

# Was ist Arbeitszeit?

Hasenwinkel, 16. Juli 2025

LIV der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke Mecklenburg-Vorpommern

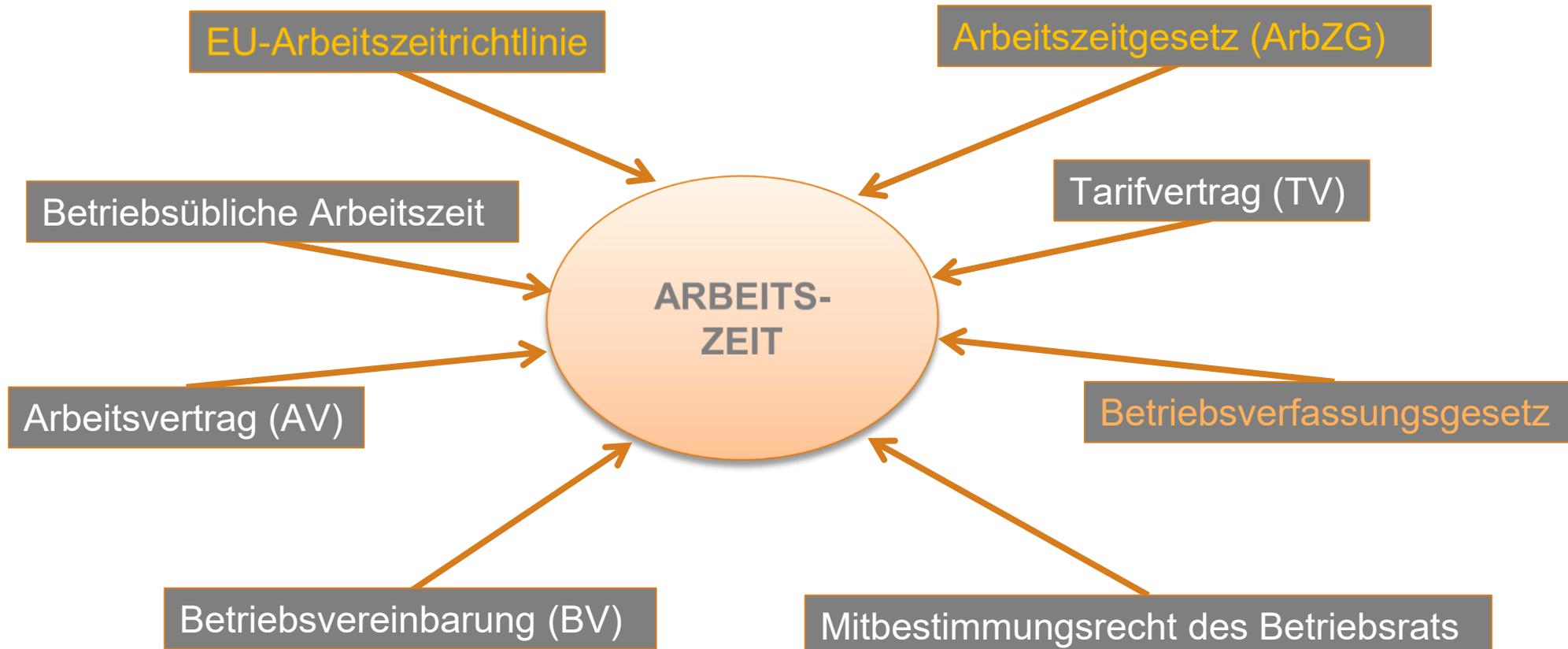
Klausurtagung Fachgruppensitzung Tarif

# Agenda

1. Begrüßung
2. Rechtliche Rahmenbedingungen und Eckpunkte des Arbeitszeitrechts
3. Ein Blick in die Praxis: Ist das Arbeitszeit?
4. Arbeitszeitrechtliche Sonderthemen

