

Schwerpunktthema: Arbeitszeit

Fragen zur Arbeitszeit? Hier sind die Antworten!

Seite 3

Was gilt als Arbeitszeit?

Seite 4

Wie lange dürfen Arbeitnehmer*innen arbeiten?

Seite 5

Welche Mindestruhezeit gilt zwischen zwei Arbeitstagen?

Seite 7

Welche Besonderheiten gelten bei Nachtarbeit?

Seite 8

Dürfen Arbeitnehmer*innen sonn- und feiertags arbeiten?

Seite 9

Wann gelten wesentliche Schutzvorschriften nicht?

Seite 10

Wie sieht es mit Ruhepausen aus?

Seite 11

Welche Sonderregelungen gelten für Jugendliche?

Seite 12

Welche Bestimmungen gelten für Kinderarbeit?

Seite 13

Was ist bei Überstunden und Mehrarbeit zu beachten?

Seite 14

Gibt es Ansprüche auf Verringerung der Arbeitszeit?

Seite 19

Was tun bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz?	Seite 21
Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht?	Seite 23
Weitere Informationen	Seite 24
Anwendbare und zitierte gesetzliche Normen	Seite 25
Weiterführende Artikel	Seite 30



Fragen zur Arbeitszeit? Hier sind die Antworten!

Was gilt als Arbeitszeit? Wie lange darf ich höchstens arbeiten? Und: Wie sieht es mit Pausen aus? Die Antwort auf diese und viele andere Fragen zum Thema Arbeitszeit bekommen Sie hier.

Was gilt als Arbeitszeit?

Das Arbeitszeitgesetz soll Arbeitnehmer*innen vor den gesundheitlichen Auswirkungen überlanger Arbeitszeiten schützen. Deshalb ist zunächst zu untersuchen, was als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gilt. Unabhängig davon ist die Frage, ob und ggfls. in welcher Höhe diese Arbeitszeit zu vergüten ist.

Arbeitszeit ist diejenige Zeit, in der Arbeitnehmer*innen nach ihrem Arbeitsvertrag zur Arbeit verpflichtet sind. Wenn für das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag gilt, kann er die Arbeitszeit bestimmen.

Problematisch ist die Frage, ob Arbeitszeit vorliegt, bei

- Arbeitsbereitschaft,
- Bereitschaftsdienst,
- Rufbereitschaft,
- Wegezeiten,
- Umkleidezeiten,
- Dienstreisen und
- Tätigkeit als Betriebsrat.

Arbeitsbereitschaft

Bei Arbeitsbereitschaft sind Arbeitnehmer*innen verpflichtet, sich an ihrem Arbeitsplatz aufhalten. Sie müssen jederzeit in der Lage sein, ihre Arbeit sofort aufzunehmen. So hat beispielsweise ein Verkäufer Arbeitsbereitschaft während der Zeit, in der kein Kunde im Geschäft ist.

Arbeitsbereitschaft ist Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, die der Arbeitgeber vollständig zu vergüten hat.

Bereitschaftsdienst

Arbeitnehmer*innen müssen sich beim Bereitschaftsdienst nicht am Arbeitsplatz, sondern nur im Betrieb aufhalten. Dort – etwa in einem Arztzimmer – können sie schlafen, oder lesen. Aber sie sind verpflichtet, ihre Arbeit bei Bedarf sofort oder innerhalb einer kurzen Zeitspanne aufnehmen zu können.

Auch für Zeiten des Bereitschaftsdienstes gilt das Arbeitszeitgesetz. Solche Zeiten sind grundsätzlich auch zu vergüten. Allerdings sehen Arbeits- oder Tarifverträge häufig vor, dass die Vergütung geringer ausfällt als für normale Arbeit.

Rufbereitschaft

Während der Rufbereitschaft können sich Arbeitnehmer*innen grundsätzlich aufhalten, wo sie wollen. Allerdings müssen sie sicherstellen, dass sie ihre Arbeit innerhalb einer mit dem Arbeitgeber vereinbarten Frist aufnehmen können. Liegt die Frist zur Aufnahme der Arbeit unter 20 Minuten, ist die Wahl des Aufenthaltsortes so stark eingeschränkt, dass nicht mehr Rufbereitschaft, sondern Bereitschaftsdienst vorliegt.

Rufbereitschaften zählen **nicht** zu den Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, sind aber grundsätzlich zu vergüten. Arbeits- oder Tarifverträge bestimmen häufig eine geringere Vergütung als für normale Arbeit.

Wegezeiten

Zeiten, in denen Arbeitnehmer*innen den Weg von und zur Arbeit zurücklegen, sind keine Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz. Der Arbeitgeber muss sie auch nicht vergüten. Es sei denn, eine Vergütung ist im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart. Anders sieht es aus, wenn während der Normal-Arbeitszeit auf Weisung des Arbeitgebers Fahrten zu unternehmen sind. Wenn also beispielsweise die Arbeit von Mitarbeiter*innen einer Baufirma bereits im Betrieb beginnt und die Arbeitnehmer*innen dann vom Betrieb zur Baustelle fahren. In diesem Fall liegt vergütungspflichtige Arbeitszeit vor.

Umkleidezeiten

Umkleidezeiten sind vergütungspflichtige Zeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, wenn das Umkleiden im Interesse des Arbeitgebers liegt. Das ist zum einen der Fall, wenn - wie etwa in Krankenhäusern oder auf Baustellen - aus Sicherheitsgründen eine bestimmte Kleidung vorgeschrieben ist. Zum anderen, wenn der Arbeitgeber eine einheitliche Kleidung der Mitarbeiter*innen verlangt. Dies ist zum Beispiel bei Fast-food-Restaurants üblich.

Betriebsratstätigkeiten

Betriebsratstätigkeiten sind in vollem Umfang Zeiten nach dem Arbeitszeitgesetz. Sie sind zu vergüten.

Wie lange dürfen Arbeitnehmer*innen arbeiten?

Die maximale Dauer von Arbeit ist im Arbeitszeitgesetz festgelegt.

Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz gilt für Arbeitnehmer*innen. Dazu zählen auch Auszubildende, soweit sie das 18. Lebensjahr vollendet haben. Für Selbständige, Leitende Angestellte, Freie Mitarbeiter*innen, Beamt*innen, Heimarbeiter*innen und Praktikant*innen gilt das Gesetz dagegen nicht.

Regelungsbereich des Arbeitszeitgesetzes

Das Gesetz regelt unter anderem, wie lange Arbeitnehmer*innen am Tag und in der Woche arbeiten dürfen. Es sagt nichts dazu, wie diese Arbeitszeit zu verteilen ist. Dies kann im Arbeits- oder in einem Tarifvertrag geregelt sein. Ist das nicht der Fall, kann der Arbeitgeber in Betrieben ohne Betriebsrat aufgrund seines Weisungsrechtes nach billigem Ermessen über die Verteilung der Arbeitszeit bestimmen.

Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber können die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes durch eine abweichende Regelung im Arbeitsvertrag nicht außer Kraft setzen. Entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarungen sind nichtig.

Acht-Stunden-Tag als Regel

Der Grundsatz, den das Arbeitszeitgesetz aufstellt, lautet:

„Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.“

Pausen, die Arbeitnehmer*innen machen, zählen dabei nicht mit.

Das Gesetz stellt auf Werktage ab. Das bedeutet, dass eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden zulässig ist (Sechs-Tage-Woche zu jeweils acht Stunden). Diese 48 Stunden kann der Arbeitgeber im Rahmen billigen Ermessens auch auf weniger als sechs Tage verteilen.

