der Festlegung der Lage und der Dauer der Ruhepausen dessen Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 2 BetrVG zu beachten. Dem Personalrat steht über § 75 III Nr. 1 BPersVG ein vergleichbares Mitbestimmungsrecht zu.

##### **2.1.2.2.1. Ruhepausen, § 4 ArbZG**

Die Mindestdauer der Pausen ist nach der Dauer der täglichen Arbeitszeit gestaffelt: Nach § 4 S. 1 ArbZG beträgt die Mindestdauer der Pausen bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause

---

<sup>18</sup> Näheres zu § 14 ArbZG unter 4.

beschäftigt werden, § 4 S. 3 ArbZG. Umgekehrt ist ein Arbeitgeber, wenn Arbeitnehmer weniger als sechs Stunden arbeiten, grundsätzlich nicht zur Gewährung einer Pause verpflichtet.

*Beispiel: Ein Arbeitnehmer hat um 06:00 Uhr seine Arbeit im Betrieb begonnen. Um 16:00 Uhr stempelt er aus und bittet seinen Arbeitgeber, ihm als Arbeitszeit 9 Stunden und 45 Minuten gutzuschreiben, da er seine Arbeit nur für 15 Minuten unterbrochen habe. - Da die Mindestdauer der Pausen gesetzlich vorgeschrieben ist und die Vorschriften des ArbZG grundsätzlich nicht disponibel sind, kann der Arbeitgeber keine Kürzung der Pausen vornehmen, selbst wenn der Arbeitnehmer ihn darum bittet, der Arbeitnehmer also mit einer Kürzung der Pausen einverstanden ist. Im geschilderten Fall muss sich der Arbeitnehmer (weil die Pausenzeit nicht zur Arbeitszeit zählt) daher eine 45minütige Pause anrechnen lassen, weil er mehr als 9 Stunden gearbeitet hat (06:00 Uhr bis 16:00 Uhr = 10 Stunden minus 45 Minuten Pause = Arbeitszeit von 9 Stunden und 15 Minuten).*

Die Ruhepausen können gem. § 4 S. 2 ArbZG in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

*Beispiel: Eine Pause von 30 Minuten kann durch zwei Pausen von je 15 Minuten ersetzt werden.*

Freistellungen von weniger als 15 Minuten können grundsätzlich nicht als Ruhepause anerkannt werden, zählen also zur Arbeitszeit.

Unter dem – gesetzlich nicht definierten – Begriff der Ruhepause sind nach der ständigen Rechtsprechung des BAG Unterbrechungen der Arbeitszeit von bestimmter Dauer, die der Erholung dienen, zu verstehen. Es muss sich um im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit handeln, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat.<sup>19</sup> Da – wie soeben erwähnt – die Lage der Ruhepausen vorher feststehen muss, ist es nicht zulässig, ad hoc – z.B. weil gerade nichts zu tun ist – Pausen einzulegen und diese als Ruhepausen i.S.d. § 4 ArbZG zu werten.

Was die Ausgestaltung der Ruhepausen betrifft, darf der Arbeitnehmer grundsätzlich selbst entscheiden, wo und wie er diese verbringt. Allerdings setzt das Vorliegen einer Pause nicht voraus, dass der Arbeitnehmer das Betriebsgelände während der Ruhepause verlassen darf.<sup>20</sup>

*Beispiele: Macht ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer die Vorgabe, dass er seine Pause in der Abteilung oder im Kontakt mit Kunden verbringen soll, liegt keine Pause i.S.d. § 4 ArbZG vor.*

Ruhepausen dürfen in die Zeit einer Rufbereitschaft gelegt werden, nicht aber in Zeiten von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst (da Letztere zur Arbeitszeit gehören).

Werden die Pausen zu Unrecht nicht gewährt, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf geldliche Abgeltung, weil Ruhepausen weder in arbeitszeitrechtlicher noch in arbeitsvertraglicher Hinsicht (vergütungspflichtige) Arbeitszeit sind.<sup>21</sup>

Sonderregelungen bezüglich der Ruhepausen gelten u.a. für Jugendliche (§ 11 JArbSchG). Für werdende und stillende Mütter enthält das MuSchG zwar keine besonderen Regelungen zu den Ruhepausen, der Arbeitgeber muss aber Besonderheiten bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes beachten und z.B. werdenden oder stillenden Müttern, die mit Arbeiten beschäftigt sind, bei denen sie ständig sitzen müssen, Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit geben (§ 2 MuSchG). Bei Fahrpersonal im Straßenverkehr (s. dazu auch § 21a ArbZG; Fahrpersonalgesetz (FPersG)) sind

---

<sup>19</sup> BAG, Urteil vom 13.10.2009, Az.: 9 AZR 139/08, NZA-RR 2010, 623 (626).