## 2. Rechtliche Rahmenbedingungen und Eckpunkte des Arbeitszeitrechts

## 2. Rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitszeit



## 2. Eckpunkte des Arbeitszeitgesetzes

- § 2 Abs. 1 ArbZG: „Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes (Anm.: *Arbeitszeitgesetzes*) ist die Zeit vom **Beginn** bis zum **Ende** der Arbeit **ohne** die Ruhepausen.“
- Differenzierung nötig zwischen Arbeitszeit im
  - arbeitsschutzrechtlichem Sinne gem. ArbZG
  - Umfang der zu vergütenden Arbeitszeit gem. §§ 611, 612 BGB (nicht im ArbZG geregelt)



## 2. Eckpunkte des Arbeitszeitgesetzes

### Normalarbeitszeiten gem. § 3 Abs. 1 ArbZG

- Werk tägliche Normalarbeitszeit darf **8 Stunden** nicht überschreiten
- Regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt **48 Stunden**, da Samstag als Werktag gilt, d.h. es kann  $6 \times 8 = 48$  Stunden gearbeitet werden
- Pausen zählen nicht mit

Beispiel: 7:00 Uhr Arbeitsbeginn  
30 min Mittagspause  
15:30 Uhr Arbeitsende } = 8 Stunden Arbeitszeit



## 2. Eckpunkte des Arbeitszeitrechts

### Höchstleistungszeiten gem. § 3 Abs. 1 ArbZG

- Maximale tägliche Höchstleistungszeit beträgt **10 Stunden**
- Maximale wöchentliche Höchstleistungszeit beträgt **60 Stunden** (6 x 10 = 60 Stunden)
- Jedoch Ausgleichszeitraum beachten, d.h. die Arbeitszeit darf
  - innerhalb von **6 Kalendermonaten** oder
  - **24 Wochen**im Durchschnitt **8 Stunden** werktäglich nicht überschreiten



Keine gesetzlichen Vorgaben für unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit; arbeits- oder tarifvertraglich kann Konkretisierung erfolgen (Stichwort: 4-Tage-Woche)



## 2. Eckpunkte des Arbeitszeitrechts

### Ruhepausen gem. § 4 ArbZG

- **Ruhepausen** sind im Voraus festgelegte Unterbrechungen der Arbeitszeit, in der der ArbN weder Arbeit zu leisten noch sich bereit zu halten hat, sondern vielmehr frei darüber entscheiden kann, wie und wo er diese Zeit verbringt.
- Bei Arbeitszeit von mehr als **6 – 9 Stunden**
  - Ruhepausen insgesamt mindestens **30 Minuten**
- Bei Arbeitszeit von mehr als **9 Stunden**
  - Ruhepausen insgesamt mindestens **45 Minuten**
- Ruhepausen können in mehrere Zeitabschnitte von mindestens **15 Minuten** unterteilt werden



Ruhepausen müssen hinsichtlich Lage und Dauer im Voraus feststehen; ausreichend ist die Nennung eines Zeitfensters

## 2. Eckpunkte des Arbeitszeitgesetzes

### Ruhezeiten gem. § 5 ArbZG

- ArbN muss „nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit“ **ununterbrochene Ruhezeit** vom **mind. 11 Stunden** gewährt werden
- Aufteilung der Ruhezeiten in mehrere kürzere Zeitabschnitte ist unzulässig
- Verkürzung nur in konkret im ArbZG genannten Branchen möglich, bedarf dann aber auch wieder eines Ausgleichs

**Beispiel:** ArbN arbeitet bis 23 Uhr in Spätschicht und soll am nächsten Morgen um 8 Uhr mit der Frühschicht beginnen = unzulässig, da zwischen Arbeitsende am Vortag und Wiederaufnahme der Arbeit am Folgetag nur 9 Stunden liegen



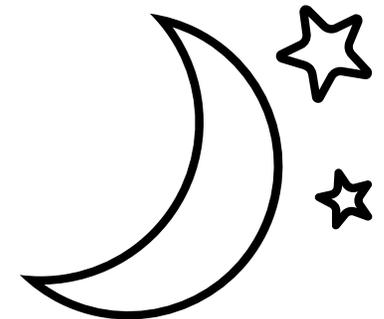
EU-Arbeitszeitrichtlinie schreibt (auch) wöchentliche Ruhezeit vor (Art. 5, 15 RL):

