

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Tages- und Wochenarbeitszeit
3. Abweichende Regelungen in Tarifvertrag und Betriebs- oder Dienstvereinbarung
  - 3.1 Allgemeine Öffnungsklausel
  - 3.2 Besondere Öffnungsklauseln
  - 3.3 Einwilligung, Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit
4. Beginn und Ende der Arbeitszeit
  - 4.1 Bereitschaft
  - 4.2 Be- und Entladezeiten
  - 4.3 Dienstreisen
  - 4.4 Mehrarbeit
  - 4.5 Öffentlicher Dienst
  - 4.6 Pausen und Ruhezeiten
  - 4.7 Waschen und Umkleiden
  - 4.8 Wegezeiten
5. Rechtsprechungs-ABC
  - 5.1 Abschlussarbeiten im Einzelhandel
  - 5.2 Anwesenheitszeit
  - 5.3 Bereitschaftsdienst - 1
  - 5.4 Bereitschaftsdienst - 2
  - 5.5 Bereitschaftsdienst - 3
  - 5.6 Bereitschaftsdienst - 4
  - 5.7 Bereitschaftsdienst - 5
  - 5.8 Bereitschaftsdienst - 6
  - 5.9 Bereitschaftsdienst - 7
  - 5.10 Bereitschaftsdienst - 8
  - 5.11 Bereitschaftsdienst - 9
  - 5.12 Bereitschaftsdienst von Grenzpolizisten
  - 5.13 Bereitschaftsdienst zu Hause
  - 5.14 Betriebsratstätigkeit
  - 5.15 DRK-Rettungsdienst
  - 5.16 Ein-Euro-Jobs
  - 5.17 "Eltern" im Kinderdorf
  - 5.18 Fahrzeiten zum Kunden
  - 5.19 Fernfahrer
  - 5.20 Feuerwehrmann - 1
  - 5.21 Feuerwehrmann - 2
  - 5.22 Feuerwehrmann - 3
  - 5.23 Feuerwehrmann - 4
  - 5.24 Freizeitausgleich
  - 5.25 Gemeindepolizist

- 5.26 Höchstarbeitszeit für Rettungssanitäter
- 5.27 Mindestarbeitszeit
- 5.28 Mindestlohn - 1
- 5.29 Mindestlohn - 2
- 5.30 Nachtarbeit - Anspruch auf Befreiung
- 5.31 Nachtarbeit und tariflicher Zusatzurlaub
- 5.32 Pausenzeiten
- 5.33 Rufbereitschaft - 1
- 5.34 Rufbereitschaft - 2
- 5.35 Rufbereitschaft - 3
- 5.36 Rufbereitschaft - Zuschläge
- 5.37 Schadensersatz
- 5.38 Schichtfreizeittage
- 5.39 Schulhausmeister
- 5.40 Umkleide- und Desinfektionszeiten
- 5.41 Umkleidezeit - 1
- 5.42 Umkleidezeit - 2
- 5.43 Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW
- 5.44 Wechselschichtarbeit
- 5.45 Wegezeiten
- 5.46 Werkfeuerwehr
- 5.47 Werktage
- 5.48 Wochenarbeitszeit nach festen Kalendertagen
- 5.49 24 Stunden (Griechenland)

## Information

### 1. Allgemeines

Das ArbZG regelt die gesetzliche **Höchstarbeitszeit**. Sie gilt **für alle Arbeitnehmer** i.S.d. ArbZG ( Arbeitszeit - Begriffsbestimmungen ). Für **bestimmte Arbeitnehmergruppen** (z.B. Jugendliche, Schwangere, schwerbehinderte Menschen etc.) gelten besondere Arbeitszeiten. Wegen der Einzelheiten dazu wird auf das Stichwort Arbeitszeit - Allgemeines und die jeweiligen Einzelstichwörter verwiesen.

### 2. Tages- und Wochenarbeitszeit

Die **werktägliche Arbeitszeit** beträgt nach § 3 Satz 1 ArbZG acht Stunden. Werktage sind die Tage von Montag bis einschließlich Samstag. Da die Woche sechs Werktage hat, beträgt die nach dem ArbZG höchstzulässige Wochenarbeitszeit also **48 Stunden**.

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit kann **auf bis zu zehn Stunden verlängert** werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden, § 3 Satz 2 ArbZG .

#### **Beispiel:**

Die Arbeit in Florian F Gartencenter ist stark witterungs- und saisonabhängig. Besonders viel ist immer in den Sommermonaten Mai, Juni, Juli und August zu tun. Florian F lässt seine Mitarbeiter in diesen Monaten daher manchmal länger arbeiten. Dabei wird die 8-stündige Arbeitszeit aus § 3 Satz 1 ArbZG überschritten. In der 20. bis 35. Kalenderwoche arbeiten Florians Mitarbeiter häufig mehr als acht Stunden täglich. Mit einem ausgeklügelten Personaleinsatzplan sorgt Florian dennoch dafür, dass im Zeitraum 15.

bis 38. Kalenderwoche die Arbeitszeit im Durchschnitt acht Stunden beträgt. Er erreicht dieses Ziel, indem er seine Arbeitnehmer in der 15. bis 19. KW und in der 36. bis 38. Kalenderwoche entsprechend weniger einsetzt.

§ 3 Satz 2 ArbZG erlaubt eine gewisse **Flexibilisierung der Arbeitszeit**. Er gestattet Arbeitgebern eine Anpassung der Arbeitszeit an den Beschäftigungsbedarf. Auf der anderen Seite ist das ArbZG ein Arbeitnehmerschutzgesetz. Wenn es selbst keine **Öffnungsmöglichkeit** vorsieht, steht es nicht zur Disposition der Vertragsparteien. Das Gesetz stellt im 24-Wochen-Zeitraum (24 x 48 Stunden) 1.152 bzw. im 6-Monats-Zeitraum 1.248 Arbeitsstunden zur Verfügung. Das könnte im Ergebnis sogar dazu führen, dass man innerhalb des 24-wöchigen **Ausgleichszeitraums** 20 Wochen mit einer 57,6-stündigen Wochenarbeitszeit fährt und daran eine 4-wöchige Freistellung ohne Arbeitsleistung anschließt.

Die **Arbeitszeit bei mehreren Arbeitgebern** ist zusammenzurechnen ( § 2 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 ArbZG ). Das kann dazu führen, dass der letzte Arbeitgeber regelmäßig Gefahr läuft, gegen ArbZG -Bestimmungen zu verstoßen.

### **Beispiel:**

Karl T arbeitet als Fachverkäufer in Florian F Gartencenter im Bereich Obstgehölze und Nutzpflanzen. Während der Saison ist er von 08:00 Uhr bis 18:00 Uhr im Center. Danach fährt er nach Hause, macht sich frisch, isst etwas und arbeitet dann ab 21:00 Uhr in der Diskothek "Aura" als Kellner. Karl hat gebaut und irgendwie muss das neue Eigenheim ja finanziert werden. Was Karl nicht berücksichtigt: Der Betreiber der "Aura" verstößt spätestens ab 22:00 Uhr gegen das ArbZG . Die gesetzliche Höchst-arbeitszeit wird überschritten. Rechnet man von Florians Arbeitszeit im Gartencenter eine Stunde Mittagspause herunter, kann man im ersten Arbeitsverhältnis eine 9-stündige Arbeitszeit annehmen. Daran schließt sich ab 21:00 Uhr das zweite Arbeitsverhältnis mit vielleicht 4 oder 5 Stunden an. Von der Nichteinhaltung der vorgegebenen Ruhezeit reden wir noch gar nicht... Da kann es nämlich passieren, dass auch Florian F mit der "regulären" Weiterbeschäftigung am nächsten Morgen mit dem ArbZG in Konflikt kommt.

## **3. Abweichende Regelungen in Tarifvertrag und Betriebs- oder Dienstvereinbarung**

Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt auch für **Tarifverträge** und **Betriebs- oder Dienstvereinbarungen**, die aufgrund eines Tarifvertrages geschlossen werden, die Möglichkeiten erweitert, von den Regelvorgaben des ArbZG abweichende Lösungen zu vereinbaren. Die Tarifpartner waren aber auch schon vor dem 01.01.2004 gehalten, die 48-stündige Höchst-arbeitszeit zu beachten ( BAG, 24.01.2006 - 1 ABR 6/05 - mit dem Hinweis, dass die Übergangsregelung in § 25 ArbZG sie davon nicht befreit hat).