<sup>20</sup> BAG, Urteil vom 21.08.1990, Az.: 1 AZR 567/89, BB 1991, 71. Zur Erforderlichkeit eines Pausenraums s. § 6 III Arbeitsstättenverordnung.

<sup>21</sup> BAG, Urteil vom 28.09.1972, Az.: 5 AZR 198/72, DB 1972, 2404 f.

noch Lenkzeitenpausenregelungen zu berücksichtigen (s. Art. 7 Verordnung (EG) Nr. 561/2006, Art. 5 Fahrpersonal-Richtlinie 2002/15/EG); § 1 Fahrpersonalverordnung (FPersVO)).

Für die Ruhepausen kann, wenn kein konkreter Pausenzeitpunkt geregelt werden kann oder soll, ein zeitlicher Rahmen (z.B. in der Zeit von 12:00 Uhr bis 14:00 Uhr) festgelegt werden, innerhalb dessen die Pausen eingelegt werden müssen (sog. Pausenkorridor).

Abschließend ein Beispiel zur Gewährung der Ruhepausen:

*Sachverhalt: Die Stationsleiterin einer Krankenabteilung überlegt, wie sie die Ruhepause beim Nachtdienst legen kann, wenn die Nachtarbeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr dauert.*

*Lösung: Da die Nachtschicht zehn Stunden dauert, ist eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten erforderlich. Weiterhin ist zu beachten, dass nicht mehr als sechs Stunden hintereinander gearbeitet werden darf. Insofern muss die Ruhepause im Beispielsfall zwischen 23:15 Uhr (frühester Beginn) und 02:45 Uhr (= spätestes Ende) liegen: Beginnt die Ruhepause um 23:15 Uhr, dann endet sie um 00:00 Uhr und es sind ab dann nicht mehr als sechs Stunden hintereinander zu arbeiten. Endet die Ruhepause um 02:45 Uhr, dann beginnt sie um 02:00 Uhr und es sind bis zum Beginn der Ruhepause nicht mehr als sechs Stunden zu arbeiten.*

*Darüber hinaus muss die Stationsleiterin noch darauf achten, dass in der Ruhepause eine Vertretung bereit steht, da die Pause (weil sie nicht zur Arbeitszeit zählt) tatsächlich zur freien Verfügung stehen muss.*

#### **2.1.2.2.2. Ruhezeit, § 5 ArbZG**

Gem. § 5 I ArbZG müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit zur Erholung eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

Unter der Ruhezeit ist die Zeit zwischen dem Ende der Arbeit und ihrem Wiederbeginn zu verstehen.

Da die Ruhezeit zusammenhängend zu gewähren ist, darf keine Aufteilung der Ruhezeit in einzelne Zeitabschnitte erfolgen. Wird die Ruhezeit durch eine Arbeitsleistung unterbrochen, wird eine neue ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden in Gang gesetzt.<sup>22</sup> Unzulässig ist es ferner, einem Arbeitnehmer für die Dauer der Ruhezeit Arbeiten zur häuslichen Erledigung mitzugeben (denn der Arbeitnehmer darf in der Ruhezeit nicht arbeiten).

Nicht zur Ruhezeit zählen – auch wenn insofern inaktive Zeiten vorliegen sollten – Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst (denn Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst rechnen zur Arbeitszeit). Die Rufbereitschaft gehört dagegen regelmäßig (nämlich wenn in dieser Zeit tatsächlich keine Arbeit geleistet wird) zur Ruhezeit.

*Beispiel zu § 5 I ArbZG: Hat ein Arbeitnehmer an einem Arbeitstag Überstunden geleistet und bis 22:00 Uhr gearbeitet, darf er, damit die 11-stündige Ruhezeit eingehalten wird, seine Arbeit am nächsten Tag nicht vor 09:00 Uhr wieder aufnehmen.*

Ausnahmen von § 5 I ArbZG sind u.a. in § 5 II, III ArbZG geregelt.