- ArbN hat Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mind. 24 Stunden je 7 Tage über Zeitraum von 2 Wochen
- Bezugszeitraum für wöchentliche Ruhezeit beträgt bis zu 14 Tage

## 2. Eckpunkte des Arbeitszeitgesetzes

### Nachtarbeit gem. § 6 ArbZG

- **Nachtarbeit** ist jede Arbeit von mehr als **2 Stunden während der Nachtzeit** (23:00 bis 6:00 Uhr), d.h. zwischen 1:00 und 4:00 Uhr
- Werktägliche Nachtarbeitszeit darf **8 Stunden** nicht überschreiten
- Verlängerung auf **10 Stunden** möglich, wenn
  - innerhalb von **1 Kalendermonat** oder
  - innerhalb von **4 Wochen**
- **Nachtarbeiter** ist, wer
  - normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht leistet oder
  - Nachtarbeit an mindestens 48 Tage im Jahr leistet
- besondere Anforderungen an den **Gesundheitsschutz** (z.B. arbeits- medizinische Untersuchung)
- **Ausgleichsanspruch:** ArbG hat Nachtarbeiter Freizeit oder Zuschlag zu gewähren (vgl. § 6 Abs. 5 ArbZG)



## 2. Eckpunkte des Arbeitszeitgesetzes

### Sonn- und Feiertagsarbeiten gem. § 9 ArbZG

- Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich **verboten**
- **Ausnahmen** (§ 10 Abs. 1 ArbZG) in 16 Bereichen möglich, sofern Arbeiten nicht an Werktagen erledigt werden können
- **Ausgleichsregeln** gem. § 11 ArbZG
  - mindestens **15 Sonntage** im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben
  - durch Arbeit an Sonn- und Feiertagen darf weder Höchstarbeitszeit noch Ausgleichszeitraum des § 3 ArbZG überschritten werden
  - **Ersatzruhetag** für Arbeiten am
    - Sonntag: innerhalb von 2 Wochen
    - Feiertag, der auf Werktag fällt: innerhalb von 8 Wochen



## 2. Eckpunkte des Arbeitszeitgesetzes

### Öffnung des ArbZG durch Tarifvertrag (TV) oder Betriebsvereinbarung (BV) - I

- § 12 ArbZG ermöglicht Abweichungen von der **Sonn- und Feiertagsarbeit**
- § 7 Abs. 1 und 2 ArbZG ermöglicht bspw.
  - Verlängerung des **Ausgleichszeitraums** bzgl. der täglichen Höchstarbeitszeit
  - Verkürzung der **Ruhezeiten** um bis zu 2 Stunden, wenn es die Art der Arbeit erfordert und Kürzung ausgeglichen wird
  - Regelungen zur **Nachtarbeit**
  - Verlängerung der **täglichen Höchstarbeitszeit** sofern *regelmäßig* und im *erheblichen* Umfang **Bereitschaftsdienst** oder **Arbeitsbereitschaft** vorliegt auf mehr als
    - **10 Stunden** (mit Zeitausgleich) bzw.
    - **8 Stunden** (ohne Zeitausgleich bei Zustimmung des ArbN und Gewährleistung des Gesundheitsschutzes)



## 2. Eckpunkte des Arbeitszeitgesetzes

### Öffnung des ArbZG durch Tarifvertrag (TV) oder Betriebsvereinbarung (BV) - II

#### Bereitschaftsdienst

- muss vereinbart werden (TV, BV, AV)
- ist Arbeitszeit iSd. ArbZG, aber keine „Vollarbeit“; Bereitschaftsdienst kann daher geringer vergütet werden (Grenze: gesetzl. Mindestlohn)
- Tarifvertragsparteien haben insoweit eine Gestaltungsoption
- Betriebsrat hat bei Einführung und Ausgestaltung ein Mitbestimmungsrecht, sofern TV, BV oder AV Bereitschaftsdienst (noch) nicht regeln
- **Allerdings:** Bereitschaftsdienst muss im Rahmen des § 7 ArbZG *regelmäßig* und im *erheblichen Umfang*, d.h. im Umfang von *mehr 1/3 des Arbeitsvolumens* vorliegen!