### **3.1 Allgemeine Öffnungsklausel**

Nach § 7 Abs. 2a ArbZG kann

- in einem **Tarifvertrag** oder
- aufgrund eines Tarifvertrages in einer **Betriebs- oder Dienstvereinbarung**

abweichend von den §§ 3 , 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 ArbZG zugelassen werden, die **werktägliche Arbeitszeit** auch **ohne Ausgleich über acht Stunden** zu verlängern, wenn

- in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang **Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst** fällt und
- durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass **keine Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmer** eintritt.

### **Beispiel:**

§ 3 ArbZG sieht eine werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden vor. Gleichzeitig erlaubt er eine Verlängerung auf zehn Stunden, wenn in seinem vorgegebenen und starren Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Im einfachsten Fall können in einem Schichtbetrieb in Woche A an jeweils 6 Werktagen 10 Stunden, in Woche B an jeweils 6 Werktagen 6 Stunden gearbeitet werden, d.h. 96 Stunden in der Doppelwoche. Im Durchschnitt - egal ob in sechs Kalendermonaten oder in 24 Wochen - führt das zu einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden. Mit der gesetzlichen Regelung in § 7 Abs. 2a ArbZG kann ein Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung aufgrund dieses Tarifvertrags eine verlängerte tägliche Arbeitszeit vorsehen, ohne dabei an den unflexiblen Ausgleichszeitraum des § 3 Satz 2 ArbZG gebunden zu sein. Es muss darüber hinaus allerdings sichergestellt sein, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Das lässt sich unter anderem durch tarifliche oder in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vorgesehene Ruhezeiten oder Ausgleichszeiten gewährleisten.

Die Regelung in § 7 Abs. 2a ArbZG findet auch Eingang in die **Öffnungsklauseln** der Abs. 3 und 4 des § 7 ArbZG .

### **Beispiel:**

Die Cardorff AG ist ein bedeutendes Unternehmen des deutschen Einzelhandels. Trotzdem verzichtet sie darauf, Mitglied des Tarifvertrag schließenden Arbeitgeberverbandes zu sein. Der von diesem Verband und der Gewerkschaft ver.di geschlossene Branchentarifvertrag sieht vor, dass die werktägliche Arbeitszeit für Hausmeister und Wachpersonal in Kaufhäusern auch ohne Ausgleich über acht Stunden verlängert werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst fällt. Die Cardorff AG kann die Regelung des § 7 Abs. 2a ArbZG über § 7 Abs. 3 ArbZG als nicht tarifgebundener Arbeitgeber ebenfalls nutzen.

## **3.2 Besondere Öffnungsklauseln**

In einem **Tarifvertrag** oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer **Betriebs- oder Dienstvereinbarung** kann zugelassen werden, dass abweichend von § 3 ArbZG

- die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich verlängert wird, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang **Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst** fällt ( § 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG ),
- ein **anderer Ausgleichszeitraum** festgelegt wird ( § 7 Abs. 1 Nr. 1b ArbZG ).

Sofern der **Gesundheitsschutz** der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden **Zeitausgleich** gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung darüber hinaus zugelassen werden, die Regelungen der § 3 ArbZG , § 4 ArbZG , § 5 Abs. 1 ArbZG und § 6 Abs. 2 ArbZG

- in der **Landwirtschaft** der Beststellungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen ( § 7 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG ),
- bei der Behandlung, Pflege und **Betreuung von Personen** der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen ( § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG ),
- bei **Verwaltungen und Betrieben des Bundes**, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im Wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrages unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen ( § 7 Abs. 2 Nr. 4 ArbZG ).

Darüber hinaus dürfen die **Ruhezeiten bei Rufbereitschaft** nach § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG den Besonderheiten dieses Dienstes angepasst, d.h. insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahme während dieses Dienstes zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

**Kirchen** und öffentlich-rechtliche **Religionsgemeinschaften** können die in § 3 Abs. 1 u. 2 ArbZG genannten Abweichungen in ihren Regelungen ebenfalls vorsehen, § 7 Abs. 4 ArbZG . Mit dieser Öffnungsmöglichkeit wird dem verfassungsrechtlich garantierten **Selbstbestimmungsrecht der Kirche** entsprochen (s. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ).

### 3.3 Einwilligung, Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit

Aufgrund einer Regelung nach § 7 Abs. 2a ArbZG oder den Absätzen 3 , 4 und 5 dieser ArbZG -Bestimmung in Verbindung mit § 7 Abs. 2a ArbZG darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer **schriftlich eingewilligt** hat ( § 7 Abs. 7 Satz 1 ArbZG ). Der Arbeitnehmer kann diese Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten **schriftlich widerrufen** ( § 7 Abs. 7 Satz 2 ArbZG ).

#### **Praxistipp:**

Es kommt immer wieder vor, dass sich Arbeitnehmer gegen Mehrarbeit oder eine andere Verteilung ihrer Arbeitszeit wehren. Die Einteilung der Arbeitszeit liegt zwar im Direktionsrecht des Arbeitgebers. Die einseitige Bestimmung der Leistung muss sich allerdings am Grundsatz billigen Ermessens und am Willkürverbot orientieren. Mitarbeiter, die sich berechtigt gegen eine rechtswidrige Arbeitszeiteinteilung wehren, dürfen bereits nach § 612a BGB nicht gemaßregelt werden. In § 7 Abs. 7 Satz 3 ArbZG heißt es nun ausdrücklich: *"Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat."*

Werden Regelungen nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4 ArbZG oder § 7 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 ArbZG oder Regelungen aufgrund der Abs. 3 und 4 dieser ArbZG -Bestimmung zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im **Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten** nicht überschreiten ( § 7 Abs. 8 Satz 1 ArbZG ). Bei Zulassung einer anderweitigen Regelung nach § 7 Abs. 5 ArbZG darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten ( § 7 Abs. 8 Satz 2 ArbZG ).

#### **Praxistipp:**

Die gesetzliche Regelung in § 7 Abs. 8 ArbZG enthält eine vom Regelausgleich in § 3 Satz 2 ArbZG abweichenden Ausgleichszeitraum. Sie ermöglicht damit mehr Flexibilität. Welcher Ausgleichszeitraum im eigenen Unternehmen infrage kommt, kann nur nach Maßgabe der individuellen praktischen Anforderungen beantwortet werden.

Wird die **werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden** hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine **Ruhezeit von mindestens elf Stunden** gewährt werden ( § 7 Abs. 9 ArbZG ).

#### **Beispiel:**

Die SecuryTass GmbH ist ein Wachunternehmen, in dem bei einzelnen Schichten in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst anfallen. Verlängert sie die Arbeitszeit für einzelne Mitarbeiter nach den neuen ArbZG -Bestimmungen über 12 Stunden hinaus, muss sie sicherstellen, dass im Anschluss daran eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird. Geht die Schicht von Wachmann B von Montagmittag 12:00 Uhr bis Dienstagnacht 02:00 Uhr, sind das 14 Stunden. Die SecuryTass GmbH darf ihn dann von Dienstagnacht 02:00 Uhr bis Dienstagnachmittag 13:00 Uhr nicht mehr beschäftigen. Sie muss Herrn B in dieser Zeitspanne die nach § 7 Abs. 9 ArbZG gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit gewähren.

### 4. Beginn und Ende der Arbeitszeit

Das ArbZG definiert **Arbeitszeit** lediglich als die *"Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen"*, § 2 Abs. 1 ArbZG . Es stellt sich daher häufig die Frage, **wann** eine Arbeit beginnt und wann

sie endet.

### **Beispiel:**

Florian F Gartencenter aus dem Beispiel in Ziffer 1. öffnet regelmäßig um 09:00 Uhr für den Publikumsverkehr. Das Verkaufspersonal muss spätestens zu diesem Zeitpunkt in den Abteilungen sein. Die bei Flauer beschäftigten Gärtner und Hilfskräfte fangen schon früher an. Sie müssen die Pflanzen pflegen und verkaufsfertig machen. Dabei werden sie oft an Stellen eingesetzt, die weit entfernt vom Verwaltungsgebäude liegen. Nach Beendigung der Arbeit müssen sie zudem Geräte reinigen und sich selbst von Schmutz befreien. Die Verkaufsmitarbeiter haben es da besser. Sie können ihren Arbeitsplatz bereits mit Geschäftsschluss ausgefertigt verlassen.

Der Beispielfall zeigt, dass man recht **unterschiedliche Auffassungen** von Beginn und Ende der Arbeitszeit haben kann. Gehören **Vor- und Nachbereitungszeiten** noch dazu? Zählen **Wegezeiten** zur Arbeitszeit? Muss gar das Waschen nach getaner Arbeit noch als Arbeitszeit aufgefasst - und was viel wichtiger ist: möglicherweise sogar vergütet - werden? Oder was zählt, wenn der Arbeitnehmer zwar nicht arbeitet, aber auf seinen Arbeitseinsatz wartet? Das sind Fragen, die dringend beantwortet werden müssen, wenn man Beginn und Ende einer Arbeitszeit festlegen will.