Ausnahmen vom Acht-Stunden-Tag

Die wichtigsten Ausnahmen sind:

- Die Arbeitszeit darf nach dem Gesetz pro Werktag zehn Stunden betragen, wenn *„ ... innerhalb von sechs Kalendermonaten oder von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“*
In diesem Ausnahmefall ist vorübergehend eine wöchentliche Arbeitszeit von 60 Stunden zulässig (Sechs-Tage-Woche zu jeweils zehn Stunden).
- Tarifverträge können eine Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden pro Werktag zulassen. Dasselbe gilt für Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages geschlossen sind. Das ist der Fall, wenn der Tarifvertrag die Möglichkeit einer Regelung durch Betriebsvereinbarung eröffnet.
Voraussetzung für die Ausweitung der zulässigen Arbeitszeit ist allerdings, dass *„ ... in die Arbeitszeitregelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt ...“*
Ist diese Voraussetzung erfüllt, kann der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages vorsehen, dass sich der Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten oder von 24 Wochen verlängert.
- Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen aufgrund von Tarifverträgen können bestimmen, dass sich die zulässige Arbeitszeit auf mehr als acht Stunden pro Werktag erhöht. Dazu ist nicht einmal eine Ausgleichsregelung erforderlich. Bedingung ist jedoch, dass
 - *„ ... in die Arbeitszeitregelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“*und
 - dass *„ ... der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat.“*
Diese Einwilligung können Arbeitnehmer*innen mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Außerdem ist gesetzlich geregelt, dass Arbeitnehmer*innen kein Nachteil entstehen darf, weil sie *„ ... die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen...“* haben.
- Kirchen und öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften können in ihren Regelwerken vom Arbeitszeitgesetz abweichen.

Mehrere Arbeitsverhältnisse

Die dargestellten Höchstgrenzen gelten bei mehreren Arbeitsverhältnissen nicht für jedes einzelne gesondert. Vielmehr sind die Arbeitszeiten aller Arbeitsverhältnisse zusammenzurechnen.

Deshalb Achtung! Arbeiten Arbeitnehmer*innen bereits die Höchstzahl von Stunden nach dem Arbeitszeitgesetz und gehen dann zusätzlich ein weiteres Arbeitsverhältnis ein, ist der „zweite“ Arbeitsvertrag wegen des Verstoßes gegen das Arbeitszeitgesetz nichtig. Das heißt, der „zweite“ Arbeitgeber kann sich jederzeit darauf berufen und das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung und ohne Frist beenden. Die bis dahin erbrachte Arbeitsleistung muss er aber vergüten, denn es bestand ein so genanntes faktisches Arbeitsverhältnis.

Welche Mindestruhezeit gilt zwischen zwei Arbeitstagen?

Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor:

„Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.“

Wegezeiten zur und von der Arbeit zählen zur Ruhezeit.

Ausnahmen von der Elf-Stunden-Regelung

Auch bei der Elf-Stunden-Regelung gibt es Ausnahmen. So können beispielsweise Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Gaststätten oder landwirtschaftliche Betriebe die Ruhezeit um höchstens eine Stunde verkürzen. Voraussetzung dafür ist, dass ein Ausgleich für die Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen erfolgt.

Mindestruhezeit und Rufbereitschaft

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass Mindestruhezeit und Rufbereitschaft zusammenfallen können. Das ist nicht nachvollziehbar. Denn Rufbereitschaft verträgt sich nicht mit dem Erholungszweck der Ruhezeit. Schließlich müssen Arbeitnehmer*innen in Rufbereitschaft ständig damit rechnen, dass sie am Arbeitsplatz zu erscheinen haben.

Grundsätzlich beginnt bei einer Rufbereitschaft nach dem Ende des Abrufs der Arbeit eine neue elfstündige Ruhezeit. Das bedeutet, dass sich der Arbeitsbeginn am nächsten Arbeitstag entsprechend verschiebt.

Sonderfälle Krankenhaus und Pflegeeinrichtungen

Hier beginnt mit dem Ende der Abrufarbeit keine neue elfstündige Ruhezeit. Diese Verkürzungen sind jedoch auszugleichen. Beträgt die Kürzung mehr als 5,5 Stunden, ist sie innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen auszugleichen. Beträgt sie weniger als 5,5 Stunden, kann der Ausgleich auch in einem anderen Zeitraum erfolgen.

Welche Besonderheiten gelten bei Nachtarbeit?

Nachtarbeit liegt vor, wenn mehr als zwei Arbeitsstunden in der Nacht liegen. Die Nacht beginnt um 23.00 Uhr und endet um 06.00 Uhr. Für Bäcker- und Konditoreien gilt eine Nachtzeit von 22.00 Uhr bis 05.00 Uhr.

Nacht-Arbeitnehmer*innen

Nacht-Arbeitnehmer*innen genießen einen geringfügig besseren Schutz als Kolleg*innen, die nicht in der Nacht arbeiten. Nacht-Arbeiter*in ist aber nur, wer

- „ ... aufgrund seiner Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechschicht zu leisten hat“

oder

- „Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leistet.“

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen, die zwar gelegentlich während der Nacht arbeiten, aber keine dieser beiden Voraussetzungen erfüllen, keine Nacht-Arbeiter*innen und deshalb nicht besonders geschützt sind.

Auch für Nacht-Arbeitnehmer*innen gilt die Acht-Stunden-Tag-Regel mit der Verlängerungsmöglichkeit auf zehn Stunden. Allerdings verkürzt sich der Ausgleichszeitraum bei vorübergehender Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit von 48 auf 60 Stunden von sechs Monaten bzw. 24 Wochen auf vier Wochen.

Darüber hinaus sind bei Nacht-Arbeitnehmer*innen regelmäßige Gesundheitsuntersuchungen gesetzlich vorgeschrieben.

Anspruch auf Umsetzung

Der Arbeitgeber muss eine*n Nacht-Arbeitnehmer*in auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz umsetzen, 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“

Stehen einer Umsetzung nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, muss er den Betriebs- oder Personalrat dazu hören. Der Betriebs- oder Personalrat kann dann Vorschläge für eine Umsetzung machen.

Ausgleich für Nachtarbeit

Für Nacht-Arbeitsstunden bekommen Nacht-Arbeitnehmer*innen „ ... eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt ...“

Das gilt aber nur, wenn nicht bereits tarifvertragliche Ausgleichsregelungen bestehen. Was „angemessen“ ist, bestimmt der Arbeitgeber nach billigem Ermessen. Die Arbeits-

gerichte können dann überprüfen, ob eine Ausgleichsleistung angemessen ist.

Der Arbeitgeber kann wählen, ob er freie Tage, einen Zuschlag oder eine Mischform aus beidem gewährt.

Weiterbildung und beruflicher Aufstieg

Arbeitgeber dürfen Nacht-Arbeiter*innen im Hinblick auf Weiterbildung und beruflichen Aufstieg gegenüber den übrigen Mitarbeiter*innen nicht benachteiligen. Es sind diejenigen organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die für eine gleichberechtigte Teilnahme von Nacht-Arbeiter*innen erforderlich sind. Solche Maßnahmen können etwa eine Änderung des Schichtplans oder eine vorübergehende Umsetzung in eine Tätigkeit am Tage sein.

Dürfen Arbeitnehmer*innen sonn- und feiertags arbeiten?