Verstöße gegen das ArbZG stellen Ordnungswidrigkeit dar und sind bußgeldbewehrt mit überwiegend bis zu 30.000 Euro.



### 3. Ein Blick in die Praxis: Ist das Arbeitszeit?



## 3. Ein Blick in die Praxis - Ist das Arbeitszeit?

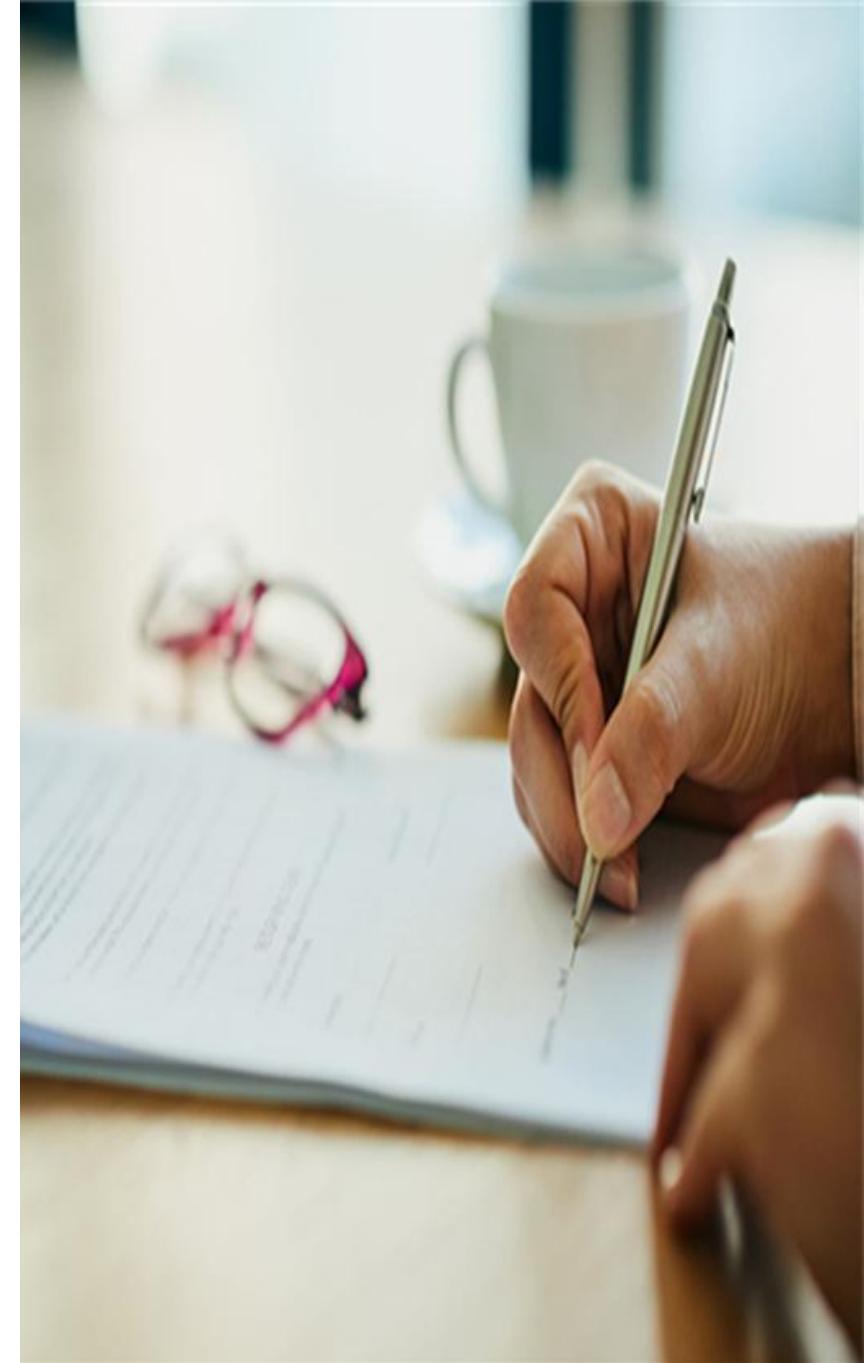
### 3.1 Wo beginnt und endet die Arbeitszeit? - I