Nach § 5 II ArbZG kann die Dauer der Ruhezeit

- in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen (z.B. Tageskliniken, Altenheime, Jugend- und Kinderheime),
- in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung (z.B. Hotels, Kantinen, Partyservice, Essen auf Rädern),

---

<sup>22</sup> Unter Juristen umstritten ist, ob dies auch bei ganz geringfügigen Störungen, die den Arbeitnehmer kaum belasten, gilt (z.B. bei einer telefonischen Bitte um Auskunft).

- in Verkehrsbetrieben (z.B. Eisenbahn-, Straßenbahn- und Busunternehmen, Zeitungs- und Zeitschriftenvertrieb),
- beim Rundfunk sowie
- in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung

um bis zu eine Stunde (also auf eine Ruhezeit von 10 Stunden) verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird. Es gilt hier also das gleiche Prinzip wie bei der täglichen Arbeitszeit: Wer an einem Tag eine kürzere Ruhezeit hat, muss an einem anderen Tag eine entsprechend verlängerte Ruhezeit erhalten, und zwar innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen.

§ 7 I Nr. 3 ArbZG lässt eine noch über § 5 II ArbZG hinausgehende Ausnahme von § 5 I ArbZG zu: Nach § 7 I Nr. 3 ArbZG kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden, abweichend von § 5 I ArbZG die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden (also auf bis zu neun Stunden) zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines (frei) festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird.

Gem. § 5 III ArbZG gelten für die Rufbereitschaft in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen bzgl. der Ruhezeiten besondere Regelungen. Die in § 5 I ArbZG vorgesehene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden kann hier bei Rufbereitschafteinsätzen auf eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 5 ½ Stunden verkürzt werden. Anders formuliert: In Krankenhäusern und vergleichbaren Einrichtungen kann bei Rufbereitschaft die Hälfte der Ruhezeit von Arbeit ausgefüllt sein, während der Rufbereitschaft darf der Arbeitnehmer also (nur) 5 ½ Stunden arbeiten. Arbeitet ein Arbeitnehmer dagegen während der Rufbereitschaft mehr als 5 ½ Stunden, ist § 5 III ArbZG nicht einschlägig. In einem solchen Fall darf der Arbeitnehmer gem. § 5 I ArbZG erst wieder nach Ablauf der 11-stündigen Ruhezeit beschäftigt werden.

*Beispiel: Ein Krankenhausarzt ist nach Beendigung seines achtstündigen Dienstes zu einer zehnstündigen Rufbereitschaft eingeteilt. Während der Rufbereitschaft wird er angepiepst, muss zurück ins Krankenhaus und dort drei Stunden arbeiten. Dies ist gem. § 5 III ArbZG erlaubt, sofern die Kürzung der Ruhezeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird (das Gesetz nennt keine Zeiträume, innerhalb derer dieser Ausgleich erfolgen muss). - Noch über die in § 5 III ArbZG vorgesehene Aufweichung der Mindestruhezeit hinaus gehen im übrigen z.B. § 7 II Nr. 1 und Nr. 3 ArbZG.*

Sonderregelungen zu den Ruhezeiten gelten z.B. für

- Fahrpersonal im Straßenverkehr (§ 21a ArbZG; Fahrpersonalgesetz (FPersG), Art. 8 Verordnung (EG) Nr. 561/2006, Art. 6 Fahrpersonal-Richtlinie 2002/15/EG, § 1 FPersVO),
- die Seeschifffahrt (s. § 18 III ArbZG: es gilt das Seearbeitsgesetz (§ 84a II-IV SeeArbG)),
- werdende und stillende Mütter (mittelbare Auswirkungen auf die Ruhezeit hat § 3 I MuSchG),
- Jugendliche (§§ 13, 21 I JArbSchG).

Hinsichtlich der Ruhezeiten hat der Betriebsrat kein unmittelbares Mitbestimmungsrecht. Jedoch hat er gem. § 87 I Nr. 2 BetrVG über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten sowie über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Zumindest mittelbar kann der Betriebsrat daher auch auf die Ruhezeiten Einfluss nehmen.