Zu dieser Frage ist eine Regelung im Grundgesetz vorhanden. Sie verweist auf einen Artikel der Weimarer Reichsverfassung, in dem es heißt:

„Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage bleiben als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt.“

Grundsatz des Arbeitsverbots

Entsprechend diesem verfassungsrechtlichen Gebot bestimmt das Arbeitszeitgesetz:

„Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.“

Jede Menge Ausnahmen

Den Grundsatz der Arbeitsfreiheit an Sonn- und Feiertagen weicht das Arbeitszeitgesetz aber durch über 20 Ausnahmetatbestände auf. Eine Aufzählung aller Ausnahmen sprengte den Rahmen dieses Artikels. Deshalb sei nur auf die wichtigsten Fallgruppen hingewiesen: An Sonn- und Feiertagen dürfen Arbeitnehmer*innen arbeiten

- bei Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr
- in Krankenhäusern
- in Gaststätten
- bei Musikaufführungen und Theatervorstellungen
- bei Sport- und Erholungseinrichtungen
- beim Rundfunk
- in Bäcker- und Konditoreien
- zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktions-einrichtungen
- . . .

Trotz dieser sehr zahlreichen Ausnahmen schreibt das Arbeitszeitgesetz aber vor, dass mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben müssen. Aber selbst davon können Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen aufgrund von Tarifverträgen abweichen.

Weitere Regelungen zur Sonn- und Feiertagsarbeit enthalten die von Bundesland zu Bundesland unterschiedlichen Ladenschluss- und Ladenöffnungsgesetze.

Kontrolle durch staatliche Aufsichtsbehörden

Die hohe Anzahl der Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen kann leicht zu einem Missbrauch führen. Deshalb ist eine staatliche Aufsichtsbehörde berechtigt, durch Bescheid feststellen, ob eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen zulässig ist. Welche Behörde (Regierungspräsidium, Gewerbeaufsichtsamt, Amt für Arbeitsschutz . . .) diese Befugnis hat, ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt.

Die Behörde kann auf einen Antrag des Arbeitgebers hin ebenso Aktivitäten entfalten wie von Amts wegen.

Ausgleich für Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Wer an einem Sonntag arbeitet, muss für diesen Tag einen Ersatzruhetag bekommen. Dieser Ersatzruhetag ist innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren. Dabei zählt der Sonntag mit.

Wer an einem Feiertag arbeitet, der auf einen Werktag fällt, ist der Ersatzruhetag innerhalb eines Zeitraumes von acht Wochen zu gewähren. Auch hier zählt der Feiertag mit.

Wann gelten wesentliche Schutzvorschriften nicht?

Arbeitgeber dürfen unter anderem von den Regelungen zum Acht-Stunden-Tag für Tag- und Nachtarbeiter*innen, zur Mindestruhezeit und zur Sonn- und Feiertagsarbeit abweichen „ ... bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu mißlingen drohen.“

Darüber hinaus sind unter anderem die Vorschriften zum Acht-Stunden-Tag für Tag- und Nachtarbeiter*innen, zur Mindestruhezeit sowie zum Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nicht anwendbar,

- wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden,
- bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlußarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen
- wenn dem Arbeitgeber in diesen beiden Fällen andere Vorkehrungen nicht zumutbar sind.

Wie sieht es mit Ruhepausen aus?

Ruhepausen sollen der Erholung und der Gesundheit der Arbeitnehmer*innen, aber auch dem Interesse des Arbeitgebers dienen, die dauerhafte Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sicherzustellen. Deshalb können Arbeitnehmer*innen nicht auf ihre Pausen verzichten.

Dauer der Pausen

Wer weniger als sechs Stunden am Tag arbeitet, hat nach dem Arbeitszeitgesetz keinen Anspruch auf eine Pause. Bei einer Beschäftigung zwischen sechs und neun Stunden müssen Arbeitgeber eine Pause von 30 Minuten gewähren. Bei über neun Stunden ist eine Pause von 45 Minuten zwingend. Diese Pausen kann man in mehrere Blöcke von mindestens 15 Minuten aufteilen.

Dabei sind die 30 bzw. 45 Minuten das gesetzliche Mindestmaß. Kein Arbeitgeber ist gehindert, längere Pausenzeiten zu gewähren.

Keine Pausen sind kurzfristige Arbeitsunterbrechungen wie etwa der Gang zur Toilette oder zum Getränkeautomat.

Pause heißt Pause

Während der Pause müssen Arbeitnehmer*innen weder arbeiten noch sich zur Arbeit bereit halten. Tritt jedoch ein Notfall ein, kann sich daraus eine Pflicht zur Arbeit auch während der Pause ergeben. Ansonsten können Arbeitnehmer*innen frei entscheiden, wo und wie sie ihre Pause verbringen. Deshalb dürfen sie das Betriebsgelände während der Pause verlassen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung entfällt, wenn sich ein Unfall bei einer so genannten privatwirtschaftlichen Tätigkeit der Arbeitnehmer*innen ereignet. Dies wäre etwa der Fall, wenn der Unfall beim Essen in der Werkskantine oder außerhalb des Betriebes passiert.

Vergleiche dazu:

[Gesetzlich unfallversichert in der Mittagspause?](#)

Vergütung der Pausenzeit

Aus „Pause heißt Pause“ folgt auch, dass der Arbeitgeber mit der Vergütung „pausieren“ darf, die Pausenzeit also nicht vergüten muss.

Lage der Pause

Zu welchem Zeitpunkt die Pause stattfindet, ist dem Arbeitszeitgesetz nicht zu entnehmen. Deshalb darf der Arbeitgeber die Lage der Pausen kraft seiner Weisungsbefugnis bestimmen. Allerdings muss spätestens zu Beginn der Pause feststehen, wie lange sie dauern wird. Nur so können Arbeitnehmer*innen planen, was sie mit ihrer Pause anfangen. Außerdem muss der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates im Hinblick auf Beginn und Ende der Pause beachten.

Sonderproblem „Raucherpause“

Während der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber das Rauchen komplett verbieten. Auch einen Anspruch auf eine gesonderte Unterbrechung der Arbeit zum Rauchen gibt es nicht. Eine spezielle Raucherpause ist also nur mit besonderer Erlaubnis der Arbeitgebers zulässig.

Während der normalen Pause dürfen Arbeitnehmer*innen rauchen. Aber der Arbeit-

geber bestimmt, wo sie dies tun dürfen. Dabei gibt es keinen Anspruch auf einen überdachten Raucherraum.

Welche Sonderregelungen gelten für Jugendliche?

Für Arbeitnehmer*innen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gilt das Arbeitszeitgesetz nicht. Statt dessen sind die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes anzuwenden.

Kürzere Höchstarbeitszeit

Dieses Gesetz geht bei Jugendlichen ebenfalls von einem Acht-Stunden-Tag aus. Aber es schreibt eine Fünf-Tage-Woche vor. Deshalb dürfen Jugendliche nur 40 Stunden in der Woche arbeiten. Dabei sollen die beiden freien Tage in der Woche nach Möglichkeit aufeinander folgen.

Möglich ist, Jugendliche 8,5 Stunden lang zu beschäftigen, wenn die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen derselben Woche weniger als acht Stunden beträgt.

Arbeit am Wochenende und an Feiertagen

Jugendliche dürfen am Wochenende sowie an Feiertagen gar nicht sowie am 24. und 31. Dezember nicht nach 14.00 Uhr arbeiten. Aber auch von diesem Grundsatz gibt es zahlreiche Ausnahmen. Wochenend- oder Feiertagsarbeit ist beispielsweise zulässig in Krankenhäusern sowie in Alten- und Pflegeheimen, in der Landwirtschaft, in Gaststätten oder in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.