#### Arbeitszeit-Tarifvertrag der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke Mecklenburg-Vorpommern (AZ-TV)

##### § 10 Beginn und Ende der Arbeitszeit

*„Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle bzw. bei Auswärtsarbeiten an der vom Arbeitgeber bestimmten Montagestelle.*

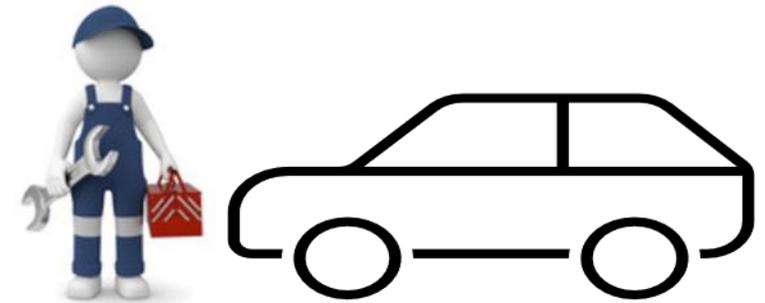
*Beginn und Ende der sowie Verteilung der Arbeitszeit werden einschließlich der Pausenregelung sowie ggf. unter Berücksichtigung der auf Montagestellen üblichen Arbeitszeiten betrieblich festgelegt.“*



## 3. Ein Blick in die Praxis – Ist das Arbeitszeit?

### 3.1 Wo beginnt und endet die Arbeitszeit? - II

- **Arbeitsbeginn im Betrieb**, wenn ArbN angewiesen wird, morgens in den Betrieb bzw. die Werkstatt zu kommen:
  - Alle hier ausgeführten Arbeiten zählen zur Arbeitszeit
  - Gilt vom Beladen des Transporters bis zu Fahrten auf die Baustelle
  
- **Arbeitsbeginn auf Baustelle oder beim Kunden**, wenn entsprechende Vereinbarung (AV/TV) dies vorsieht
  - **Ausnahme:** Hat ArbN (z.B. Monteur) keinen festen Arbeitsort, zählt bereits erste Fahrt zum Kunden zur Arbeitszeit
  
- **Arbeitsende** mit Abschluss der letzten Tätigkeiten (in Werkstatt oder auf Baustelle)
  - **Ausnahme:**
    - ArbN fährt von Baustelle zu Betrieb, dann ist Rückfahrt Teil der Arbeitszeit
    - ArbN ohne festen Arbeitsort, dann Rückkehr vom letzten Kunden



## 3. Ein Blick in die Praxis – Ist das Arbeitszeit?

### 3.2 Ist Fahrtzeit Arbeitszeit?

- **Fahrtzeit zur Arbeitsstelle:** Tägliche Fahrtzeit von zu Hause zum Betrieb oder Werkstatt ist keine Arbeitszeit
  - **Ausnahme:** Es existiert kein fester Arbeitsort
- **Fahrten zur Baustelle („Sammeltaxi“):** Fahrtzeit ist für Fahrer Arbeitszeit, wenn er zu Fahrt von ArbG angewiesen wurde; nicht aber für Beifahrer
  - **Ausnahme:** Beifahrer arbeitet während Fahrtzeit auf Weisung des ArbG („Beanspruchungstheorie“)



## 3. Ein Blick in die Praxis – Ist das Arbeitszeit?

### 3.2 Ist Fahrtzeit Arbeitszeit?

- **Fahrten während der Arbeitszeit (Dienstfahrten):** Fahrten im Laufe des Arbeitstages und im Auftrag des Betriebs zählen zur Arbeitszeit
  - **Dienstreise:** Anreise via Pkw, Zug etc. gilt als Arbeitszeit, wenn ArbG ArbN zur Arbeit anweist(z.B. Arbeits- und Terminvorbereitung) bzw. ArbN Pkw selbst fährt
- Ausnahme:**
- ArbG stellt Wahl des Transportmittels frei und erteilt keine Weisungen, dann Ruhezeit ohne Anrechnung auf Höchstarbeitszeit
  - Reisen gehört zum Kern der arbeitsvertraglichen Leistung