### **4.1 Bereitschaft**

Es kommt häufig vor, dass Arbeitnehmer "nicht richtig" arbeiten, sondern "bloß" auf ihren **Arbeitseinsatz warten**. Hier spricht man von **Bereitschaftsdienst**. Wann die Arbeitsaufnahme bei einer **Rufbereitschaft** zu erfolgen hat, ist eine Frage des Einzelfalls. Je nach Tarif- oder Arbeitsvertrag sind unterschiedliche Modelle denkbar ( BAG, 31.01.2002 - 6 AZR 214/00 - zu den AVR des Deutschen Caritasverbandes).

Leisten beispielsweise **Ärzte** der Teams zur medizinischen Grundversorgung Bereitschaft in Form persönlicher Anwesenheit in einer Gesundheitseinrichtung, kann die dabei anfallende Zeit möglicherweise als Arbeitszeit und eventuell sogar als Überstunden i.S.d. EG-RL 93/104/EG anzusehen sein ( EuGH, 03.10.2000 - C 303/98 - mit weiteren Hinweisen zur Nacht- und Schichtarbeit). Das ArbG Kiel nimmt an, dass "Arbeitszeit" i.S.d. ArbZG auch Bereitschaftsdienste sein können, wenn der Arbeitnehmer dabei an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort persönlich anwesend sein muss ( ArbG Kiel, 08.11.2001 - 1 Ca 2113 d/01 ).

Der EuGH hat mit seiner Entscheidung vom EuGH, 03.10.2000 - C 303/98 - übrigens nicht ausreichend auf **nationale und berufsspezifische Besonderheiten** abgestellt. Zudem ist die von ihm angesprochene EG-Richtlinie im Verhältnis zwischen privaten Arbeitsvertragsparteien nicht unmittelbar anwendbar ( BAG, 18.02.2003 - 1 ABR 2/02 - mit dem Hinweis, dass das ArbZG für den **Rettungsdienst** eine **Arbeitszeit mit Bereitschaftsdiensten** auch über 48 Stunden zulasse).

Mit Urteil vom 02.09.2003 hat der EuGH den **Bereitschaftsdienst** von Ärzten in Krankenhäusern nun definitiv als **Arbeitszeit** eingestuft ( EuGH, 09.09.2003 - C 151/02 ). Diese "Arbeitszeit" muss aber nicht wie reguläre Arbeitszeit und schon gar nicht mit Zuschlägen vergütet werden. Es ist **zulässig**, Ärzte für die Zeit der Bereitschaft, in der sie weniger in Anspruch genommen werden, **geringer zu bezahlen** als während der "Vollarbeit". Selbst die Anwendung der Richtlinie 93/104/EG führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Vertragsparteien sind frei darin, für Bereitschaftsdienst und sogenannte Vollarbeit **unterschiedliche Vergütungssätze** zu vereinbaren ( BAG, 28.01.2004 - 5 AZR 530/02 - mit dem Hinweis, dass an diesem Ergebnis auch die EuGH-Entscheidung vom 09.09.2003 nichts ändere ( EuGH, 09.09.2003 - C 151/02 ).

Soweit es **Rettungsassistenten** betrifft, hat der EuGH mit Urteil vom 05.10.2004 ( EuGH, 05.10.2004 - C 397/01 bis EuGH, 05.10.2004 - C 403/01 ) nachgelegt: " *Art. 6 Nr. 2 der Richtlinie 93/104 ist dahin auszulegen, dass er unter Umständen wie denen der Ausgangsverfahren einer Regelung eines Mitgliedsstaats entgegensteht, die bei der von Rettungsassistenten im Rahmen eines Rettungsdienstes einer Einrichtung wie des Deutschen Roten Kreuzes geleisteten Arbeitsbereitschaft - gegebenenfalls über einen Tarifvertrag oder eine aufgrund eines Tarifvertrages getroffene Betriebsvereinbarung - eine Überschreitung der in dieser Bestimmung festgelegten wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden zulässt.*"

Der EuGH fordert die nationalen Gerichte auf, alles dafür zu tun, dass die **EG-rechtliche Höchst Arbeitszeit** - die in Art. 6 Nr. 2 RL 93/104 EG mit **48 Stunden** vorgesehen ist - nicht überschritten wird. Gleichzeitig sagt er aber auch mit Hinweis auf **Ausnahmetatbestände** in Art. 18 RL 93/104 EG, dass eine Überschreitung der in Art. 6 Nr. 2 RL 93/104 EG vorgesehenen wöchentlichen Höchst Arbeitszeit bei *"ausdrücklicher und freier Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers rechtswirksam ist."* Der EuGH lässt es aber nicht genügen, dass der Arbeitsvertrag des Betroffenen lediglich auf einen Tarifvertrag verweist, der eine Überschreitung erlaubt.

Für eine **Nachwache**, die ein **Erzieher in einer Behinderteneinrichtung** versieht, vertritt der EuGH ebenfalls die Auffassung, dass es sich bei dieser Art Bereitschaftsdienst um Arbeitszeit im Sinne des EU-Rechts handele. Die RL 93/104/EG unterscheidet zwischen Arbeits- und Ruhezeiten. Eine Zwischenkategorie sei dort nicht vorgesehen. Bereitschaft, die am Arbeitsplatz geleistet werde, sei demnach auf die 48-stündige Höchst Arbeitszeit anzurechnen. Auf der anderen Seite: Die EG-Richtlinie findet keine Anwendung auf die Vergütung von Arbeitnehmern ( EuGH, 01.12.2005 - C 14/04 ).

Europarechtskonform, so das LAG Hamburg, sei das ArbZG, wenn es den Begriff Arbeitszeit verwendet, so auszulegen, dass ein Bereitschaftsdienst eben auch Arbeitszeit sei. Und das unabhängig von einer tatsächlichen Arbeit ( LAG Hamburg, 13.02.2002 - 8 TaBV 10/01 - mit dem Hinweis, dass eine Betriebsvereinbarung, die Bereitschaftsdienstzeiten mit Ruhezeiten gleichsetzt, rechtswidrig sei). Die Anordnung von Bereitschaftsdienst für einen **Rettungsassistenten** des Deutschen Roten Kreuzes ist auch in dem zur Entlastung landesrechtlicher Hilfeleistungsfristen verpflichteten mobilen Rettungsdienst zulässig ( BAG, 22.11.2000 - 4 AZR 612/99 - zur Auslegung von § 14 Abs. 2 u. 5 des Tarifvertrages über Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes - DRK-TV). Es verstößt nicht gegen die EuGH-Vorgaben zur europäischen Arbeitszeitrichtlinie 93/104, wenn für **Disponenten einer Rettungsdienstleitstelle** Bereitschaftsdienste angeordnet werden ( BAG, 05.06.2003 - 6 AZR 114/02 unter Ablehnung der geltend gemachten Vergütungsforderung mit dem Hinweis, dass die Einhaltung der EG-Anforderungen im zu entscheidenden Fall deswegen bejaht werden konnte, weil die Mindestruhezeit von 11 Stunden nicht unterschritten und die Wochenhöchst Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wurde).

Keine Arbeitszeit soll vorliegen, wenn der Bereitschaftsdienst im **Ruheraum** einer Rettungsdienstleitstelle abzuleisten und von der regulären Arbeitszeit abgegrenzt ist ( LAG Schleswig-Holstein, 18.12.2001 - 1 Sa 116b/01 - nicht rechtskräftig, BAG-Aktenzeichen 6 AZR 114/02 - mit dem Hinweis, dass der angeordnete Bereitschaftsdienst keine Vergütung wie reguläre Arbeitszeit erfordert, bestätigt durch BAG, 05.06.2003 - 6 AZR 114/02, s. auch: LAG Schleswig-Holstein, 12.03.2002 - 3 Sa 611/01 - Vorlagebeschluss an den EuGH zur Beantwortung der Frage, ob ein Bereitschaftsdienst, den ein Arbeitnehmer in einem Krankenhaus ableistet, generell Arbeitszeit i.S.d. Art. 2 Ziff. 1 der RL 93/104/EG ist - beantwortet mit EuGH, 09.09.2003 - C 151/02, s.o.).