Trotz dieser Ausnahmen soll jeder zweite Sonntag im Monat und müssen mindestens zwei Samstage und zwei Sonntage im Monat beschäftigungsfrei bleiben.

Ausgleich für Arbeit am Wochenende und an Feiertagen

Arbeiten Jugendliche am Samstag oder am Sonntag, „ ... ist ihnen die Fünf-Tage-Woche ... durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen.“

Bei Arbeit an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, können Jugendliche den freien Tag auch erst in der Folgewoche bekommen.

Nachtarbeit

Auch hier höhlen zahlreiche Ausnahmen den Schutzzweck des Grundsatzes aus, den das Jugendarbeitsschutzgesetz aufstellt.

Grundsatz

Der Grundsatz lautet: „Jugendliche dürfen in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.“

Ausnahmen

Die Ausnahmen sind so zahlreich, dass hier einzelne Beispiele genügen müssen. So dürfen Jugendliche über 16 Jahren in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr, in der

Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr und in Gaststätten bis 22 Uhr arbeiten. Das gilt aber nicht, wenn die Berufsschule am nächsten Tag vor 9 Uhr beginnt. In diesem Fall ist spätestens um 20 Uhr Schluss.

Mindestruhezeit

Zwischen Arbeitsende an einem und Arbeitsbeginn am nächsten Tag muss eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 12 Stunden liegen.

Schichtarbeit

Eine Schicht von Jugendlichen darf höchstens 10 Stunden betragen. In der Landwirtschaft, im Gaststättengewerbe, in der Tierhaltung sowie auf Bau- und Montagestellen sind es 11 Stunden.

Ruhepausen

Die Ruhepausen für Jugendliche müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden mindestens 60 Minuten dauern. Die Pause darf frühestens 60 Minuten nach Arbeitsbeginn und spätestens 60 Minuten vor dem Arbeitsende liegen. Sie muss spätestens nach viereinhalb Stunden Arbeit beginnen.

Ausnahmen in besonderen Fällen

In „besonderen Fällen“ gelten sämtliche oben dargestellten Schutzbestimmungen nicht. Ein „besonderer Fall“ liegt vor bei „... *unaufschiebbaren Arbeiten in Notfällen, soweit erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen.*“

Ist in einem solchen Fall Mehrarbeit erforderlich, ist sie innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen.

Welche Bestimmungen gelten für Kinderarbeit?

Für Kinderarbeit ist die Kinderarbeitsschutzverordnung anzuwenden. Danach dürfen Arbeitgeber Kinder unter 13 Jahren gar nicht beschäftigen. Bei Kindern über 13 Jahren regelt die Verordnung Einzelfälle von Beschäftigungsmöglichkeiten. So dürfen die Kinder beispielsweise unter anderem Zeitungen und Werbeprospekte austragen, in privaten Haushalten Haushalts- und Gartenarbeiten erledigen, Nachhilfeunterricht erteilen oder in landwirtschaftlichen Betrieben bei der Ernte und Feldbestellung helfen. Voraussetzung ist aber immer, dass es sich um leichte Tätigkeiten handelt. Dazu dürfen sie keine ungünstige Körperhaltung verlangen oder physisch belastend sein. Das Lastgewicht, das Kinder beispielsweise heben, ziehen oder tragen dürfen, ist grundsätzlich auf 7,5 kg, in Ausnahmefällen auf 10 kg beschränkt.

Was ist bei Überstunden und Mehrarbeit zu beachten?

„Überstunden“ und „Mehrarbeit“ beschreiben unterschiedliche Sachverhalte.

Mehrarbeit

Mehrarbeit ist diejenige Arbeitszeit, die über die höchstzulässige Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz oder dem Jugendarbeitsschutzgesetz hinausgeht. Wie sich Arbeitnehmer*innen gegen Mehrarbeit zur Wehr setzen können, ist Inhalt des folgenden Kapitels „Was tun bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz?“

Überstunden

Überstunden sind diejenige Arbeitszeit, die über die arbeits- oder tarifvertraglich geregelte Arbeitszeit hinausgeht.

Freizeitausgleich von Überstunden

Einen Anspruch auf Freizeitausgleich gibt es nur, wenn dies im Arbeits- oder einem Tarifvertrag ausdrücklich geregelt ist. Liegt eine solche Regelung vor, dürfen Arbeitgeber*innen festlegen, wann der Ausgleich stattfindet. Dabei sind sie aber verpflichtet, ihre Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen. Sie müssen also die Interessen der Arbeitnehmer*innen angemessen berücksichtigen. Aber es sind auch Regelungen möglich, nach denen (auch) Arbeitnehmer*innen das Recht eingeräumt wird, den Zeitraum des Freizeitausgleichs selbst festzulegen.

Vergütung von Überstunden

In vielen Arbeits- oder Tarifverträgen ist geregelt, dass Überstunden zu vergüten sind. Aber auch wenn kein Tarifvertrag gilt und im Arbeitsvertrag keine Regelung auftaucht, besteht ein Vergütungsanspruch. Denn nach einer gesetzlichen Regelung gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn davon auszugehen ist, dass die Arbeitnehmer*innen nicht umsonst arbeiten möchten. Diese Voraussetzung ist bei einem normalen Beschäftigungsverhältnis immer erfüllt. Nur, wenn jemand in leitender Position arbeitet und weit überdurchschnittlich verdient, kann sich eine Arbeitgeberin darauf berufen, dass die Überstunden bereits mit der vereinbarten Vergütung abgegolten sind.

Vergütung von Überstunden, die Arbeitnehmer*innen wegen Krankheit nicht leisten?

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz müssen Arbeitgeber*innen „... das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt ...“ im Krankheitsfall nicht fortzahlen. Zu diesem zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsentgelt gehören nach dem Bundesarbeitsgericht nicht nur die Zuschläge, sondern auch die Grundvergütung für Überstunden.

Etwas anderes gilt nach Auffassung der Richter*innen nur, wenn vor der Krankheit bereits so häufig Überstunden angefallen sind, dass sie praktisch schon zur „normalen“ Arbeitszeit gehören.

Überstundenzuschläge

Ansprüche auf Überstundenzuschläge bestehen nur, wenn es eine entsprechende Regelung im Arbeits- oder in einem Tarifvertrag gibt. Oder, wenn die Arbeitge-

ber*innen nach Abschluss des Arbeitsvertrags ausdrücklich zugesagt haben, dass sie Zuschläge bezahlen werden. Ist all dies nicht der Fall, gibt es keine Überstundenzuschläge.

Teilzeitbeschäftigte können Zuschläge nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts darüber hinaus nur verlangen, wenn und soweit sie über diejenige Stundenanzahl hinaus arbeiten, die eine Vollzeitkraft arbeiten muss. Wer elf statt zehn Stunden in der Woche arbeitet, bekommt also auf keinen Fall Zuschläge, wenn die Vollzeitkräfte üblicherweise 35 Stunden pro Woche arbeiten.

Klauseln, nach denen Überstunden pauschal abgegolten sind

Arbeitgeber*innen sind häufig daran interessiert, die Bezahlung von Überstunden zu vermeiden. Zu diesem Zweck nehmen sie besondere Klauseln in den (Formular-)Arbeitsvertrag auf. Danach sind Überstunden nicht zusätzlich zu bezahlen, sondern mit dem normalen Entgelt bereits abgegolten.