## 3. Ein Blick in die Praxis – Ist das Arbeitszeit?

### 3.3 Was zählt noch zur Arbeit?

Zur Arbeitszeit zählt beispielsweise auch, wenn

- **Leerlauf**, wenn ArbN nicht arbeitet, weil ihm keine Arbeit zugewiesen wurde
- **Umkleidezeiten**, wenn ArbN (auffällige) Dienstkleidung innerhalb des Betriebs an- und ablegen muss, weil ArbG dies anordnet
- **Rüstzeiten** im Betrieb, um betriebsnotwendige Arbeitsmittel zu empfangen oder abzugeben
- **Fortbildungsveranstaltungen**: Teilnahme an vom ArbG angeordneter Fortbildung (inkl. An- und Abreisezeit)
- **Bereitschaftsdienst**



## 3. Ein Blick in die Praxis – Ist das Arbeitszeit?

### 3.4 Was zählt nicht zur Arbeitszeit?

Zur Arbeitszeit zählen beispielsweise nicht:

- **Wegezeiten** von der Wohnung zur Arbeitsstätte, es sei denn, der ArbN hat keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort
- **Rufbereitschaft**, d.h. wenn ArbN sich an beliebigen Ort aufhalten kann, jedoch ständig erreichbar und die Arbeit auf Aufforderung *sofort* aufnehmen kann

#### **Ausnahme:**

- Zeitfenster ist sehr eng bemessen
- tatsächliche Einsatzzeiten
- **Umkleidezeiten**, die im privaten Bereich erfolgen oder lediglich der persönlichen Vorbereitung dienen
- **Zigaretten-/Kaffeepausen**
- **Toilettengang**



#### **Hinweis:**

Die Einteilung unter Pkt. 3. gilt nur für die Frage, wie lange der ArbN arbeiten darf. Die Frage, wie es vergütungsmäßig aussieht, ist davon zu trennen!

## 4. Arbeitszeitrechtliche Sonderthemen



## 4. Arbeitszeitrechtliche Sonderthemen

### 4.1 Wechsel von täglicher zu wöchentlicher Höchstarbeitszeit – Was bringt der Koalitionsvorschlag? - I

#### CDU/CSU und SPD, Koalitionsvertrag, S. 18, Rn. 557 ff

*„Die Arbeitswelt ist im Wandel. Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich mehr Flexibilität. Deshalb wollen wir im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen – auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“*



## 4. Arbeitszeitrechtliche Sonderthemen

### 4.1 Wechsel von täglicher zu wöchentlicher Höchstarbeitszeit – Was bringt der Koalitionsvorschlag? - II

#### Artikel 6

##### Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

- a) die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;
- b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.

**Quelle:** RICHTLINIE 2003/88/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung



## 4. Arbeitszeitrechtliche Sonderthemen

### 4.1 Wechsel von täglicher zu wöchentlicher Höchstarbeitszeit – Was bringt der Koalitionsvorschlag? - III

#### Welche Vorteile hätte Vorschlag für die Praxis?

- Flexiblere Verteilung der Arbeitszeit
- Reduzierung von Konflikten mit Tageshöchstarbeitszeiten

#### ZDH-Bewertung

- Koalitionsvorschlag wird begrüßt
- Spielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie sollten genutzt werden
- Problematisch, dass Ruhezeitenregelung beibehalten werden soll; hier wären Tariföffnungsklauseln sinnvoll



## 4. Arbeitszeitrechtliche Sonderthemen

### 4.2 Arbeitszeiterfassung – Was bringt der Koalitionsvorschlag? - I

#### CDU/CSU und SPD, Koalitionsvertrag, S. 18, Rn. 561 ff:

*„Wir werden die Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten unbürokratisch regeln und dabei für kleine und mittlere Unternehmen angemessene Übergangsregeln vorsehen. Die Vertrauensarbeitszeit bleibt ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich.“*



