

# FAQ zum Arbeitszeitgesetz

## Welche Zeiten zählen zur täglichen Arbeitszeit?

Die vielleicht wichtigste Regelung im Arbeitszeitgesetz besagt, dass die tägliche Arbeitszeit (im Normalfall) acht Stunden nicht überschreiten darf. Stellt sich allerdings die Frage: Welche Zeiten werden zu diesen acht Stunden gerechnet? Grundsätzlich ist damit die Zeit vom offiziellen Anfang bis zum Ende der Arbeit gemeint – Pausen werden jedoch nicht berücksichtigt. Bei einem Arbeitstag von 9 Uhr 18 Uhr wären somit acht Stunden Arbeitszeit plus eine Stunde Pause enthalten.

Werden keine festen Arbeitszeiten vorgegeben, beispielsweise bei flexiblen Arbeitszeitmodellen wie der Gleitzeit, können Mitarbeiter selbst bestimmen, wie spät die tägliche Arbeit beginnt. Sie sind dann ebenso dafür verantwortlich, das Arbeitszeitgesetz zu beachten.

Die Zeit, die Sie auf dem Weg zur Arbeit und zurück verbringen, hat hingegen nichts mit der Arbeitszeit zu tun und fällt in Ihre private Freizeit.

## Über welchen Zeitraum darf die tägliche Höchstarbeitszeit überschritten werden?

Fallen Überstunden an, ist es entscheidend, dass über einen längeren Zeitraum der Durchschnitt von acht Stunden pro Werktag nicht überschritten wird. Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass für einen Zeitraum von sechs Kalendermonaten beziehungsweise 24 Wochen der Durchschnitt bei acht Stunden (oder darunter) liegen muss.

Ihr Arbeitgeber muss also darauf achten und Ihnen bei andauernder Mehrarbeit entsprechende Verkürzungen gewähren, um die im Arbeitszeitgesetz festgelegte durchschnittliche Arbeitszeit nicht zu überschreiten.

So gibt es keinen klar festgelegten Zeitraum, wie lange die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden erhöht werden kann – je länger es dauert, desto mehr muss Ihnen im Anschluss Freizeit gewährt werden, um den Durchschnitt zu halten.

## Was steht mir als Gegenleistung für Überstunden zu?

Als Überstunden wird dagegen die Arbeitszeit bezeichnet, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht.

Der Arbeitgeber darf Überstunden nur dann verlangen, wenn sie für das Unternehmen notwendig und für den Angestellten gleichzeitig zumutbar sind.

Die positive Seite: Eine gesetzliche Pflicht für Überstunden gibt es nicht. Die negative: Eine gesetzliche Regelung für deren Abbau auch nicht. Daher ist die Regelung von Überstunden Verhandlungssache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Für den Arbeitnehmer gilt, dass er nur Anspruch auf Ausgleich hat, wenn er den Arbeitgeber über Überstunden informiert hat. Diese müssen genehmigt worden sein. Arbeitet ein Arbeitnehmer über die gesetzlich erlaubten zehn Stunden hinaus, kann das zu einer Ermahnung führen.

Der Ausgleich von Überstunden kann durch gesonderte Zahlungen vergütet werden oder durch einen entsprechenden Freizeitausgleich. In einigen Branchen ist der Ausgleich tariflich geregelt. Ist das bei Ihnen nicht der Fall, sollten Sie die mit Ihrem Arbeitgeber getroffene Regelung schriftlich festhalten.

## Was passiert bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz?

Das Arbeitszeitgesetz soll Mitarbeiter schützen und räumt diesen wichtige Rechte ein. Leider hält sich nicht jeder Arbeitgeber daran und so kommt es immer wieder zu Verstößen. Schon im Arbeitsvertrag kann eine zu hohe Arbeitszeit vorgeschrieben sein, wodurch diese Regelung ungültig wird und durch die laut Arbeitszeitgesetz maximal zulässige zu ersetzen ist.

Auch wird nicht überall großer Wert darauf gelegt, wie viel Mitarbeiter arbeiten und ob die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden. Dabei hat der Arbeitgeber eine Dokumentationspflicht, wenn Angestellte länger arbeiten.

Dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes auch eingehalten werden, ist unter anderem Aufgabe des Betriebsrates. Verstößt ein Arbeitgeber gegen das Arbeitszeitgesetz, so kann dieses Fehlverhalten nach § 22 ArbZG als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von bis zu 15.000 Euro pro Verstoß bestraft werden.

Verstöße in diesem Zusammenhang sind beispielsweise, dass die Mindestruhezeit nicht gewährt oder gekürzt wird. Kritiker monieren, dass es in bestimmten Branchen, etwa der Gastronomie, regelmäßig zu 70-Stunden-Wochen kommt. Mit anderen Worten: Die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes wird teilweise nur mangelhaft überprüft.

In extremen Fällen können Sie sogar die Arbeit verweigern, wenn Ihr Chef Sie dazu drängt, gegen das Arbeitszeitgesetz zu verstoßen.

# Wann darf regulär vom Arbeitszeitgesetz abgewichen werden?

Im Arbeitszeitgesetz werden einige sogenannte außergewöhnliche Fälle genannt, die es erlauben, für kurze Zeit von zahlreichen Bestimmungen abzuweichen und gegen Vorschriften zu verstoßen. Geregelt werden diese Ausnahmen in § 14 des Arbeitszeitgesetzes. Solch außergewöhnliche Fälle und Notsituationen, die einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz rechtfertigen können, sind beispielsweise unvorhersehbare Ereignisse, deren Folgen nur durch Mehrarbeit abgewendet werden können.

Zu den Folgen, die abgewendet werden sollen, können beispielsweise das drohende Verderben von Rohstoffen oder Lebensmitteln zählen, aber auch wenn wichtige Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen, kann eine Abweichung vom Arbeitszeitgesetz infrage kommen.

In solchen Notfällen kann die tägliche Arbeitszeit verlängert und die Ruhephasen zwischen Arbeitstagen verkürzt werden, um die Konsequenzen abzuwenden. Allerdings besteht auch in diesen Situationen weiterhin die Pflicht zum Ausgleich. Innerhalb von sechs Monaten darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden selbst in außergewöhnlichen Fällen nicht überschritten werden.