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Die maßgebenden gesetzlichen Regelungen zu den Ruhepausen finden sich in § 4 ArbZG und zu den Ruhezeiten in § 5 ArbZG.
- ✓ Unter dem – gesetzlich nicht definierten – Begriff der Ruhepause sind nach der ständigen Rechtsprechung des BAG Unterbrechungen der Arbeitszeit von bestimmter Dauer, die der Erholung dienen, zu verstehen. Es muss sich um im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit handeln, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat.
- ✓ Die Mindestdauer der Pausen ist nach der Dauer der täglichen Arbeitszeit gestaffelt: Nach § 4 S. 1 ArbZG beträgt die Mindestdauer der Pausen bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten. Die Ruhepausen können gem. § 4 S. 2 ArbZG in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Abweichungen von § 4 ArbZG sind gem. § 7 ArbZG, § 14 ArbZG und gem. § 15 II ArbZG möglich.
- ✓ Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben, § 5 I ArbZG. Unter der Ruhezeit ist die Zeit zwischen dem Ende der Arbeit und ihrem Wiederbeginn zu verstehen. Abweichungen von § 5 I ArbZG sind gem. § 5 II, III ArbZG sowie gem. § 7 ArbZG, § 14 ArbZG, § 15 I Nr. 3, 4 ArbZG und § 15 II ArbZG möglich.

## 2.2. Nacht- und Schichtarbeit, § 6 ArbZG

Um den Gesundheitsschutz bei Nacht- und Schichtarbeit zu verbessern, gelten gem. § 6 ArbZG für Nacht- und Schichtarbeitnehmer spezielle Regelungen.

Nachtarbeitnehmer i.S.d. ArbZG sind gem. § 2 V ArbZG Arbeitnehmer, die

- auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
- Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien zwischen 22:00 Uhr und 5:00 Uhr, die mindestens zwei Stunden dauert, § 2 III, IV ArbZG.

Auch Arbeitnehmer, die zur Nachtzeit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft leisten, werden als Nachtarbeitnehmer behandelt, wenn die Voraussetzungen des § 2 V ArbZG vorliegen. Dies folgt daraus, dass Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft zur Arbeitszeit zählen.

*Beispiele: Ein zur Nachtwache eingeteilter Arbeitnehmer ist nur dann Nachtarbeitnehmer, wenn die Voraussetzungen des § 2 V ArbZG erfüllt sind. - Keine Nachtarbeit liegt vor, wenn die Schicht um 01:00 Uhr endet oder um 04:00 Uhr beginnt, weil die Schicht hier nicht mehr als zwei Stunden der Nachtzeit, sondern genau zwei Stunden der Nachtzeit umfasst.*

Unter der Schichtarbeit versteht man eine Beschäftigungsform, bei der am selben Arbeitsplatz mehrere Arbeitnehmer zu verschiedenen Zeiten eingesetzt werden und sich daraus für den einzelnen Arbeitnehmer unterschiedliche Lagen der Arbeitszeit ergeben.

Ähnlich wie die Nachtarbeit muss auch die Schichtarbeit einen gewissen Umfang bzw. eine gewisse Regelmäßigkeit aufweisen. Schichtarbeit wird daher nicht geleistet, wenn ein Arbeitnehmer nur hin und wieder in Schichten arbeitet.

### **2.2.1. Gestaltung der Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter**

Gem. § 6 I ArbZG ist die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.

*Beispiele: Es sollen in der Regel nicht mehr als zwei bis vier Nachtschichten aufeinander folgen, es ist auf ausreichende Ruhezeiten zwischen den Schichten und regelmäßige freie Wochenenden zu achten, die Schichtfolgen sollen rechtzeitig angekündigt und nicht kurzfristig geändert werden. - Kurz-vorwärts-rotierende Schichtsysteme (z.B. zwei Früh-, zwei Spät-, zwei Nachtschichten) sind sehr viel gesünder und sozialverträglicher als lang-rückwärts-rotierende Systeme (z.B. sieben Nacht-, sieben Spät-, sieben Frühschichten).*

### **2.2.2. Werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeiter**

Nach § 6 II 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeiter acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann gem. § 6 II 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend vom Ausgleichszeitraum des § 3 ArbZG innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden – der Ausgleichszeitraum ist bei Nachtarbeit also wesentlich kürzer als bei der Arbeitszeit am Tag. Für Zeiträume, in denen Nachtarbeiter i.S.d. § 2 V Nr. 2 ArbZG (also Arbeitnehmer, die an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr Nachtarbeit leisten, aber nicht gem. § 2 V Nr. 1 ArbZG normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht leisten) nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden, bleibt es gem. § 6 II 3 ArbZG bei dem Ausgleichszeitraum des § 3 Satz 2 ArbZG.

### **2.2.3. Recht der Nachtarbeiter auf arbeitsmedizinische Untersuchung**

Gem. § 6 III 1 ArbZG sind Nachtarbeiter berechtigt, sich vor dem Beginn der nächtlichen Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu, § 6 III 2 ArbZG. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitern nicht ohnehin kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet, § 6 III 3 ArbZG.