## 4. Arbeitszeitrechtliche Sonderthemen

### 4.2 Arbeitszeiterfassung – Was bringt der Koalitionsvorschlag? - II

#### Wie ist der Status quo?

##### ■ EuGH-Entscheidung vom 11.5.2019 – C-55/18

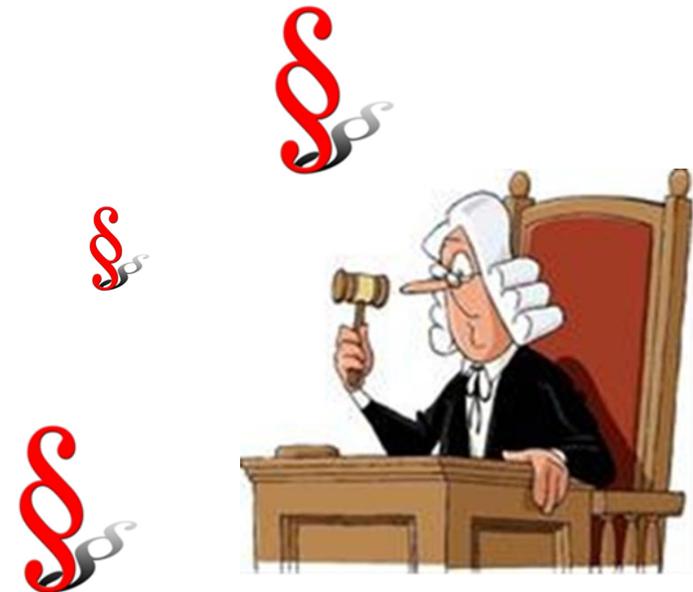
- Mitgliedstaaten haben ArbG zu verpflichten, „ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem“ einzurichten

##### ■ BAG-Entscheidung vom 13.9.2021 – 1 ABR 22/21

- ArbG ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, System einzuführen, mit dem die vom ArbN geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann

##### ■ Bis dahin Arbeitszeitaufzeichnungspflicht nur

- für über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit und Arbeiten an Sonn- und Feiertagen (§ 16 Abs. 2 ArbZG)
- für Sachverhalte im Kontext des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Mindestlohngesetzes



## 4. Arbeitszeitrechtliche Sonderthemen

### 4.2 Arbeitszeiterfassung – Was bringt der Koalitionsvorschlag? - III

#### Wie ist der Status quo?

##### ■ BMAS – FAQ

Frage: „Darf der Arbeitgeber mit der Arbeitszeiterfassung warten, bis das Arbeitszeitgesetz an die Rechtsprechung des BAG angepasst wird?“

Antwort: „Nein. Das BAG hat (...) verbindlich festgestellt, dass auch in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der (...) Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist.“

##### ■ Aber:

- BMAS-Position ist nur unverbindlicher Hinweis zur Beurteilung der Rechtslage
- BAG-Rechtsprechung stark umstritten; z.T. als unzulässige Rechtsfortbildung betrachtet
- Rechtsstaatsprinzip verlangt Handeln des Gesetzgebers
- BMAS-Gesetzentwurf vom 18.4.2023 wurde nicht weiterverfolgt



Quelle: [Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung - BMAS](#)

## 4. Arbeitszeitrechtliche Sonderthemen

### 4.2 Arbeitszeiterfassung – Was bringt der Koalitionsvorschlag? - IV

#### ZDH-Bewertung

- Verpflichtende Arbeitszeiterfassung nur unter Formfreiheit und keiner taggenauen Aufzeichnungspflicht
- Elektronische Erfassung wäre weitere bürokratische und kostenträchtige Belastung für ArbG
- Ausnahmeregelungen für KMU statt Übergangsregelungen
- Delegation von Arbeitszeiterfassung an ArbN muss weiter möglich sein





# Offene Fragen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Zentralverband Deutsches Handwerk (ZDH)**

Birgit Schweer

*Referatsleiterin Tarifpolitik und Arbeitsrecht*

Mohrenstraße 20/21

10117 Berlin

030/20619-186

[schweer@zdh.de](mailto:schweer@zdh.de)