Fällt die **dienstplanmäßige Arbeitszeit** eines Angestellten im öffentlichen Dienst wegen eines Wochenfeiertages aus, kann sein Arbeitgeber nicht **anstelle von Feiertagsarbeit** eine **Rufbereitschaft** anordnen ( BAG, 09.10.2003 - 6 AZR 447/02 - zu § 15 VI lit. b Unterabs. 1 Satz 1 BAT ). Im Falle der Rufbereitschaft hat ein Arbeitnehmer für **Zeiten tatsächlicher Inanspruchnahme** seiner Arbeitsleistung auch Anspruch auf Vergütung für die Zeit der Rufbereitschaft ( BAG, 09.10.2003 - 6 AZR 512/02 - zu § 15 VI lit. b Unterabs. 2 BAT mit dem Hinweis, dass die Erbringung von Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft **keine Unterbrechung der Rufbereitschaft** bedeutet).

Ein **Schulhausmeister** ist nach dem für ihn maßgeblichen BAT -Zusatztarif verpflichtet, je nach Anzahl der Schüler **zusätzliche Arbeitsstunden** zu leisten, die über die tarifliche BAT -Regelarbeitszeit hinausgehen. Die tarifliche Vergütungsregel dafür ist die speziellere, die der Überstundenregelung des BAT vorgeht. **Arbeitsbereitschaft** kann der Schulhausmeister auch in seiner Dienstwohnung auf dem Schulgelände leisten ( BAG, 10.07.2003 - 6 AZR 309/02 - mit dem Hinweis, dass die Bildung einer Gesamtpauschale unzulässig ist). Bei echten **Überstunden** richtet sich die Vergütung nach den maßgeblichen BAT -Bestimmungen ( BAG, 19.02.2004 - 6 AZR 211/03 ).

Tarifvertragsparteien haben die Möglichkeit, über § 7 ArbZG abweichende Arbeitszeiten zu vereinbaren. § 7 Abs. 1 Nr. 1 a) ArbZG erlaubt beispielsweise eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über mehr als zehn Stunden. § 7 Abs. VIII ArbZG stellt diese Verlängerungsmöglichkeit jedoch unter den Vorbehalt, dass dann im Zwölf-Monats-Zeitraum eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von **48 Stunden** nicht überschritten werden

darf. Diese Grenze gilt auch für **Alt-Tarifverträge**, die am 01.01.2004 bereits galten ( BAG, 24.01.2006 - 1 ABR 6/05 ).

#### 4.2 Be- und Entladezeiten

Be- und Entladezeiten, in denen ein Fahrer zwar Fahrzeug und Firmengelände verlassen darf, aber umgehend einem **Arbeitsaufruf** nachzukommen hat, sind keine Ruhepausen. Bei einer Ruhepause muss bei Beginn auch ihre Dauer feststehen. Vergütungsrechtlich sind diese Be- und Entladezeiten **Arbeitsbereitschaft** ( BAG, 29.10.2002 - 1 AZR 603/01 - zu § 2 BMTV Güter- und Möbelfernverkehr vom 14.07.1988).

#### 4.3 Dienstreisen

Dienstreisen sind Reisen, die ein Arbeitnehmer aus dienstlicher Veranlassung unternimmt. In der Regel wird während der Arbeitszeit gereist. Erfolgt die Dienstreise außerhalb der individuellen Arbeitszeit, ist es eine Frage des Einzelfalls, ob die **aufgewendete Zeit** gleichzeitig "Arbeitszeit" i.S.d. ArbZG ist. Wo es keine tariflichen Vergütungsregeln gibt, kann man sie durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag festlegen. Bei Dienstreisen gilt nach den Tarifbestimmungen des öffentlichen Diensts nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als vergütungspflichtige Arbeitszeit. **Reisezeiten** sind ausgenommen ( BAG, 11.07.2006 - 9 AZR 519/05 ).

#### 4.4 Mehrarbeit

In der Regel ist es so, dass die **individuelle Arbeitszeit** vertraglich geregelt ist oder per Direktionsrecht festgelegt wird. Wer morgens um 08:00 Uhr anfängt und abends um 16:00 Uhr aufhört, hat bei einer halben Stunde Pause eine Arbeitszeit von 7,5 Stunden. Wenn er in einer Woche abends länger arbeiten muss, führt das zu **Mehrarbeit und Überstunden**. Diese Arbeitszeit geht dann vielleicht von 08:00 Uhr bis 17:30 Uhr. Sie umfasst die gesamte Arbeitszeit einschließlich der Überstunden. Die Mehrarbeit beginnt erst, wenn die normale Arbeitszeit endet. Statt der Verlängerung am Abend kann genauso gut der Arbeitsbeginn am Morgen vorverlegt werden. Auch dann kommt man, wenn sich am abendlichen Arbeitsende nichts ändert, zu Mehrarbeit.

#### 4.5 Öffentlicher Dienst

§ 15 Abs. 7 BAT bestimmte für den öffentlichen Dienst: "Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz." Das BAG hat dazu eine grundlegende Entscheidung getroffen und gesagt, dass **Arbeitsstelle** i.S.d. § 15 Abs. 7 BAT die durch die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers festgelegte räumliche Einheit sei. Diese räumliche Einheit sei aber nicht der ganze Betrieb, die ganze Dienststelle oder das ganze Gebäude oder der Gebäudeteil, in dem der Arbeitnehmer arbeite ( BAG, 28.07.1994 - 6 AZR 220/94 - mit dem Hinweis, dass bei einer **Krankenschwester** zwar regelmäßig ihre Station die Arbeitsstelle sei, dass aber dann, wenn es der Arbeitgeber verbiete, Dienstkleidung - deren Tragen er angeordnet hat - mit nach Hause zu nehmen, die Arbeitszeit im Umkleideraum beginnt und endet).

#### 4.6 Pausen und Ruhezeiten

Das ArbZG zwingt Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bestimmte Pausen und Ruhezeiten einzuhalten. **Pausen** sind nach dem ausdrücklichen Wortlaut in § 2 Abs. 1 ArbZG keine Arbeitszeit. Ebenso wenig sind die **Ruhezeiten** i.S.d. § 5 ArbZG Arbeitszeit. Lediglich im Bergbau gehören die Ruhepausen von Gesetzes wegen zur Arbeitszeit, § 2 Abs. 1 ArbZG . Auch hier können Tarifverträge abweichende Bestimmungen enthalten. Im Übrigen lässt es sich per Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder Individualarbeitsvertrag regeln, ob Pausen oder Ruhezeiten zur Arbeitszeit gehören.

#### 4.7 Waschen und Umkleiden

Es kommt häufig vor, dass im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung eine bestimmte Kleidung getragen werden muss. So trägt die Arzthelferin einen weißen Kittel, der Monteur seinen "Blaumann", der Wachmann eine Uniform. Und wer sich bei der Arbeit schmutzig macht, wird seinen Körper noch erst reinigen müssen,



bevor er wieder Straßenkleidung anzieht. Waschen und Umkleiden vor oder nach dem Arbeitseinsatz gehören in der Regel aber **nicht zur Arbeitszeit**. Und dass selbst dann nicht, wenn diese Verrichtungen vom Arbeitnehmer verlangt werden ( BAG, 11.10.2000 - 5 AZR 122/99 - hier: Tätigkeit als **Fahrer/Müllwerker**, §§ 4, 6 u. 15 Bundes-Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in den Unternehmen der Deutschen Entsorgungswirtschaft vom 16.09.1996). Auch können kollektiv- oder einzelvertragliche Absprachen zu einer anderen Beurteilung führen.

#### 4.8 Wegezeiten

Der Weg von und zur Arbeitsstätte ist in der Regel **Sache des Arbeitnehmers**. Er gehört nicht zur geschuldeten Tätigkeit, ist also keine Arbeitszeit. "Arbeitet" der Arbeitnehmer allerdings auf dem Weg zur Arbeit, weil er vielleicht etwas abholen oder transportieren soll, kann man das schon wieder anders sehen. Dann leistet er ja etwas. Die Einstufung von Wegezeiten als Arbeitszeit kann sich aber unter Umständen aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer Individualvereinbarung ergeben.

### 5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Arbeitszeit - Gesetzliche Höchstarbeitszeit nach **Stichwörtern** gegliedert in alphabetischer Reihenfolge gelistet:

#### 5.1 Abschlussarbeiten im Einzelhandel

"Der verfassungsunmittelbare **Sonn- und Feiertagsschutz** nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 139 WRV schließt Regelungen aus, wonach Arbeitnehmer **im Anschluss an eine werktägliche Ladenöffnung** bis 24.00 Uhr an darauf folgenden Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen, um **bei Ladenschluss** noch anwesende Kunden zu bedienen oder Aufräum- und Abschlussarbeiten vorzunehmen" ( BVerwG, 04.12.2014 - 8 B 66.14 - Leitsatz - mit dem Hinweis, dass die Verkaufsstellen an den Werktagen vor Sonn- und Feiertage so rechtzeitig zu schließen sind, dass nach 24:00 Uhr keine Mitarbeiter mehr zur Bedienung noch anwesender Kunden und zur Durchführung von Abschlussarbeiten beschäftigt werden dürfen).