Eine solche Klausel ist nur wirksam, wenn sie klar und verständlich ist. Das ist sie nach dem Bundesarbeitsgericht, wenn sich aus der Klausel unzweifelhaft ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang erfasst sein sollen. Denn die Arbeitnehmer*innen sollen bereits bei Vertragsschluss erkennen können, welche Leistung sie für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen müssen.

Eine solche Abgeltungsklausel könnte etwa lauten:

„Mit dem Gehalt sind eventuelle Überstunden abgegolten.“

Diese Klausel ist unwirksam, weil nicht klar ist, worauf sich die Arbeitnehmer*innen einlassen, wenn sie den Vertrag unterschreiben.

Wirksam ist dagegen eine Klausel, die etwa lautet:

„Mit dem Gehalt sind 15 Überstunden pro Monat abgegolten. Darüber hinaus gehende Stunden sind wie folgt zu vergüten ...“

Verpflichtung zu Überstunden

Diese Frage ist von Brisanz, weil es zu Abmahnungen oder Kündigungen führen kann, wenn Arbeitnehmer*innen sich zu Unrecht weigern, angeordnete Überstunden zu leisten.

Arbeitgeber*innen können grundsätzlich einseitig bestimmen, zu welchen Zeiten und wie lange Arbeit zu erbringen ist. Das bedeutet, dass sie kraft ihres Weisungsrechtes grundsätzlich auch Überstunden anordnen dürfen.

Dieses Recht hat aber Grenzen. Zum einen endet es da, wo arbeitsvertragliche, tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen entgegenstehen. Ist beispielsweise im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag ausdrücklich eine konkrete wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit genannt, können Arbeitgeber*innen nur dann Überstunden verlangen, wenn ein echter Notfall vorliegt. Das wäre etwa der Fall, wenn die Werkshalle brennt oder Hochwasserschäden drohen. Ein unerwarteter Auftrag ist dagegen kein Notfall.

Ein Beispiel dafür, dass ein Gesetz das Weisungsrecht einschränkt, ist das Arbeitszeitgesetz. Danach liegt die tägliche Maximalarbeitszeit bei Erwachsenen bei acht Stunden. Zulässig ist aber, sie zeitweise auf 10 Stunden pro Tag zu verlängern. Arbeitgeber*innen dürfen keine Überstunden anordnen, die dazu führten, dass gegen die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes verstoßen würde.

Liegt keine der bisher dargestellten Grenzen des Weisungsrechtes vor, können Arbeit-

geber*innen nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hessen auf jeden Fall dann Überstunden anordnen, wenn dafür eine betriebliche Notwendigkeit besteht.

In jedem Fall aber dürfen Arbeitgeber*innen Überstunden nicht völlig willkürlich anordnen. Sie sind vielmehr verpflichtet, dies nach pflichtgemäßem Ermessen zu tun. Wann pflichtgemäßes Ermessen die Anordnung von Überstunden ermöglicht, ist immer eine Frage des Einzelfalls. Hat sich ein Elternteil beispielsweise täglich intensiv um ein behindertes Kind zu kümmern, kann es Überstunden ablehnen, ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen.

Verweigern dürfen Arbeitnehmer*innen Überstunden aber auf keinen Fall, wenn sich eine Pflicht dazu aus ihrem Arbeitsvertrag, aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergibt. An eine solche Verpflichtung sind Arbeitnehmer*innen zwingend gebunden.

Eine entsprechende Verpflichtungsklausel im Arbeitsvertrag ist aber nur wirksam, wenn klar ist, wie viele Überstunden im Höchstfall innerhalb einer Woche oder eines Monats zu leisten sind.

Auch wenn Arbeitnehmer*innen ausdrücklich zugesagt haben, dass sie bereit sind, Überstunden zu leisten, müssen sie sich daran festhalten lassen. Eine solche Zusage können Arbeitnehmer*innen - auch mündlich - machen, wenn die Arbeitgeber*innen Bedarf anmelden.

Das Verweigern von Überstunden ist nach alledem mit Risiken verbunden. Deshalb ist im Zweifelsfall zu empfehlen, die angeordneten Überstunden zunächst zu leisten, wenn es für eine gerichtliche Klärung im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes zu spät ist.

Anspruch auf Überstunden

Arbeitnehmer*innen äußern immer wieder das Bedürfnis, Überstunden zu machen. Dies kommt vor allem vor, wenn bisher schon häufiger Überstunden angefallen sind und sich die Arbeitnehmer*innen an die Mehrvergütung gewöhnt haben.

Aber ebenso, wie Arbeitgeber*innen an die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gebunden sind, müssen Arbeitnehmer*innen sich darauf verweisen lassen. Etwas anderes kommt allenfalls in Betracht, wenn die geleisteten Überstunden in der Vergangenheit so regelmäßig angefallen sind, dass beide Parteien des Arbeitsvertrags von einer stillschweigenden Veränderung der im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeit ausgehen. Hier sind die Hürden allerdings sehr hoch. Deshalb ist festzuhalten, dass ein Anspruch auf Überstunden in aller Regel nicht gegeben ist.

Anspruch auf Überstunden für Auszubildende

Bei Auszubildenden ist zu unterscheiden, ob sie unter oder über 18 Jahre alt sind. Für diejenigen, die noch keine 18 Jahre alt sind, gilt das im Verhältnis zum Arbeitszeitgesetz strengere Jugendarbeitsschutzgesetz. Danach dürfen Auszubildende nicht mehr als acht, in Ausnahmefällen nicht mehr als 8,5 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeiten. Überstunden kommen also für Auszubildende nur in Betracht, wenn ihre arbeits- oder tarifvertragliche Arbeitszeit unter 8,5 Stunden täglich oder unter 40 Stunden pro Woche liegt. In diesem Fall sind Überstunden bis zu den Grenzen des Jugendarbeitsschutzgesetzes möglich. Darüber hinaus sind Überstunden nur zulässig, wenn in Notfällen vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten anfallen, für die keine Erwachsenen zur Verfügung stehen. Es kommen aber nur echte Notfälle in Betracht. Ein im Ausbildungsbetrieb bestehender Personalmangel ist mit Sicherheit kein Notfall.

Auch bei Überstunden, die grundsätzlich zulässig sind, dürfen die Ausbilder sie - wie bei Erwachsenen - nur nach billigem Ermessen anordnen. Außerdem müssen auch

Überstunden dem Ausbildungszweck dienen. Ist also während der angeordneten Überstunden kein Ausbilder im Betrieb, sind Überstunden nicht zulässig, Dasselbe gilt, wenn Ausbilder während der Überstunden ausbildungsfremde Arbeiten verlangen.

Bei Auszubildenden, die bereits über 18 Jahre alt sind, gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht. Stattdessen sind die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes anwendbar. In Notfällen ist nicht erforderlich, dass Arbeiten anfallen, für die keine (anderen) Erwachsenen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus gelten dieselben Einschränkungen wie bei minderjährigen Auszubildenden.

Vgl. im Übrigen:

„Überstunden während der Ausbildung: Nur freiwillig und bezahlt“

Regelungen für Schwerbehinderte

Menschen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 haben, müssen keinerlei Überstunden machen. Das ergibt sich direkt aus dem Gesetz, gilt aber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes nur, wenn die Arbeit über acht Stunden pro Tag dauern soll. Teilzeitkräfte müssen also unter den oben beschriebenen Voraussetzungen solange Überstunden leisten, bis sie über die Acht-Stunden-Grenze kommen.

