



ArbeitsZeitGewinn
in kleinen und mittleren Unternehmen

Arbeitsrecht

Modul 1

Qualifizierung zum/zur Arbeitszeitberater/in

Begleitmaterial

Ziel: Erwerb von Basiswissen im Arbeitszeitrecht zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Pausen- und Ruhezeiten, Teilzeit, Nacht- und Schichtarbeit sowie der Beschäftigungsförderung

Ulrike Hellert

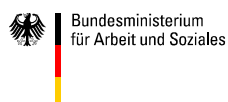
Gunnar Hoyer

Hochschule für Oekonomie & Management



Stand oder Datum: 20.07.2011

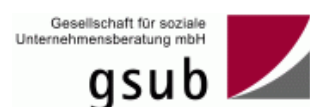
gefördert durch



fachlich begleitet durch



Projekträger





Inhaltsverzeichnis

1	Gesetzliche und tarifvertragliche Rahmenbedingungen.....	2
2	Betriebsverfassungsgesetz.....	3
3	Arbeitszeitgesetz.....	3
4	Tarifrecht	4
5	Aushandlungsprozess.....	5
6	Literaturangaben.....	7

1 Gesetzliche und tarifvertragliche Rahmenbedingungen

Die Gestaltung der Arbeits- und Betriebszeiten basiert auf gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen. Das von der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) abgeleitete Arbeitszeitgesetz (ArbZG) spielt eine zentrale Rolle und gibt die Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitgestaltung vor. Weitere wichtige Regelungen, die bei der Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden müssen, sind das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und das Gesetze zur Jugendarbeitszeit (JArbSchG), das Gesetz zum Mutterschutz (MuSchG) sowie zum Ladenschluss (LadenschlG). In der Regel sind neben diesen Gesetzen weitere tarifvertragliche, betriebliche und arbeitsvertragliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

ArbZG gibt Rahmenbedingungen für die Gestaltung der Arbeitszeit vor

Die Gesetze stehen in einer Rangordnung zueinander, das bedeutet konkret, dass rangniedrigere Regelungen grundsätzlich nicht gegen ranghöheres Recht verstoßen dürfen. Ein Arbeitsvertrag, der z.B. gegen Bundesrecht verstößt, ist rechtswidrig. In Abbildung 1 ist die Rangordnung der Gesetze und Regelungen abgebildet.



Rangniedrigere Regelungen dürfen grundsätzlich nicht gegen ranghöheres Recht verstoßen

Abbildung 1: Rangprinzip arbeitsrechtlicher Bestimmungen.

Quelle: Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2008

An dieser Stelle soll noch auf das **Günstigkeitsprinzip** hingewiesen werden, welches im Arbeitsrecht eine von der [Rechtsprechung](#) entwickelte [Kollisionsregel](#) im gesamten Bereich des deutschen [Arbeitsrechts](#) ist, die in der Regel dann zur Anwendung kommt, wenn Normen verschiedener, inhaltlich unterschiedlicher [Rechtsquellen](#) auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Daher kann die rangniedrigere Regelung Vorrang



(z.B. ein Arbeitsvertrag) vor der ranghöheren Regelung (z.B. Tarifvertrag) haben, wenn sie einen für den Beschäftigten günstigeren Inhalt hat.

2 Betriebsverfassungsgesetz

Bezüglich der Arbeitszeit hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, welches im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankert ist. Im dritten Abschnitt „Soziale Angelegenheiten“ des **BetrVG** wird in **§ 87** festgelegt, dass der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich **(1)** Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage **(2)** und auf eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit hat. Wer fällt unter das Arbeitszeitgesetz? Gem. § 5 Abs. 1 BetrVG: Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Keine Anwendung findet das Gesetz für leitende Angestellte (mit Prokura, kann Personaleinstellungen und –freisetzungen vornehmen, etc.)