#### 5.2 Anwesenheitszeit

**Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit** angeordnete Anwesenheit an Bord wird nach § 47 Nr. 3 TVöD-BT-V (Bund) bei der Bemessung des Entgelts zu 50 % als Arbeitszeit gewertet, es sei denn, dass **Freiwache** gewährt wird oder Arbeit angeordnet ist. Der Anspruch besteht aber nur dann, wenn die Anwesenheit angeordnet worden ist. Dabei ist zwar auch eine konkludente **Anordnung** möglich - die aber nicht allein aus dem faktischen Zwang folgt, während des Aufenthalts auf See auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an Bord zu bleiben ( BAG, 28.05.2009 - 6 AZR 141/08 ).

#### 5.3 Bereitschaftsdienst - 1

Hat der Arbeitgeber gegenüber einem Angestellten **im Anschluss an die Regelarbeitszeit** bereits wirksam Bereitschaftsdienst angeordnet, kann er den bereits festgelegten Bereitschaftsdienst in Anspruch nehmen, wenn über das Ende der Regelarbeitszeit hinaus noch Arbeit anfällt. Er ist in diesem Fall nicht darauf angewiesen, **Überstunden** anzuordnen ( BAG, 25.04.2007 - 6 AZR 799/06 ).

#### 5.4 Bereitschaftsdienst - 2

Bereitschaftsdienst ist von der so genannten **Rufbereitschaft** abzugrenzen. Letztere *"ist das Bereithalten des hierzu Verpflichteten in seiner Häuslichkeit oder das Bereithalten an einem von ihm anzuzeigenden und dienstlich genehmigten Ort seiner Wahl, um bei Bedarf zu Dienstleistungen sofort abgerufen werden zu können"*. Bei der **Abgrenzung** zum Bereitschaftsdienst ist entscheidend, dass dabei "der Beamte sich an einem vom Dienstherrn bestimmten Ort außerhalb des Privatbereichs zu einem jederzeitigen unverzüglichen Einsatz bereitzuhalten hat, wenn erfahrungsgemäß mit einer dienstlichen Inanspruchnahme zu rechnen ist" (BVerwG, 22.01.2009 - 2 C 90.07 - mit dem Hinweis, dass Bereitschaftsdienst im Sinn des § 3 Abs. 3 Satz 1 der Erschwerniszulagenverordnung wie Volldienst zulagefähig ist).

#### 5.5 Bereitschaftsdienst - 3

Nach dem TVöD-K für **Arbeitnehmer in Krankenhäusern** im Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände kann Arbeitszeit, die für Bereitschaftsdienste anfällt, sowohl finanziell - Bereitschaftsdienstentgelt - als auch durch **Freizeitausgleich** abgegolten werden. Letzteres setzt unter anderem die Zustimmung des Arbeitnehmers mit dem Freizeitausgleich voraus. Diese **Zustimmung** muss aber nicht unbedingt ausdrücklich erklärt werden, es reicht aus, wenn der Arbeitnehmer die gewährte Freizeit widerspruchslos in Anspruch nimmt ( BAG, 19.11.2009 - 6 AZR 624/08 - konkludente Zustimmung mit dem Ergebnis, dass im konkreten Fall kein Anspruch auf Bereitschaftsentgelt entstanden ist).

#### 5.6 Bereitschaftsdienst - 4

Regelt ein Tarifvertrag Bereitschaftsdienstzeiten und Bereitschaftsentgelte und sagt er dann dazu, *"Die nach Absatz 1 errechnete Arbeitszeit kann bei Ärztinnen und Ärzten ... anstelle der Auszahlung des sich nach den Absätzen 1 bis 3 ergebenden Entgelts bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 18) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt"*, kann der Freizeitausgleich auch **in die gesetzliche Ruhezeit** gelegt werden. Damit reduziert sich die Sollarbeitszeit der Ärzte. Und der Arbeitgeber verzichtet auf sein Recht, vom Arzt die vertraglich geschuldete Arbeit, die wegen der Ruhezeit nicht geleistet werden kann, zu einem späteren Zeitpunkt zu verlangen ( BAG, 22.07.2010 - 6 AZR 78/09 ).

#### 5.7 Bereitschaftsdienst - 5

Auch wenn **Feuerwehreute** ihre Ruhepause haben, müssen sie sich für **Noteinsätze** bereithalten. Feuerwehreute sind während der Pausen zwar von ihrer Arbeitspflicht befreit, sie dürfen ihre Feuerwache während der Ruhepause jedoch nicht verlassen. Die Arbeitszeitvorschriften finden auf Berufsfeuerwehreute keine Anwendung. Es ist hier objektiv unmöglich, **Pausen ohne Bereitschaftsdienst** zu gewährleisten. Die dadurch entstehenden Belastungen werden dadurch ausgeglichen, dass die Pausenzeiten verdoppelt wurden und eine unterbrochene Pause nachgeholt wird - außerdem würden Feuerwehrbeamte in einem 3-Wochen-Zeitraum durchschnittlich nur ein Mal während einer Pause zu einem Noteinsatz herangezogen ( OVG Koblenz, 23.03.2012 - 2 A 11355/11.OVG ).

#### 5.8 Bereitschaftsdienst - 6

Der Tarifvertrag für Ärzte in kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA) regelt sowohl den Bereitschaftsdienst als auch die Vergütung für diesen Bereitschaftsdienst. Nach ihm sind Stunden, die während des Bereitschaftsdienstes anfallen, nicht wie geleistete Vollarbeit zu vergüten. Insoweit besteht auch kein Anspruch auf Zeitzuschläge. "Selbst wenn der ... [Arbeitgeber] bei der Anordnung dieser Dienste gegen Bestimmungen des ArbZG verstoßen haben sollte oder eine Anordnung erfolgte, obwohl es an der tariflich vorgesehenen Belastungsanalyse fehlte, hat das nicht zur Folge, dass die Zeit des Bereitschaftsdienstes vergütungsrechtlich wie volle Arbeitszeit zu behandeln wäre" ( BAG, 16.10.2013 - 10 AZR 9/13 ).

#### 5.9 Bereitschaftsdienst - 7

Leistet ein Polizeibeamter des Landes Berlin Mehrarbeit als Bereitschaftsdienst (hier: mehrtägiger Dauereinsatz zur Unterstützung niedersächsischer Kollegen bei einem Castortransport), kann er für den geleisteten Bereitschaftsdienst den vollen Freizeitausgleich verlangen. Beamte haben nach dem Berliner Landesbeamtengesetz für Mehrarbeit, die sie über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus leisten, Anspruch auf entsprechende **Dienstbefreiung**. Bereitschaftsdienst sei - EuGH und BVerwG folgend - wie Vollzeitdienst zu behandeln. Die Dienstbefreiung ist kein Vergütungsanspruch nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Landes Berlin, sondern **der arbeitszeitrechtliche Ausgleich** für geleistete Bereitschaftsstunden ( VG Berlin, 02.12.2015 - VG 26 K 58/14 ).

#### 5.10 Bereitschaftsdienst - 8

Leistet ein **Beamter** Bereitschaftsdienst, ist dadurch anfallende Mehrarbeit im Verhältnis **1 : 1 durch Freizeit** auszugleichen. Für bloße Rufbereitschaft oder reine Anwesenheitszeiten ohne dienstliche Inanspruchnahme besteht dagegen kein Anspruch auf Freizeitausgleich . Fällt Bereitschaftsdienst **im Ausland** an (hier: Objektschutz für deutsche Botschaft), gibt es dafür keine Auslandsbesoldung, wenn der Beamte seinen Freizeitausgleich im Inland nimmt. Der Freizeitausgleich soll nicht nur der Regeneration des Beamten dienen,

sondern hat vorrangig den Zweck, im Gesamtergebnis die Einhaltung der maßgeblichen Arbeitszeit sicherzustellen. Das wiederum verlangt den vollen 1 : 1-Ausgleich ( BVerwG, 17.11.2016 - 2 C 21/15 - mit dem Hinweis, dass die höhere Auslandsbesoldung ein Ausgleich für die mit dem Dienst im Ausland einhergehenden Erschwernisse sei und deswegen auch für den Freizeitausgleich zwingend einen Aufenthalt im Ausland voraussetze).

