



## Arbeitszeit

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

Die Arbeitszeit in einem Arbeitsverhältnis kann sich aus einer Vielzahl von Bestimmungen ergeben. Dies können neben Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen auch Einzelarbeitsverträge sein. Die gesetzliche Grundlage ist aber das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Zweck dieses Gesetzes ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern. Das ArbZG schützt darüber hinaus den Sonntag und die staatlichen Feiertage als Tage der Arbeitsruhe.

### 1. Geltungsbereich des ArbZG

Das ArbZG gilt für alle Arbeitnehmer. Solche sind im Sinne des § 2 Abs. 2 ArbZG Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung beschäftigten. Keine Anwendung hingegen findet das Gesetz auf leitende Angestellte. Weitere Ausnahmen sind in § 18 ArbZG benannt.

### 2. Was fällt unter den Begriff „Arbeitszeit“

§ 2 Abs. 1 ArbZG definiert die Arbeitszeit als die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Welche Tätigkeiten konkret unter den Arbeitszeitbegriff fallen, muss durch Auslegung des Individualarbeitsvertrages bzw. der kollektivrechtlichen Vereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen ermittelt werden. Grundsätzlich ist es jedoch so, dass beispielsweise Wegezeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nicht zur Arbeitszeit gehören. Auch die reinen Reisezeiten außerhalb der täglichen Arbeitszeit gelten im Allgemeinen nicht als Arbeitszeit, sofern es dem Arbeitnehmer freisteht, wie er die Reisezeit nutzt. Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hingegen angewiesen, bestimmte Aufgaben in dieser Zeit zu erledigen oder muss der Arbeitnehmer selbst mit einem Fahrzeug fahren, gilt in diesem Fall die Reisezeit als Arbeitszeit. Allerdings treffen hierüber weder das ArbZG noch die EU-Arbeitszeitrichtlinie eine Aussage.

### 3. Dauer der Arbeitszeit

Nach § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden am Tag ist dann möglich, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden und keine tarif- oder arbeitsvertraglichen Einschränkungen bestehen. Dadurch können Saisonschwankungen oder Arbeitsspitzen ausgeglichen werden. Durch einen Tarifvertrag oder einer tarifvertraglichen Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen kann von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Arbeitet der Arbeit-

nehmer bei mehreren Arbeitgebern, so muss seine Arbeitszeit zusammengerechnet werden. Die individuelle Dauer der Arbeitszeit ergibt sich entweder aus der ausdrücklichen Absprache der Parteien, aus tarifvertraglichen Regelungen oder stillschweigender Akzeptanz der im Betrieb üblichen Handhabung. Sie unterliegt nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Lediglich der Arbeitszeitrahmen kann durch den Arbeitgeber einseitig verändert werden, sofern weder ein Tarif- oder Arbeitsvertrag Abweichendes regeln und auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates vorliegt.

#### **4. Ruhepausen und Ruhezeiten**

Neben den Höchstarbeitszeiten regelt das Arbeitszeitgesetz auch Ruhepausen innerhalb eines Arbeitstages und die Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen. So ist nach § 4 ArbZG die Arbeit durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Abweichende Regelungen hierzu können in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- und Dienstvereinbarung zugelassen werden.

#### **5. Sonn- und Feiertagsruhe**

Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer nach § 9 ArbZG an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Es bestehen für bestimmte Branchen (beispielsweise Sonntagsgewerbe, Bedürfnisgewerbe und Daseinsvorsorge) Ausnahmebestimmungen. Bei Verkaufsstellen ist für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen zusätzlich das niedersächsische Gesetz über Ladenöffnungs- und Verkaufszeiten (NLöffVZG) zu beachten.

Hinweis:

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK Hannover - nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: August 2008

Ihr Ansprechpartner bei der IHK Hannover:

Marc Weigand, IHK Hannover, Schiffgraben 49, 30175 Hannover

Tel. (0511) 3107-3 38

Fax (0511) 3107-4 00

E-Mail: [weigand@hannover.ihk.de](mailto:weigand@hannover.ihk.de)