Es sei denn, bei der Teilzeitkraft ist aufgrund der Art und Schwere der Behinderung nicht in der Lage, auch nur vorübergehend Überstunden zu leisten.

Generell von Überstunden freistellen müssen Arbeitgeber*innen aber nur, wenn Arbeitnehmer*innen dies vorher ausdrücklich verlangt haben. Eine Verweigerung von Überstunden ohne vorher die Freistellung verlangt zu haben, kann wie bei gesunden Mitarbeitern Abmahnung und Kündigung zur Folge haben.

Einbindung des Betriebsrats

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, wenn Arbeitgeber*innen eine „ ... vorübergehende ... Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ...“ anordnen möchten.

Daraus folgt, dass eine Anordnung von Überstunden nur möglich ist, wenn der Betriebsrat zugestimmt hat oder wenn eine Entscheidung der Einigungsstelle vorliegt. Fehlt die Zustimmung oder die Entscheidung, ist die Anordnung unwirksam. Arbeitnehmer*innen brauchen sich nicht daran halten. Aber auch wenn der Betriebsrat zugestimmt hat, ändert das nichts im Hinblick darauf, ob Arbeitnehmer*innen verpflichtet sind, Überstunden zu leisten. Diese Frage ist allein zu beantworten nach den oben beschriebenen Regeln (Sind Arbeitnehmer*innen verpflichtet, Überstunden zu leisten?).

Regeln Arbeitgeber*innen und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung lediglich, unter welchen Voraussetzungen und wie viele Überstunden zulässig sind, erzeugt eine solche Betriebsvereinbarung allein noch keine Verpflichtung Überstunden zu leisten.

Klage wegen Überstundenvergütung

Um den Prozess vor dem Arbeitsgericht zu gewinnen, müssen Arbeitnehmer*innen hauptsächlich drei Bedingungen erfüllen.

- Sie müssen im Detail vortragen, wann sie wie viele Überstunden geleistet haben.
- Sie müssen vortragen, dass die Arbeitgeber*innen die Überstunden angeordnet, zumindest aber gebilligt oder geduldet haben.

- Sie müssen ihre Ansprüche innerhalb eventueller Ausschlussfristen geltend machen.

Darlegung der Überstunden

In seiner Entscheidung vom 16.05.2012 hat das Bundesarbeitsgericht die Anforderungen an die Darlegung von Überstunden etwas zurückgeschraubt. Jetzt reicht es aus, wenn ein Arbeitnehmer vorträgt, „ ... *an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet ...*“ hat. Dabei ist zu beachten, dass auch vorzutragen ist, ob es Pausen gab und wie lange sie ggfls. dauerten.

Trotz dieser relativen Erleichterung der Darlegungslast bleibt das Problem bestehen, dass sich Arbeitnehmer*innen leider sehr, sehr oft nicht mehr genau genug daran erinnern können, an welchen Tagen sie wie viele Stunden gearbeitet haben. Ohne einen solchen detaillierten Vortrag haben sie aber keinerlei Chance, ihre Ansprüche bei Gericht durchzusetzen. Deshalb ist wirklich dringend anzuraten, zeitnah die Arbeitszeit jedes einzelnen Tages zu dokumentieren. Eine solche möglichst schriftliche Dokumentation hat noch einen weiteren Vorteil. Sie ist vor Gericht als Beweismittel zu benutzen, wenn die Arbeitgeberinnen bestreiten, dass Überstunden angefallen sind.

Bestreitet die Arbeitgeberin nicht, dass Überstunden angefallen sind, sondern nur deren Anzahl, sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, dass das Gericht schätzt, wie viel Überstunden zu vergüten sind.

Vgl. dazu:

„Überstunden können geschätzt werden“

Anordnung, Billigung oder Duldung von Überstunden

Immer wieder argumentieren Arbeitgeber*innen vor Gericht, sie seien nicht bereit, für „Überstunden“ zu bezahlen, die Arbeitnehmer*innen aus eigenem Antrieb geleistet haben.

Mit diesem Argument müssen sich die Kläger*innen auseinandersetzen, denn die Arbeitsgerichte verlangen, dass Überstunden angeordnet, zumindest aber gebilligt oder geduldet gewesen sein müssen.

Anordnung

Hier ist zu unterscheiden zwischen ausdrücklicher und stillschweigender Anordnung. Im ersten Fall verlangen Arbeitgeber*innen ausdrücklich, dass Arbeitnehmer*innen über die eigentliche Stundenzahl hinaus arbeiten. In diesen Fällen wäre es im Prozess sehr hilfreich, wenn die Anordnung schriftlich erfolgte. Dann wäre sie leicht zu beweisen.

Eine stillschweigende Anordnung von Überstunden liegt vor, wenn Arbeitgeber*innen Arbeit in einem Umfang zuweisen, der in der normalen Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist. Hier ist der zu leistende Vortrag bei Gericht schon wesentlich schwieriger. Es ist darzustellen, dass und warum die gestellte Arbeitsaufgabe während der normalen Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist, Bestreiten Arbeitgeber*innen dies, kann es zu umfangreichen Beweisaufnahmen kommen. Deshalb ist dringend anzuraten, sich die Anordnung von Überstunden ausdrücklich und möglichst schriftlich bestätigen zu lassen.

Billigung

Arbeitgeber*innen billigen Überstunden, wenn sie nachträglich zu erkennen geben, dass sie mit ihnen einverstanden sind. Das kann zum Beispiel dadurch geschehen,

dass sie hinterher anerkennen, die gestellte Aufgabe sie nicht in Normalzeit zu erledigen gewesen.

Es dürfte Arbeitnehmer*innen aber in der Regel schwerfallen, eine nachträgliche Billigung bei Gericht geltend zu machen, wenn sie nicht im Detail Umstände vortragen, aus den sich die Billigung ergibt. Deshalb sollten möglichst mehrere Kolleg*innen in einem Gedächtnisprotokoll festhalten, was ihre Arbeitgeber*innen gesagt oder wie sie sich verhalten haben.

Duldung

Eine Duldung von Überstunden liegt vor, wenn Arbeitgeber*innen

- wissen, dass Überstunden anfallen und
- nicht dagegen einschreiten.

Arbeitnehmer*innen müssen also vortragen und ggfls. beweisen, wie und wann die Arbeitgeber*innen von den Überstunden erfahren haben, und dass sie trotzdem nicht gegen weitere Überstunden vorgegangen sind. Es ist mehr als ratsam, Anhaltspunkte dafür zu sammeln und sich Mittel zu verschaffen, die dem Gericht als Beweise dienen können. Abzuraten ist allerdings davon, heimlich Fotos oder Videos anzufertigen. Solche Beweismittel darf das Gericht möglicherweise nicht verwerten. Außerdem drohen bei einem solchen Vorgehen arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Ausschlussfristen

Häufig klagen Arbeitnehmer*innen die Vergütung für Überstunden erst ein, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Vorher fürchten sie, es durch eine Klage zum Arbeitsgericht zu sehr zu belasten.

Diese Vorgehensweise ist problematisch. Viele Arbeits- und Tarifverträge sehen so genannte Ausschlussfristen vor. Das bedeutet, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb bestimmter Fristen geltend zu machen und manchmal sogar einzuklagen sind. Wer die Frist versäumt, verliert den Prozess allein deshalb. Und zwar unabhängig davon, ob ein Anspruch bestand oder nicht.