Die Untersuchung ist von einem Arzt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt „Arbeitsmedizin“ durchzuführen. Keine „arbeitsmedizinische Untersuchung“ ist eine hausärztliche Untersuchung.

Der Arbeitnehmer hat nach dem Grundsatz der freien Arztwahl die Möglichkeit, sich von einem von ihm ausgesuchten Arzt untersuchen lassen, muss in diesem Fall aber (wegen des Wortlauts des § 6 III ArbZG) die Kosten tragen.

### **2.2.4. Recht der Nachtarbeiter auf Umsetzung auf einen Tagesarbeitsplatz**

Nach § 6 IV 1 ArbZG hat der Arbeitgeber den Nachtarbeiter auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder
- der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

Ein Tagesarbeitsplatz ist ein Arbeitsplatz, an dem die Arbeit regelmäßig außerhalb der Nachtzeit zu erbringen ist. Nachtzeit i.S.d. ArbZG ist gem. § 2 III ArbZG die Zeit von 23:00 bis 06:00 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22:00 bis 05:00 Uhr.

„Geeignet“ ist der Tagesarbeitsplatz, wenn er in seinem Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht.

Der in § 6 IV 1 ArbZG geregelte Anspruch des Arbeitnehmers besteht nur im Rahmen der objektiven Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb (nicht: im Unternehmen oder im Konzern). Der Arbeitgeber muss also keinen entsprechenden Tagesarbeitsplatz schaffen oder einen anderen Arbeitnehmer herauskündigen. Unter Juristen umstritten ist dagegen, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Tagesarbeitsplatz durch Versetzung eines anderen Arbeitnehmers frei zu machen.

Einem Umsetzungsanspruch entgegenstehende betriebliche Erfordernisse sind dann gegeben, wenn zwar ein geeigneter Tagesarbeitsplatz vorhanden ist, der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers jedoch technische, wirtschaftliche oder organisatorische Belange des Arbeitgebers von einigem Gewicht entgegenstehen. Ob diese Belange „dringend“ sind, ist anhand einer Interessenabwägung mit den Belangen des Nachtarbeitnehmers festzustellen.

Stehen der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören, § 6 IV 2 ArbZG. Der Betriebs- oder Personalrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten, § 6 IV 3 ArbZG.

### **2.2.5. Ausgleich für Nachtarbeit**

Gem. § 6 V ArbZG hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Entgeltzuschlag zu gewähren.

Es besteht ein Wahlrecht des Arbeitgebers, welche der beiden in § 6 V ArbZG genannten Ausgleichsleistungen für Nachtarbeit gewährt wird. Im Sinne des Gesundheitsschutzes sollte der Freizeitausgleich jedoch Vorrang vor einem Entgeltzuschlag haben.

Die Höhe des Entgeltzuschlags kann arbeitsvertraglich geregelt werden. Fehlt eine entsprechende arbeitsvertragliche Regelung, kann der Arbeitgeber die Höhe des Entgeltzuschlags nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) bestimmen. Eine Orientierung können insofern die im jeweiligen Wirtschaftszweig geltenden Tarifverträge bieten. Als angemessen wurden vom BAG z.B. bei Wechselschicht 25 % und bei Dauernachtschichtarbeit 30 % erachtet.<sup>23</sup>

Für die Bemessung des Freizeitausgleichs gelten die soeben dargestellten Grundsätze entsprechend. D.h. es ist ein Freizeitausgleich in der Höhe zu gewähren, der umgerechnet dem Entgeltzuschlag entspricht.

*Beispiel: Bei einem 8-Stunden-Tag ist – vorbehaltlich der Umstände des Einzelfalls – für 32 Stunden Nachtarbeit in Wechselschicht ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.*

### **2.2.6. Weiterbildung für Nachtarbeitnehmer**

Nach § 6 VI ArbZG ist sicherzustellen, dass Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die tagsüber arbeitenden Arbeitnehmer.

§ 6 VI ArbZG verpflichtet den Arbeitgeber, entsprechende organisatorische Maßnahmen bezüglich betrieblicher Weiterbildung und aufstiegsfördernder Maßnahmen zu treffen, begründet aber keine individuellen Ansprüche des Nachtarbeitnehmers.

---

<sup>23</sup> BAG, Urteil vom 09.12.2015, Az.: 10 AZR 423/14, NZA 2016, 426.