### 5.11 Bereitschaftsdienst - 9

Die Zeit, die ein Beamter im Führungsdienst der Feuerwehr während einer **Alarmierungsbereitschaft** außerhalb der Dienststelle verbringt, braucht **nicht in vollem Umfang als Arbeitszeit anerkannt** zu werden. Zwar gehört es zu den Pflichten des Beamten, während der Alarmierungsbereitschaft sein Diensthandy bei sich zu haben und durch Mitführen des Dienstwagens innerhalb von 20 Minuten in Dienstkleidung auf der Wache oder am Einsatzort zu sein. Ansonsten kann er sich aber seinen Aufenthaltsort frei wählen und sich in seiner **Privatsphäre** bewegen. Das lässt sich nicht mit einem "echten" Dienst gleichsetzen (VG Neustadt a.d. Weinstraße, 21.06.2017 - 1 K 1117/16.NW - mit dem Ergebnis, dass die Vergütung der streitgegenständlichen Zeit mit 1/8 Freizeit und 1/8 Geld in Ordnung ist).

### 5.12 Bereitschaftsdienst von Grenzpolizisten

"Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte **Aspekte der Arbeitszeitgestaltung** ist dahin auszulegen, dass Art. 2 Nrn. 1 und 2 dieser Richtlinie für Mitglieder der Ordnungskräfte gilt, die im **Fall des Zustroms von Drittstaatsangehörigen** zu den Außengrenzen eines Mitgliedstaats Überwachungsaufgaben an diesen Grenzen wahrnehmen, es sei denn, dass unter Berücksichtigung aller relevanten Umstände festzustellen wäre, dass die fraglichen Aufgaben **im Rahmen außergewöhnlicher Ereignisse** wahrgenommen werden, deren Schwere und Ausmaß Maßnahmen erfordern, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit des Gemeinwesens unerlässlich sind und deren ordnungsgemäße Durchführung in Frage gestellt wäre, wenn alle Vorschriften der Richtlinie beachtet werden müssten, was vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist" ( EuGH, 30.04.2020 - C-211/19 - Leitsatz - Ungarn).

### 5.13 Bereitschaftsdienst zu Hause

"1. Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass die Mitgliedstaaten im Hinblick auf bestimmte Kategorien von **bei öffentlichen Feuerwehrdiensten** beschäftigten Feuerwehrleuten nicht von allen Verpflichtungen aus der Richtlinie, einschließlich deren Art. 2, in dem insbesondere die Begriffe '**Arbeitszeit**' und '**Ruhezeit**' definiert sind, abweichen dürfen. 2. Art. 15 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er es den Mitgliedstaaten nicht gestattet, eine **weniger restriktive Definition** des Begriffs '**Arbeitszeit**' beizubehalten oder einzuführen als die in Art. 2 der Richtlinie."

"3. Art. 2 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, das **Arbeitsentgelt für Bereitschaftszeiten** zu Hause wie die im Ausgangsverfahren fraglichen in Abhängigkeit davon festzulegen, ob diese Zeiten zuvor als '**Arbeitszeit**' oder als '**Ruhezeit**' eingestuft wurden. 4. Art. 2 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem **Ruf des Arbeitgebers** zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, wodurch die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich eingeschränkt ist, als '**Arbeitszeit**' anzusehen ist" ( EuGH, 21.02.2018 - C-518/15 - Leitsätze - Belgien).

### 5.14 Betriebsratstätigkeit

"Nimmt ein Betriebsratsmitglied an einer **außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit** stattfindenden Betriebsratssitzung teil und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, so hat es insoweit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung . Bei der Beurteilung, ob und wann einem Betriebsratsmitglied die **Fortsetzung der Arbeit** wegen einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit bevorstehenden Betriebsratssitzung **unzumutbar** ist, ist die in § 5 Abs. 1 ArbZG zum Ausdruck kommende Wertung zu berücksichtigen. Deshalb ist ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der

Schicht zu einem Zeitpunkt einzustellen, der eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag ermöglicht, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsratstätigkeit zu erbringen ist" ( BAG, 18.01.2017 - 7 AZR 224/15 - Leitsätze).

### 5.15 DRK-Rettungsdienst

§ 25 Satz 1 ArbZG bestimmt: "Enthält ein am 1. Januar 2004 bestehender oder nachwirkender Tarifvertrag abweichende Regelungen nach § 7 Abs. 1 oder 2 oder § 12 Satz 1, die den in diesen Vorschriften festgelegten Höchststrahlen überschreiten, bleiben diese tarifvertraglichen Bestimmungen bis zum 31. Dezember 2006 unberührt." § 25 Satz 1 ArbZG stellt Tarifverträge (hier: TV über Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes i.d. Fassung vom 09.06.1999), die **am 01.01.2004** bereits bestanden, aber nicht von der Verpflichtung frei, die Grenze der höchstzulässigen jahresdurchschnittlichen Wochenarbeitszeit von **48 Stunden** - einschließlich der Zeiten von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst - zu beachten ( BAG, 24.01.2006 - 1 ABR 6/05 ).

### 5.16 Ein-Euro-Jobs

Für **erwerbsfähige Hilfebedürftige**, die keine Arbeit finden können, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden ( § 16d SGB II ) - die so genannten Ein-Euro-Jobs. Dabei widerspricht es den für Arbeitsgelegenheiten gegen **Mehraufwandsentschädigung** geltenden Prinzipien nicht grundsätzlich, wenn für die Ausübung einer derartigen Tätigkeit ein **Umfang bis zu 30 Stunden** festgesetzt wird. Dabei wird die zulässige Dauer und der zeitliche Umfang der Inanspruchnahme des Hilfebedürftigen durch das Merkmal der Erforderlichkeit gesteuert ( BSG, 16.12.2008 - B 4 AS 60/07 R ).

### 5.17 "Eltern" im Kinderdorf

"Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG ... über bestimmte Aspekte der **Arbeitszeitgestaltung** ist dahin auszulegen, dass er auf eine Beschäftigung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die darin besteht, in Vertretung der in erster Linie damit betrauten Person Kinder **unter familienähnlichen Umständen** zu betreuen, keine Anwendung findet, wenn nicht erwiesen ist, dass die gesamte **Arbeitszeit nicht gemessen** oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von dem Arbeitnehmer selbst festgelegt werden kann, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist" ( EuGH, 26.07.2017 - C-175/16 - Leitsatz - Finnland).

### 5.18 Fahrzeiten zum Kunden

Sind Arbeitnehmer **zu auswärtigen Einsatzstellen unterwegs**, taucht oft die Frage auf, ob Reise- und Fahrzeiten "Arbeitszeit" i.S.d. ArbZG sind. Art. 2 Nr. 1 der RiLi 2003/88/EG sagt dazu: Arbeitszeit ist "jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, **dem Arbeitgeber zur Verfügung steht** und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt". Vor diesem Hintergrund hat der EuGH entschieden: "Art. 2 Nr. 1 ... [RiLi 2003/88/EG] über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens, unter denen die Arbeitnehmer **keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort** haben, die Fahrzeit, die diese Arbeitnehmer für die täglichen Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten von ihrem Arbeitgeber bestimmten Kunden aufwenden, 'Arbeitszeit' im Sinne dieser Bestimmung darstellt" ( EuGH, 10.09.2015 - C-266/14 - Leitsatz - Spanien - wobei abzuwarten bleibt, welche Auswirkungen die EuGH-Entscheidung auf das deutsche Arbeitsrecht hat).

### 5.19 Fernfahrer

Gibt es für einen Fernfahrer im Linienverkehr keinen schriftlichen Arbeitsvertrag und nur die **Absprache**, dass er die Arbeitsleistung schulde, die arbeitszeitrechtlich erlaubt ist, fallen nur dann **Überstunden** an, wenn der Fernfahrer *"mehr als die nach § 21a Abs. 4 ArbZG zulässige Arbeitszeit gearbeitet hat"*. Damit sind als Überstunden nur die Arbeitszeiten zu berücksichtigen, die *"wöchentlich 60 Stunden überschritten oder im Durchschnitt von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen zu einer Überschreitung der 48-Wochen-Stunden führten"*. Hier bestimmt das jeweils für Kraftfahrer geltende Arbeitszeitrecht dynamisch den **Umfang der individuellen Arbeitspflicht**. Diese Vereinbarung betrifft nicht nur die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, sondern auch die gesetzlichen Ausgleichszeiträume ( BAG, 18.04.2012 - 5 AZR 195/11 ).