Wenn Arbeitnehmer*innen also bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses warten, laufen sie Gefahr, dass sie an sich berechnete Forderungen nicht mit Erfolg durchsetzen können.

Deshalb sollten sie unbedingt ihren Arbeits- oder den für sie geltenden Tarifvertrag daraufhin untersuchen, ob Ausschlussfristen enthalten sind.

Gibt es Ansprüche auf Verringerung der Arbeitszeit?

Ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit kann sich ergeben aus dem

- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- Pflegezeitgesetz

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Dieses Gesetz schreibt vor:

„Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.“

Den so normierten Anspruch schränkt das Gesetz aber dadurch ein, dass er nur gilt, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Dabei sind Auszubildende mitzuzählen.

Eine weitere wesentliche Einschränkung besteht darin, dass der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit verweigern kann, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Solche Gründe sind etwa eine wesentliche Beeinträchtigung

- der Organisation
- des Arbeitsablaufs
- der Sicherheit im Betrieb
- der finanziellen Situation des Betriebs.

Kommt es zum Prozess vor dem Arbeitsgericht, weil der Arbeitgeber die Verringerung abgelehnt hat, muss er die betrieblichen Gründe darlegen und ggfls. beweisen.

Verfahren

Arbeitnehmer*innen müssen die Verringerung spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn beantragen. Dabei sollen sie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Für den Antrag reicht eine Mail oder ein Fax.

Danach muss der Arbeitgeber mit den Antragsteller*innen über den Antrag reden. Kommt dabei nichts heraus und lehnt der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch nicht schriftlich spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn ab, verringert sich die Arbeitszeit automatisch im beantragten Umfang. Für die Ablehnung des Arbeitgebers reichen Mail und Fax nicht aus.

Rückkehr in Vollzeit

Einen Anspruch auf Verlängerung von Arbeitszeit gibt es nicht. Wollen Arbeitnehmer*innen nach einer Verringerung der Arbeitszeit wieder voll arbeiten, muss der Arbeitgeber sie lediglich bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen.

Brückenteilzeit

Seit dem 1. Januar 2019 gibt es eine so genannte Brückenteilzeit. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitszeit von vorn herein nur für einen bestimmten Zeitraum (ein bis fünf Jahre) verringern. Danach gilt automatisch wieder die alte (Voll-)Arbeitszeit.

Aber auch hier gelten mehrere Einschränkungen. Zum einen müssen die Arbeitnehmer*innen länger als sechs Monate beschäftigt sein. Zum anderen besteht der Anspruch nur gegen Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 45 Mitarbeiter*innen beschäftigen. Zum dritten können betriebliche Gründe den Anspruch auf Brückenteilzeit vereiteln. Zuletzt kann der Arbeitgeber die befristete Verringerung ablehnen, wenn sich bereits zu viele andere Mitarbeiter*innen in Brückenteilzeit befinden.

Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz

Auch aus den Vorschriften dieses Gesetzes kann sich ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit ergeben. Wie im Teilzeit- und Befristungsgesetz sind Grundvoraussetzungen, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate dauert und der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Arbeitnehmer*innen können dann ihre Arbeitszeit für mindestens zwei Monate um mindestens 15 und höchstens 30 Stunden pro Woche verringern.

Anders als beim Teilzeit- und Befristungsgesetz haben Arbeitnehmer*innen nach der Verringerung der Arbeitszeit einen Anspruch darauf, nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.

Will der Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag ablehnen, kann es das nur, wenn er **dringende** betriebliche Gründe dafür hat.

Lehnt der Arbeitgeber den Antrag nicht innerhalb einer – vom Umfang her gestaffelten – Frist ab, gilt seine Zustimmung als erteilt.

Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Nach dem Pflegezeitgesetz haben Arbeitnehmer*innen einen Anspruch auf (vollständige oder) teilweise Freistellung von der Arbeit, wenn sie einen nahen Angehörigen pflegen wollen. Nahe Angehörige sind neben Eltern, Kindern und Geschwistern unter anderem auch Stiefeltern und Schwäger*innen.

Eine Freistellung erfolgt für höchstens sechs Monate. Die Pflegebedürftigkeit ergibt sich aus einer Bescheinigung der Pflegekasse.

Ein Anspruch besteht aber nur, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Wie lange die Arbeitnehmer*innen bereits im Betrieb arbeiten, spielt hier dagegen keine Rolle.

Gegen eine Verringerung der Arbeitszeit kann sich der Arbeitgeber nur wehren, wenn er **dringende** betriebliche Gründe dafür hat.

Anders als bei den Teilzeitanträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt die Zustimmung beim Pflegezeitgesetz **nicht** als erteilt, wenn der Arbeitgeber nicht auf den Antrag reagiert. Deshalb bleibt Arbeitnehmer*innen nichts anderes übrig, als ihren Anspruch – ggfls. im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes – gerichtlich durchzusetzen.

Das Familienpflegezeitgesetz gewährt keinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit. Es regelt lediglich die Rahmenbedingungen für eine Vereinbarung, die der Arbeitgeber **freiwillig** schließt.

Was tun bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz?

Verstößt der Arbeitgeber gegen Schutzvorschriften im Hinblick auf die Arbeitszeit, haben Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit,

- die ordnungsgemäße Beschäftigung beim Arbeitsgericht einzuklagen
- die zuständige Aufsichtsbehörde zu informieren
- Schadensersatz zu verlangen
- die Arbeitsleistung zu verweigern

- Anzeige wegen einer Ordnungswidrigkeit oder einer Straftat zu erstatten.

Klage beim Arbeitsgericht

Arbeitnehmer*innen haben einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber sie so beschäftigt, wie es den gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit entspricht. Diesen Anspruch können Arbeitnehmer*innen wie alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis beim Arbeitsgericht einklagen. Im Erfolgsfall verurteilt das Arbeitsgericht den Arbeitgeber zu einem ordnungsgemäßen Verhalten. Ein solches Urteil können Arbeitnehmer*innen vollstrecken. Der Arbeitgeber muss dann mit einem Zwangsgeld rechnen. Kann oder will er das Zwangsgeld nicht bezahlen, droht ihm Zwangshaft, wenn er das arbeitsgerichtliche Urteil nicht befolgt.

Information an die Aufsichtsbehörde

Die Aufsichtsbehörde des jeweiligen Bundeslandes (zum Beispiel das Gewerbeaufsichtsamt) überwacht die Einhaltung der Schutzgesetze. Deshalb kann es im Einzelfall sehr sinnvoll sein, sich an diese Behörde zu wenden. Denn sie ist verpflichtet, auf ein Verhalten des Arbeitgebers hinzuwirken, das den Schutzvorschriften entspricht. Und dauerhaft im Konflikt mit der Aufsichtsbehörde zu liegen, wird sich selbst der störrischste Arbeitgeber sehr gut überlegen.

Schadensersatz

Verstößt der Arbeitgeber gegen die genannten Schutzvorschriften, kommt für Arbeitnehmer*innen auch ein Anspruch auf Schadensersatz in Betracht.