3 Arbeitszeitgesetz

Zweck des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist es, „die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern“ (§ 1 Nr. 1 ArbZG). Außerdem soll die Sonn- und Feiertagsruhe geschützt werden (§ 1 Nr. 2 ArbZG). Diese Zielsetzung verdeutlicht den Charakter des Arbeitszeitgesetzes als Arbeitsschutzgesetz, von dem vergütungsrechtliche Fragestellungen grundsätzlich auszuklammern sind. In **§ 2 Abs. 1 ArbZG** wird Arbeitszeit als die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen definiert. **§ 3 ArbZG** regelt die Arbeitszeit der Arbeitnehmer pro Tag und Woche. Demnach darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen im Tagesdurchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden. Wenn der entsprechende Zeitausgleich erfolgt, ist also eine wöchentliche, maximale Arbeitszeit von 60 Stunden erlaubt (zehn Stunden

Ziel des ArbZG ist es die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sichern

Die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit darf 8 Std. nicht überschreiten



pro Werktag), allerdings nur, sofern Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nichts anderes vorsehen. Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nach **§ 9 Abs. 1 ArbZG** grundsätzlich verboten. Ausnahmen von diesem Beschäftigungsverbot sind in besonderen Fällen z. B. gemäß **§§ 10, 13, 14 ArbZG** möglich und müssen durch die zuständige Aufsichtsbehörde (Staatl. Ämter für Arbeitsschutz, Bezirksregierungen, Gewerbeaufsichtsämter) genehmigt werden. Weitere wichtige Regelungen enthält das Arbeitszeitgesetz zu Ruhepausen (**§ 4 ArbZG**) und Ruhezeiten (**§ 5 ArbZG**). **§ 4 ArbZG** schreibt vor, dass bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden, die Arbeit durch eine im Voraus feststehende Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen ist. Beträgt die tägliche Arbeitszeit mehr als neun Stunden, muss die Ruhepause mindestens 45 Minuten betragen. Die Pausen können in Abschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

Ab 6 Std. täglicher Arbeitszeit sind mind. 30 Min. Ruhepause vorgeschrieben, ab 8 Std. mind. 45 Min. Ruhepause

§ 6 ArbZG legt den rechtlichen Rahmen für die Gestaltung der Nacht- und Schichtarbeit fest. Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen (§ 6 Abs. 1 ArbZG). **§ 16 Abs. 2** legt fest, dass der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, die über die werktägliche Arbeitszeit von durchschnittlich 8 Stunden (vgl. § 3) hinausgehende Arbeitszeit der Beschäftigten aufzuzeichnen und die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Die Art und Weise der Erfassung ist dabei nicht vorgeschrieben.

Das ArbZG lässt Änderungen durch Tarifverträge zu

4 Tarifrecht

Das Arbeitszeitgesetz lässt in vielen Fällen eine Änderung seiner Vorgaben durch Tarifverträge (vgl. **§ 7, 12 ArbZG**) zu. Dadurch werden den Tarifvertragsparteien Spielräume zugestanden, die durch zusätzliche Regelungen der Arbeitszeitflexibilisierung ausgefüllt werden können. Tarifvertragsparteien sind gem. **§ 2 Abs. 1 TVG** Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern. Die Inhalte eines Tarifvertrags sind nach **§ 3 TVG** für die Tarifvertragsparteien bindend (Tarifbindung). Außerdem kann die Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen einzelvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern vereinbart werden. Schließlich gelten Tarifverträge, die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) für



allgemein verbindlich erklärt worden sind, auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht den Tarifvertragsparteien angehören, sofern sie in deren Geltungsbereich fallen (**§ 5 TVG**). Der Geltungsbereich eines Tarifvertrages wird im Tarifvertrag festgelegt, d.h. für welche Branche, Region oder Personengruppe dieser wirken soll. Flächentarifverträge, deren Tarifvertragsparteien Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind, werden für eine Branche abgeschlossen. Voraussetzung für die Tarifbindung ist, dass der Arbeitgeber Mitglied im entsprechenden Arbeitgeberverband ist und die Arbeitnehmer Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind (Hellert, U. & Grzech-Sukalo, H., 2004). In den letzten Jahren haben Firmentarifverträge an Bedeutung gewonnen. Ein Firmentarifvertrag wird zwischen einem Arbeitgeber und der jeweiligen Gewerkschaft für ein Unternehmen bzw. für eine Einheit des Unternehmens vereinbart. Von einem Firmenverbandstarifvertrag wird gesprochen, wenn der Tarifvertrag zwar von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband ausgehandelt wurde, aber nur für ein Unternehmen gilt. Ende 2004 waren in Deutschland 61.772 Tarifverträge gültig von denen 476 für allgemeinverbindlich erklärt wurden (BMWA, 2004). Fast in allen relevanten Tarifverträgen wurden mittlerweile Vorschriften zur Arbeitszeitflexibilisierung aufgenommen, die in den Unternehmen umgesetzt werden können. Besonders häufig sind Regelungen zur ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Tage. Tarifverträge bieten damit zunehmend die Möglichkeiten an, die Arbeitszeiten in Unternehmen je nach Bedarf zu flexibilisieren (BMWA, 2004).