## 5.20 Feuerwehrmann - 1

Art. 6 Nr. 2 der Richtlinie 93/104/EG vom 23.11.1993 steht grundsätzlich einer **Überschreitung der Obergrenze** von 48 Stunden, die für die wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich Bereitschaftsdienst vorgesehen ist, entgegen. Ein Überschreiten der Höchstgrenze ist möglich, wenn **außergewöhnliche Umstände** einer solchen Schwere und eines solchen Ausmaßes vorliegen, dass dem Ziel, das ordnungsgemäße Funktionieren der zum Schutz der öffentlichen Interessen wie der öffentlichen Ordnung, Gesundheit und Sicherheit unerlässliche Dienste zu gewährleisten, zeitweilig vor dem Ziel **Vorrang** gebührt, den Schutz der im Rettungsteam tätigen Arbeitnehmer zu gewährleisten. Dabei müssen allerdings die Ziele der Richtlinie 89/391/EWG vom 12.06.1989 weitest möglich gewahrt bleiben ( EuGH, 14.07.2005 - C 52/04 ).

## 5.21 Feuerwehrmann - 2

*"Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin gehend auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die es zulässt, dass ein Arbeitgeber des öffentlichen Sektors eine Umsetzung eines Arbeitnehmers, der als Feuerwehrmann im Einsatzdienst beschäftigt ist, in einem anderen Dienst gegen dessen Willen mit der Begründung vornimmt, dass dieser die Einhaltung der in Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie vorgesehenen durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit im Einsatzdienst verlangt hat. Der Umstand, dass einem solchen Arbeitnehmer durch diese Umsetzung neben dem Nachteil, der sich aus der Verletzung von Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie ergibt, kein spezifischer Nachteil entstanden ist, ist dieser Hinsicht unerheblich"* ( EuGH, 14.10.2010 - C-243/09 Leitsatz).

## 5.22 Feuerwehrmann - 3

*"Ein Arbeitnehmer, der ... als Feuerwehrmann in einem zum öffentlichen Sektor gehörenden Einsatzdienst beschäftigt ist und als solcher eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit abgeleistet hat, die die in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EF des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vorgesehene wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreitet, kann sich auf das Unionsrecht berufen, um die Haftung der Behörden des betreffenden Mitgliedsstaats auszulösen und Ersatz des Schadens zu erlangen, der ihm durch den Verstoß gegen diese Bestimmung entstanden ist"* ( EuGH, 25.11.2010 - C-429/09 - 1. Leitsatz - mit dem Hinweis, dass es mangels EU-rechtlicher Bestimmungen Sache des nationalen Gerichts ist, Höhe und Art des Schadensersatzes - Freizeitausgleich/Entgelt - zu bestimmen).

## 5.23 Feuerwehrmann - 4

Müssen Feuerwehrbeamte über die **unionsrechtlich zulässige Höchstarbeitszeit** von 48 Stunden hinaus Dienst leisten, können sie dafür von ihrem Dienstherrn einen **Ausgleich in Freizeit** verlangen. Falls der Dienstherr diese Freistellungsansprüche nicht innerhalb eines Jahres ohne Gefährdung der Einsatzbereitschaft erfüllen kann, haben seine Beamten Anspruch auf eine **angemessene Entschädigung in Geld**. Die Höhe dieser angemessenen Entschädigung bemisst sich nach der sonst anfallenden Mehrarbeitsvergütung ( BVerwG, 26.07.2012 - 2 C 70/11 u.a.).

## 5.24 Freizeitausgleich

Ein Freizeitausgleich muss nicht immer vor Erfüllung der Arbeitspflicht erfolgen. Im arbeitsrechtlichen Sinn ist **"Freizeit"** bloß das **Gegenteil von "Arbeitszeit"** (s. dazu BAG, 22.07.2010 - 6 AZR 78/09 ). Und "Ausgleich" steht synonym für "Ersatz, Gegenleistung, Gegenwert" oder "Äquivalent" beziehungsweise "Bezahlung". Der Begriff "Freizeitausgleich" trägt auch **kein ausschließlich zukunftsbezogenes Element** in sich, das den Arbeitgeber verpflichtet, zusätzlich zu leistende Arbeit im Vorfeld durch Freistellung auszugleichen. So ist es nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber (hier: ein kirchliches Krankenhaus, das Bereitschaftsdienst nach den kirchlichen AVR angeordnet und auszugleichen hat) für den Freizeitausgleich das Saldierungsmodell wählt. Damit werden zunächst alle Normal- und Bereitschaftsdienste für sich erfasst und dann separat addiert. Ein etwaiges Minus bei der Normalarbeitszeit kann dann durch ein Plus bei der Bereitschaftszeit ausgeglichen werden. Auch das ist eine zulässige Form des Ausgleichs (BAG, 20.01.2016 - 6 AZR 742/14) .

## 5.25 Gemeindepolizist

Der italienischen Polizist Antonio A und viele seiner Kollegen leisteten ihren Dienst in einer **35-Stunden-Woche**. Sein Schichtplan sah vor, dass er einmal alle fünf Wochen an sieben aufeinanderfolgenden Tagen arbeitete, gefolgt von einer **Ausgleichsruhezeit**. Damit wurde die eigentliche Ruhezeit nicht gestrichen, sondern nur verlegt. Grundlage für dieses Schichtsystem war ein Abkommen der Gemeinde mit der Gewerkschaft. Dazu der EuGH: *"Unter den Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens ist eine Berufung auf fakultative Abweichungen", die in einzelnen EG-Bestimmungen vorgesehen sind, "gegenüber Einzelnen wie den Klägern des Ausgangsverfahrens nicht möglich. Diese Bestimmungen sind außerdem nicht dahin auszulegen, dass sie es erlauben oder verbieten, Tarifverträge wie die des Ausgangsverfahrens anzuwenden, deren Anwendung vom innerstaatlichen Recht abhängt"* ( EuGH, 21.10.2010 - C-227/09 - 2. Leitsatz - u.a. zu Art. 17 der Richtlinie 93/104/EG - Italien).

## 5.26 Höchstarbeitszeit für Rettungssanitäter

Wird der **Gesundheitsschutz** betroffener Mitarbeiter durch einen entsprechenden Zeitausgleich sichergestellt, darf in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 4 ArbZG u.a. zugelassen werden, "die Regelung des § 3 ArbZG über die zulässige werktägliche Arbeitszeit bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrags unterliegen, der **Eigenart der Tätigkeit** bei diesen Stellen [hier: Rettungsdienst einer Klinik-GmbH] anzupassen." **Zwischen nicht tarifgebundenen** Arbeitgebern und Arbeitnehmern gilt eine gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 4 ArbZG getroffene abweichende tarifliche Regelung nach § 7 Abs. 3 Satz 3 ArbZG , "wenn zwischen ihnen die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebs überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken" ( BAG, 20.11.2018 - 9 AZR 327/18 - zu einer Regelung, mit der die betriebliche Arbeitszeit über zehn Stunden ausgeweitet wurde, jedoch an der Zuwendungsregelung scheiterte).

## 5.27 Mindestarbeitszeit

§ 2 des allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrags für das **Wach- und Sicherheitsgewerbe** in Nordrhein-Westfalen vom 08.12.2005 sagt in § 2 Ziff. 1 und 2: *"1. Die tarifliche Mindestarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt monatlich 160 Stunden. 2. Die monatliche Regelarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt im Durchschnitt eines Kalenderjahres 260 Stunden."* Dabei ist die Regelung einer tariflichen Mindestarbeitszeit so zu verstehen, dass sie den von beiden Vertragspartnern bei vereinbarter Vollzeitarbeit geschuldeten **Umfang der Hauptleistungspflichten** vorgibt. Arbeitnehmer haben daher - trotz der Regelung in Ziffer 2. - keinen Anspruch darauf, mehr als 160 Stunden arbeiten zu dürfen ( BAG, 22.04.2009 - 5 AZR 629/08 ).

## 5.28 Mindestlohn - 1

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmer N war **Rettungssanitäter**. Seine Arbeitszeit bestand zum gewissen Teil aus **Bereitschaftsdienst**. Der maßgebliche Tarifvertrag sah für N eine Vergütung von insgesamt 2.680,31 EUR brutto **bei maximal 228 monatlichen Arbeitsstunden** vor. N meinte, die tariflichen Vergütungsregelungen seien nach Inkrafttreten des MiLoG unwirksam geworden. Der Arbeitgeber müsse auch die Bereitschaftszeit mit dem üblichen Stundenlohn von 15,81 EUR brutto vergüten.