Voraussetzung ist dafür, dass ihnen aufgrund eines vorsätzlichen oder fahrlässigen Verhaltens des Arbeitgebers ein Schaden entstanden ist. Dabei müssten Arbeitnehmer*innen darlegen, welcher materielle Schaden ihnen entstanden ist. Das wird in den wenigsten Fällen gelingen. Theoretisch denkbar wären vielleicht die Behandlungskosten, die entstehen, wenn das Verhalten des Arbeitgebers so gravierend ist, dass Arbeitnehmer*innen deshalb erkranken. Dann kommt zusätzlich ein Anspruch auf Schmerzensgeld in Betracht.

Sowohl das Arbeitszeitgesetz als auch das Jugendarbeitsschutzgesetz sind Schutzgesetze. Werden sie schuldhaft verletzt, kann ebenfalls ein Schadensersatz- und Schmerzensgeldanspruch entstehen, wenn aus dem Fehlverhalten des Arbeitgebers eine Schädigung der Gesundheit von Arbeitnehmer*innen folgt.

Arbeitsverweigerung

Sind die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer*innen unzumutbar, kann ihnen ein Leistungsverweigerungsrecht oder ein Zurückbehaltungsrecht zustehen. Das bedeutet, sie können die Arbeit verweigern, ohne Konsequenzen fürchten zu müssen. Die Latte dafür liegt aber hoch. Deshalb ist dieser Weg außerordentlich risikoreich. Denn es könnte sich herausstellen, dass dem Arbeitgeber lediglich einen weniger gravierenden oder gar kein Verstoß gegen Schutzvorschriften anzulasten ist. Die Folge davon wäre, dass die Arbeitnehmer*innen eine außerordentliche fristlose Kündigung wegen Arbeitsverweigerung bekommen könnten.

Wegen dieses Risikos ist davon abzuraten, mit einer Arbeitsverweigerung auf Verstöße des Arbeitgebers gegen die Schutzgesetze zu reagieren.

Anzeige wegen Ordnungswidrigkeiten oder einer Straftat

Sowohl das Arbeitszeitgesetz als auch das Jugendarbeitsschutzgesetz bestimmen, dass Verstöße des Arbeitgebers Ordnungswidrigkeit, in gravierenden Fällen sogar Straftaten sind. Damit besteht die Möglichkeit, sie von staatlicher Seite verfolgen zu lassen. Dabei muss man aber davon ausgehen, dass sich der Ermittlungseifer etwa der Staatsanwaltschaft üblicherweise in überschaubaren Grenzen hält.

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht?

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht unter anderem im Hinblick auf „ ... *Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage* ...“

Dabei unterliegt die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates. Diese Dauer ergibt sich aus dem Arbeits- oder einem anwendbaren Tarifvertrag. Wo beides fehlt, kann der Arbeitgeber sein Weisungsrecht nach billigem Ermessen ausüben.

Dagegen steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht unter anderem zu bei

- Einführung von Gleitzeitregelungen
- Sonntagsarbeit inklusive Lage des Ersatzruhetages
- Änderung von Beginn und Ende der Arbeitszeit
- Einführung von Vertrauensarbeitszeit
- Ladenöffnungszeiten, die die Lage der Arbeitszeit beeinflussen
- . . .

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber in diesen Bereichen keine einseitige Entscheidung treffen kann. Vielmehr muss der Arbeitgeber den Betriebsrat einbinden und eine gemeinsame Lösung mit ihm suchen. Gelingt das nicht, kommt die Angelegenheit vor die Einigungsstelle. Handelt der Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrates, kann der Betriebsrat ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht einleiten und verlangen, dass der Arbeitgeber sein Verhalten unterlässt.

Vergleiche zu den Einzelheiten des Mitbestimmungsrechts:

[Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Arbeitszeit](#)

Weitere Informationen

Der Autor



Michael Wanner,
Rechtsschutzsekretär
und Online-Redakteur,
Stuttgart

Anwendbare und zitierte gesetzliche Normen

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

§ 8 Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit¹

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

1 § 8: zur Anwendung vgl. § 9a Abs. 3

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit²

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass

1. es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
3. Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
4. dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG)

§ 15 Anspruch auf Elternzeit

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

1.
 - a. mit ihrem Kind,
 - b. mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Absatz 3 oder 4 erfüllen, oder
 - c. mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und
2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

(1a) Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder

² § 9: zur Nichtanwendung vgl. § 9a Abs. 4

2. ein Elternteil des Kindes sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes wird für die Elternzeit der Mutter auf die Begrenzung nach den Sätzen 1 und 2 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne der Sätze 1 und 2 überschneiden. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 2 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(3) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c entsprechend.

(4) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Eine im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeignete Tagespflegeperson kann bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

(5) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nummer 5 verbunden werden. Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.

(6) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats verringert werden,

4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
5. der Anspruch auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber
 - a. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und
 - b. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb der in Satz 5 genannten Frist mit schriftlicher Begründung tun. Hat ein Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit

1. in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags oder
2. in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags

schriftlich abgelehnt, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 5 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht innerhalb der in Satz 5 genannten Fristen die gewünschte Verteilung schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt. Soweit der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit rechtzeitig ablehnt, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Klage vor dem Gericht für Arbeitssachen erheben.

Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG)

§ 3 Pflegezeit und sonstige Freistellungen

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Beansprucht die oder der Beschäftigte nach der Pflegezeit

Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen, muss sich die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes unmittelbar an die Pflegezeit anschließen. In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen wird; abweichend von § 2a Absatz 1 Satz 1 des Familienpflegezeitgesetzes muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. Wird Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch genommen, ist die Pflegezeit in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zu beanspruchen und abweichend von Satz 1 dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Pflegezeit schriftlich anzukündigen.

(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Die Inanspruchnahme dieser Freistellung ist jederzeit im Wechsel mit der Freistellung nach Absatz 1 im Rahmen der Gesamtdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 4 möglich. Absatz 1 Satz 2 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Pflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

(6) Beschäftigte sind zur Begleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn dieser an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Beschäftigte haben diese gegenüber dem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 gelten entsprechend. § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(7) Ein Anspruch auf Förderung richtet sich nach den §§ 3, 4, 5 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie den §§ 6 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes.

Weiterführende Artikel

1. Tägliche Arbeitszeit

100 Jahre Achtstundentag – Kommt jetzt der Zwölfstundentag?

Bundesverwaltungsgericht kippt rechtswidriges Arbeitszeitmodell

Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit

Zeiten der Arbeitsvorbereitung sind zu vergüten

Samstag gilt als Werktag

Wegezeiten ohne Vergütung

2. Nachtarbeit

Auch tarifvertragliche Vergütungsregeln können gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen

Arbeiten, wenn andere schlafen

3. Pausen

4. Sonntagsarbeit

Keine Ruhe am siebten Tag

Umsatzinteressen können Sonntagsöffnung von Geschäften nicht rechtfertigen

5. Dienstreisen

6. Umkleidezeiten

Umkleidezeiten sind auch Arbeitszeit

Ungerechtfertigte Abmahnung ist aus Personalakte zu entfernen

Kein Grundsatzurteil über Umkleide- und Wegezeiten

Streit um Umkleidezeiten bei Tönnies geht weiter

7. Teilzeit

Mehrarbeitszuschläge für Beschäftigte in der Systemgastronomie

Neue Regelungen im Teilzeitrecht – Licht und Schatten

Vorsicht bei Wunsch nach längerer Arbeitszeit!

Der Anspruch auf Verringerung und Verlängerung der Arbeitszeit

Anspruch auf Teilzeit

Teilzeitbeschäftigte Krankenschwester hat keinen Anspruch auf Vollzeit

8. Campus 2018

Forum 1: Streitobjekt Arbeitszeit