### 2.2.7. Abweichende Regelungen

Nach § 7 I Nr. 4a ArbZG können die Tarifvertragsparteien und aufgrund eines Tarifvertrags die Betriebspartner abweichend von § 6 II ArbZG die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Darüber hinaus kann gem. § 7 I Nr. 4b ArbZG ein längerer Ausgleichszeitraum festgelegt werden und kann gem. § 7 I Nr. 5 ArbZG der Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums des § 2 III ArbZG auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festgelegt werden, d.h. jeweils um eine Stunde vor- oder zurückverlegt werden.

Ferner darf unter den Voraussetzungen des § 14 ArbZG in außergewöhnlichen Fällen von § 6 II ArbZG abgewichen werden.<sup>24</sup> Darüber hinaus kann die Aufsichtsbehörde unter den Voraussetzungen des § 15 I Nr. 1, 2 ArbZG Abweichungen von § 6 II ArbZG bewilligen. Außerdem kann die Aufsichtsbehörde gem. § 15 II ArbZG über die im ArbZG vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

### 2.2.8. Mitbestimmung des Betriebsrats

Über § 87 I Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Einführung und zeitlichen Ausgestaltung der Nacht- und Schichtarbeit ein Mitbestimmungsrecht. Bezüglich der arbeitsmedizinischen Untersuchungen (§ 6 III ArbZG) hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Versetzungen von der Nacht- zur Tagesschicht können nach § 99 BetrVG der Mitbestimmung unterliegen. Die Ausgleichspflicht (§ 6 V ArbZG) ist gem. § 87 I Nr. 10 und Nr. 8 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Bezüglich der Bildungsmaßnahmen (§ 6 VI ArbZG) ist § 98 BetrVG einschlägig.

### 2.2.9. Sonderregelungen für besondere Personengruppen

Jugendliche dürfen gem. § 14 I JArbSchG grundsätzlich nur in der Zeit von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr beschäftigt werden. Ausnahmen hiervon sind in § 14 II, III JArbSchG geregelt.

Werdende und stillende Mütter dürfen gem. § 8 I MuSchG grundsätzlich nicht zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr beschäftigt werden. Ausnahmen von diesem Verbot sind in § 8 III, VI MuSchG normiert.

Bitte prägen Sie sich ein:

- ✓ Um den Gesundheitsschutz bei Nacht- und Schichtarbeit zu verbessern, gelten gem. § 6 ArbZG für Nacht- und Schichtarbeitnehmer spezielle Regelungen.
- ✓ Nachtarbeitnehmer i.S.d. ArbZG sind gem. § 2 V ArbZG Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien zwischen 22:00 Uhr und 5:00 Uhr, die mindestens zwei Stunden dauert, § 2 III, IV ArbZG.
- ✓ Unter der Schichtarbeit versteht man eine Beschäftigungsform, bei der am selben Arbeitsplatz mehrere Arbeitnehmer zu verschiedenen Zeiten eingesetzt werden und sich daraus für den einzelnen Arbeitnehmer unterschiedliche Lagen der Arbeitszeit ergeben.
- ✓ Gem. § 6 I ArbZG ist die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.
- ✓ Nach § 6 II 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann gem. § 6 II 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend vom Ausgleichszeitraum des § 3 ArbZG innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

---

<sup>24</sup> Näheres zu § 14 ArbZG unter 4.

- ✓ Gem. § 6 III 1 ArbZG sind Nachtarbeitnehmer berechtigt, sich vor dem Beginn der nächtlichen Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu, § 6 III 2 ArbZG.
- ✓ Unter den Voraussetzungen des § 6 IV 1 ArbZG hat der Arbeitgeber den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen.
- ✓ Gem. § 6 V ArbZG hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Entgeltzuschlag zu gewähren.
- ✓ Nach § 6 VI ArbZG ist sicherzustellen, dass Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die tagsüber arbeitenden Arbeitnehmer.

### **2.3. Abweichende Regelungen, §§ 7, 19 ArbZG**

§ 7 ArbZG lässt Abweichungen von den ansonsten zwingenden §§ 3-6 ArbZG zu. Voraussetzung ist, dass die Abweichung in einem Tarifvertrag oder auf der Basis eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung erfolgt.