5 Aushandlungsprozess

Auch wenn die gesetzlichen Regelungen vor allem im Arbeitszeitgesetz eindeutig sind, zeigen sich bei der Anwendung und Umsetzung in Unternehmen immer wieder einige Hürden. Exemplarisch werden zwei typische Fälle vorgestellt. Aushandlungsprobleme gibt es beispielsweise bei der Pausenregelung. Wer länger als 6 Stunden arbeitet, hat einen Anspruch auf 30 Minuten Pause, diese kann auch auf zweimal je 15 Minuten Pause aufgeteilt werden. Nun kann es vorkommen, dass die Beschäftigten lieber früher nach Hause gehen und nur einmal 15 Minute Pause machen. Wäre das nach dem Arbeitszeitgesetz in Ordnung? Nein. Es müssen mindestens 30 Minuten Pause gewährt werden, die nicht zu Beginn oder am Ende der Arbeitszeit liegen dürfen, denn die Pause dient der Erholung. „Pausen sind daher auch keine unproduktiven Unterbrechungen, sondern sowohl der Person wie der Produktivität dienlich“ (Wiendieck, G., 1994).

Konkrete und realisierbare Ziele sind bei der Umsetzung flexibler Arbeitszeitregelungen wichtig



Es sollten also gemeinsame Spielregeln getroffen werden, die möglichst viele Interessen auch hinsichtlich der Pausenregelung berücksichtigen, vor allem aber den gesetzlichen Ansprüchen genügen. Ein weiteres stets intensiv diskutiertes Thema betrifft die Einhaltung der Höchstarbeitszeit von maximal 10 Stunden täglich.

Auch hier sitzen Betriebsräte nicht selten „zwischen zwei Stühlen“: Die Beschäftigten möchten länger arbeiten, um ihre Projekte abschließen zu können, der Betriebsrat muss auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes verweisen und die Personalabteilung wird vielleicht die Stunden „einfach“ ab 10 Stunden kappen. Einzelne Ausnahmen wird es wahrscheinlich in jedem Unternehmen geben, jedoch kann es nicht im Sinne des Gesetzgebers und umsichtiger Führungskräfte sein, wenn Überstunden zu einer Dauer Einrichtung werden. Auch hier könnten konkrete Zielvereinbarungen weiter helfen, denn häufig steckt hinter langen Arbeitszeiten eine mangelhafte Personaleinsatzplanung bezüglich der vereinbarten Ziele und Aufgaben oder eine Personalunterbesetzung. Realisierbare und beeinflussbare Ziele sind ein wichtiges Instrument zur Organisation vor allem hochflexibler Arbeitszeiten.



6 Literaturangaben

Arbeitsschutzgesetz (2011). In: *Arbeitsgesetze* (78. bearbeitete Auflage), dtv München, 427-440.

Arbeitszeitgesetz (2011). In: *Arbeitsgesetze* (78. bearbeitete Auflage), dtv München, 452-465.

Betriebsverfassungsgesetz (2011). In: *Arbeitsgesetze* (78. bearbeitete Auflage), dtv München, 611-668.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005). *Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004*, Bonn: BMWA Referat III/A/3, http://www.bmas.de/portal/1926/property=pdf/tarifvertragliche_arbeitsbedingungen_2004.pdf

Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (2011). In: *Arbeitsgesetze* (78. bearbeitete Auflage), dtv München, 510-527.

Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (2011). In: *Arbeitsgesetze* (78. bearbeitete Auflage), dtv München, 544-567.

Hellert, U. & Grzech-Sukalo, H. (2004). *Aktiv in NRW. Landesinitiative „Moderne Arbeitszeiten“. Arbeits- und Betriebszeiten flexibel gestalten*. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf: Toennes.

Ladenschlussgesetz (2011). In: *Arbeitsgesetze* (78. bearbeitete Auflage), dtv München, 466-468.

Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (2003). *Amtsblatt der europäischen Union*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:DE:PDF>

Tarifvertragsgesetz (2011). In: *Arbeitsgesetze* (78. bearbeitete Auflage), dtv München, 585-610.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (2011). In: *Arbeitsgesetze* (78. bearbeitete Auflage), dtv München, 88-95.



Wiendieck, G. (1994). *Arbeits- und Organisationspsychologie. Lehrtexte der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Quintessenz: Berlin.