Ein Tarifvertrag ist nach § 1 TVG eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien zur Festlegung von deren Rechten und Pflichten.<sup>25</sup>

Die Tarifvertragsparteien müssen die abweichenden Regelungen nicht ausdrücklich im Tarifvertrag selbst treffen. Vielmehr können sie auch in einem Tarifvertrag festlegen, dass abweichende Regelungen durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zulässig sind. Durch die Übertragung der Befugnis zur Vereinbarung abweichender Regelungen auf die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner soll den Bedürfnissen der einzelnen Betriebe praxisnah, gerecht und effektiv entsprochen werden.

Einige der wichtigsten nach § 7 ArbZG möglichen abweichenden Regelungen wurden vorab bereits im jeweiligen Kontext – also im Zusammenhang mit der Arbeitszeit, den Ruhepausen, der Ruhezeit sowie der Nacht- und Schichtarbeit – erwähnt.

Darüber hinaus soll z.B. noch auf folgende Regelungen des § 7 ArbZG hingewiesen werden:

Nach § 7 IIa ArbZG kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichend von den §§ 3, 5 I und § 6 II ArbZG zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen (wie z.B. die Festlegung von Höchstarbeitszeiten und verlängerte Ruhezeiten) sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Außerdem muss der Arbeitnehmer gem. § 7 VII 1 ArbZG schriftlich in eine Verlängerung der Arbeitszeit nach § 7 IIa ArbZG eingewilligt haben. Der Arbeitnehmer kann diese Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten jederzeit schriftlich widerrufen (§ 7 VII 2 ArbZG). Arbeitnehmer, die die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder sie widerrufen haben, dürfen vom Arbeitgeber nicht benachteiligt werden (§ 7 VII 3 ArbZG). Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden (§ 7 IX ArbZG).

Nach § 7 III 1 ArbZG können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und

---

<sup>25</sup> Näheres zum Tarifvertrag im Skript „Kollektives Arbeitsrecht“, S. 32 ff.

Beschäftigten übernommen werden. Diese Bestimmung soll für alle Betriebe eines Beschäftigungszweigs einheitliche Rahmenbedingungen gewährleisten.

Gem. § 7 IV ArbZG können die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften die in § 7 I, II oder IIa ArbZG genannten Abweichungen in ihren Regelungen (die i.d.R. keine Tarifverträge, sondern Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) sind, z.B. AVR-Caritas, AVR-Diakonie) vorsehen. Durch § 7 IV ArbZG werden die kirchlichen arbeitsrechtlichen Regelungen den tarifvertraglichen Regelungen gleichgestellt.

Unter den in § 7 V ArbZG genannten Voraussetzungen können die Aufsichtsbehörden der Länder abweichende Regelungen in Bereichen bewilligen, in denen Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden.

Beispiele: Rechtsanwaltskanzleien, Wirtschaftsprüferbüros, Steuerberaterbüros, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Industrie- und Handelskammern.

Unter den in § 7 VI ArbZG genannten Voraussetzungen kann die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrats Ausnahmen im Rahmen des § 7 I, II ArbZG zulassen.

Unter den Voraussetzungen des § 14 ArbZG darf in außergewöhnlichen Fällen von § 7 ArbZG abgewichen werden.<sup>26</sup>

Bitte prägen Sie sich ein:

✓ § 7 ArbZG lässt Abweichungen von den ansonsten zwingenden §§ 3-6 ArbZG zu. Voraussetzung ist, dass die Abweichung in einem Tarifvertrag oder auf der Basis eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung erfolgt.

## 2.4. Gefährliche Arbeiten, § 8 ArbZG

Nach § 8 S. 1 ArbZG kann die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrats für einzelne Beschäftigungsbereiche, für bestimmte Arbeiten oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen, bei denen besondere Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erwarten sind,

- die Arbeitszeit über § 3 ArbZG hinaus beschränken
- die Ruhepausen und Ruhezeiten über die §§ 4 und 5 ArbZG hinaus ausdehnen
- die Regelungen zum Schutz der Nacht- und Schichtarbeiter in § 6 ArbZG erweitern
- und die Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 ArbZG beschränken,

soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

§ 8 S. 1 ArbZG war in den letzten Jahren fast ohne praktische Bedeutung.

*Beispiel: Aufgrund des § 8 S. 1 ArbZG wurde § 21 Druckluftverordnung erlassen, der z.B. vorschreibt, dass zwischen zwei Arbeitsschichten eine arbeitsfreie Zeit von mindestens 12 Stunden liegen muss.*

Bitte prägen Sie sich ein:

✓ Unter den Voraussetzungen des § 8 S. 1 ArbZG kann die Bundesregierung durch Rechtsverordnung von den §§ 3 – 7 ArbZG abweichende Regelungen treffen.

---

<sup>26</sup> Näheres zu § 14 ArbZG unter 4.

## 2.5. Lernhilfe

Nach der Bearbeitung dieses Kapitels sollten Sie die folgenden Fragen beantworten können. Die Antworten finden Sie auf der nächsten Seite. Versuchen Sie jedoch zuerst eine eigenständige Lösung.

- 1) Welche Zeit ist mit der Arbeitszeit i.S.d. ArbZG gemeint?
- 2) Gehören die Arbeitsbereitschaft, der Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft zur Arbeitszeit i.S.d. ArbZG?
- 3) Wie lange darf ein Arbeitnehmer nach § 3 ArbZG pro Werktag arbeiten?
- 4) Nennen Sie 2 Vorschriften, nach denen eine über § 3 ArbZG hinausgehende Verlängerung der Arbeitszeit möglich ist.
- 5) Was ist eine Ruhepause?
- 6) Wann muss und für wie lange eine Ruhepause genommen werden?
- 7) Wie lange muss eine Ruhepause gem. § 4 S. 2 ArbZG mindestens dauern?
- 8) Was ist unter dem Begriff „Ruhezeit“ zu verstehen?
- 9) Wie lange muss die Ruhezeit gem. § 5 I ArbZG mindestens dauern?
- 10) Nennen Sie jeweils 2 Bestimmungen, nach denen (1.) von § 4 ArbZG und (2.) von § 5 I ArbZG abgewichen werden kann.
- 11) Wer ist Nachtarbeitnehmer i.S.d. ArbZG?
- 12) Wie lange darf ein Nachtarbeitnehmer nach § 6 II ArbZG pro Werktag arbeiten?
- 13) Welche Ausgleichsleistungen sieht das ArbZG für Nachtarbeit vor?

## Lösungen

- 1) Unter Arbeitszeit wird gem. § 2 I 1 ArbZG die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen verstanden.
- 2) Die Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsdienst gehören zur Arbeitszeit. Bei der Rufbereitschaft gehört zur Arbeitszeit i.S.d. ArbZG nur die Zeit, die der Arbeitnehmer tatsächlich an seinem Arbeitsplatz mit seiner Arbeit verbringt.
- 3) Die werktägliche Arbeitszeit ist auf acht Stunden begrenzt (§ 3 S. 1 ArbZG). Es besteht aber die Möglichkeit, die Arbeitszeit bis auf zehn Stunden zu verlängern (§ 3 S. 2 ArbZG).
- 4) § 7 ArbZG, § 14 ArbZG, § 15 ArbZG (die Nennung von 2 Vorschriften genügt)
- 5) Unter dem – gesetzlich nicht definierten – Begriff der Ruhepause sind nach der ständigen Rechtsprechung des BAG Unterbrechungen der Arbeitszeit von bestimmter Dauer, die der Erholung dienen, zu verstehen. Es muss sich um im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit handeln, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat.
- 6) Die Mindestdauer der Pausen ist nach der Dauer der täglichen Arbeitszeit gestaffelt: Nach § 4 S. 1 ArbZG beträgt die Mindestdauer der Pausen bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten.
- 7) Die Ruhepausen können gem. § 4 S. 2 ArbZG in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.
- 8) Unter der Ruhezeit ist die Zeit zwischen dem Ende der Arbeit und ihrem Wiederbeginn zu verstehen.
- 9) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben, § 5 I ArbZG.
- 10) Abweichungen von § 4 ArbZG sind gem. § 7 ArbZG, § 14 ArbZG und gem. § 15 II ArbZG möglich. Abweichungen von § 5 I ArbZG sind gem. § 5 II, III ArbZG sowie gem. § 7 ArbZG, § 14 ArbZG, § 15 I Nr. 3, 4 ArbZG und § 15 II ArbZG möglich (die Nennung von jeweils 2 Vorschriften genügt).
- 11) Nachtarbeiter i.S.d. ArbZG sind gem. § 2 V ArbZG Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien zwischen 22:00 Uhr und 5:00 Uhr, die mindestens zwei Stunden dauert, § 2 III, IV ArbZG.
- 12) Nach § 6 II 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeiter acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann gem. § 6 II 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend vom Ausgleichszeitraum des § 3 ArbZG innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
- 13) Gem. § 6 V ArbZG hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeiter, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Entgeltzuschlag zu gewähren.