Das BAG hat in diesem Fall zunächst bestätigt, dass auch **Bereitschaftszeiten Arbeitszeit** sind und für diese Arbeitszeit der gesetzliche Mindestlohn (zurzeit der Entscheidung im Jahr 2016 noch 8,50 EUR) zu zahlen ist. Aber: Das MiLoG führt nach Auffassung des BAG nicht dazu, dass Arbeitnehmer nun Anspruch auf eine höhere Vergütung haben sollen, wenn sie mit ihrem **Arbeitsentgelt** bereits **über dem gesetzlichen Mindestlohn** liegen. Bei N betrug der effektive Stundenlohn (2.680,31 EUR : 228 h =) 11,76 EUR/h. Nach dem MiLoG hätte er bloß Anspruch auf 8,50 EUR/h und maximal (8,50 EUR x 228 h =) 1.938,00 EUR brutto im Monat. N's Brutto-Vergütung übersteigt also den Mindestlohnanspruch - und das ist nicht MiLoG-widrig (BAG, 29.06.2016 - 5 AZR 716/15) .

## 5.29 Mindestlohn - 2

Vom Grundsatz her sind Arbeitgeber verpflichtet, gemäß § 1 Abs. 2 MiLoG auch **für Zeiten der Bereitschaft** den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen. Neben der Vollarbeit gehört nämlich auch die Bereitschaft zur vergütungspflichtigen **Leistung Arbeit**. Das MiLoG unterscheidet nicht nach dem Grad der Inanspruchnahme. Es gibt allerdings keine gesetzliche Regelung, wonach Bereitschaftszeiten MiLoG-Arbeitszeit sind. Eine **Erfüllung des Mindestlohnanspruchs** i.S.d. § 362 Abs. 1 BGB kann also auch dadurch eintreten, dass der Arbeitgeber für die im Monat geleistete Arbeit die tarifliche Vergütung zahlt und die tatsächlich gezahlte Monatsvergütung für die zu vergütende Arbeitszeit den MiLoG-Anspruch übersteigt (BAG, 11.10.2017 - 5 AZR 591/16) .

## 5.30 Nachtarbeit - Anspruch auf Befreiung

Wenn ein Arbeitnehmer (hier: eine Krankenschwester) bei seinem Arbeitgeber **aus gesundheitlichen Gründen** keine Nachtschichten mehr arbeiten kann, heißt das nicht gleichzeitig, dass er arbeitsunfähig krank ist. Dem Arbeitnehmer ist die - grundsätzliche - Leistung der geschuldeten Arbeit auch nicht unmöglich geworden. Er kann **weiter arbeiten** - nur eben nicht in einer Nachtschicht. Das führt dazu, dass der Arbeitnehmer **Anspruch auf Beschäftigung** hat, ohne von seinem Arbeitgeber zur Nachtschicht eingeteilt zu werden. Der Arbeitgeber darf den Mitarbeiter daher nicht wegen "Nachtdienstuntauglichkeit" als arbeitsunfähig nach Hause schicken, sondern muss auf dessen gesundheitlichen Beeinträchtigungen Rücksicht nehmen ( BAG, 09.04.2014 - 10 AZR 637/13 ).

## 5.31 Nachtarbeit und tariflicher Zusatzurlaub

Ärzte haben nach § 28 Abs. 3 des Tarifvertrags für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 17.08.2006 (TV Ärzte VKA) Anspruch auf einen Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden. Bei 150 Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag, bei 300 Stunden zwei, 450 Stunden drei und 600 Nachtarbeitsstunden vier Arbeitstage. § 9 TV Ärzte VKA sagt, "Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr". Damit sind auch **Bereitschaftsstunden**, die in dieser Zeit geleistet werden, Nachtarbeitsstunden - mit der weiteren Folge, dass die in der Zeit von 21:00 Uhr bis 06:00 Uhr des folgenden Tags geleistete Bereitschaftsstunden Anspruch auf den tariflichen Zusatzurlaub auslösen ( BAG, 23.02.2011 - 10 AZR 579/09 ).

## 5.32 Pausenzeiten

Ein Arbeitgeber ist berechtigt, bei Einteilung eines Arbeitnehmers zur **Vollarbeit** von mehr als sechs bis neun Stunden mit anschließendem Bereitschaftsdienst eine Pause von **mehr als 30 Minuten** Dauer anzuordnen. § 4 Satz 1 ArbZG enthält nur eine **Mindestregelung**. Dem Arbeitgeber steht es *"nach § 106 GewO unabhängig von der Dauer der individuell geschuldeten arbeitstäglichen Arbeitszeit frei, unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers und des betrieblichen Interesses eine Pause von mehr als 30 Minuten Dauer anzuordnen"*. Insoweit ist es einem Arbeitgeber nicht verwehrt, über sein Direktionsrecht längere Pausen als die gesetzlichen Mindestpausen anzuordnen ( BAG, 16.12.2009 - 5 AZR 157/09 ).

## 5.33 Rufbereitschaft - 1

Eine **stundenweise Rufbereitschaft** liegt nach § 8 Abs. 3 Satz 6 und 7 TVöD bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. Abweichend von den anderen Regelungen in § 8 Abs. 3 TVöD wird für jede Stunde der stundenweisen Rufbereitschaft **"12,5 v.H." des tariflichen Stundenentgelts** nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt ( § 8 Abs. 3 Satz 8 TVöD ). Ordnet der Arbeitgeber an einem Kalendertag oder binnen 24 Stunden an zwei aufeinanderfolgenden Kalendertagen zwei oder mehr jeweils **weniger als zwölf Stunden** umfassende Rufbereitschaften an, liegen im tariflichen Sinn mehrere Rufbereitschaften im Sinn des § 8 Abs. 3 TVöD vor ( BAG, 05.02.2009 - 6 AZR 114/08 - mit dem Ergebnis, dass für diese Rufbereitschaften die 12,5-Prozent-Regelung gilt und nicht die Tagespauschale nach § 8 Abs. 3 Sätze 1 und 2 TVöD zu zahlen ist).

## 5.34 Rufbereitschaft - 2

Rufbereitschaft bedeutet, dass der Mitarbeiter seinen **Aufenthaltsort** so wählen muss, dass er seine Arbeit innerhalb einer seinen Einsatz nicht gefährdenden Zeitspanne auf Abruf aufnehmen kann. Das beeinträchtigt seine **Freizeitgestaltung** und zum Ausgleich dafür hat er Anspruch auf die dafür vorgesehene tarifliche Zulage (hier: § 18 Abs. 2 des Zulagentarifvertrags für die Arbeitnehmer der DB AG vom 10.03.2005). Arbeitet der Mitarbeiter dann während der Zeit der Rufbereitschaft, stellt er seinem Arbeitgeber in dieser Zeit eine andere Leistung zur Verfügung als die, die mit der Zulage abgegolten ist. Für die **tatsächliche Arbeit** hat er dann Anspruch auf das arbeitsvertraglich/tarifvertraglich geschuldete Arbeitsentgelt ( BAG 20.05.2010 - 6 AZR 1015/08 - mit dem Hinweis, dass Rufbereitschaftszulage und Arbeitsentgelt nur dann zusammen anfallen, wenn die anzuwendenden Bestimmungen das ausdrücklich so vorsehen).

### 5.35 Rufbereitschaft - 3

"Arbeit" hat **unterschiedliche Ausgestaltungsformen**. Dazu zählen unter anderem Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft und diverse Rufbereitschaften. Vergütungsmäßig können diese Arbeitsformen unterschiedlich behandelt werden. *"Die Vergütung muss lediglich den **Verlust an Freizeit** angemessen berücksichtigen und darf dem Arbeitnehmer keine erheblichen Leistungen ohne Vergütung abverlangen"*. Soweit es die Einschätzung betrifft, ob eine erhebliche Beeinträchtigung der Freizeit vorliegt und ob und in welchem Umfang sie ausgeglichen werden soll, steht dem Arbeitgeber - hier: "Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission" - eine **"Einschätzungsprärogative"** zu ( BAG, 24.03.2011 - 6 AZR 684/09 ).

### 5.36 Rufbereitschaft - Zuschläge

Der **TV-Ärzte/VKA** sieht in § 11 Abs. 1 für den "Ausgleich für Sonderformen der Arbeit" **besondere Zuschläge** für Sonntags- wie Feiertags- und Nachtarbeit ("SFN") vor. In § 11 Abs. 3 Satz 4 u. 5 TV-Ärzte/VKA heißt es: "Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. Für die Inanspruchnahme wird das **Entgelt für Überstunden** sowie etwaige Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt." Das bedeutet: Die Summe der zu vergütenden Arbeitszeit besteht aus der Einsatzzeit *und* den erforderlichen Wegezeiten. Das wiederum führt zu dem Ergebnis: Zeitzuschläge nach § 11 Abs. 1 TV-Ärzte/VKA sind auch für die anlässlich eines Einsatzes innerhalb der Rufbereitschaft zurückgelegten Wegezeiten zu zahlen ( BAG, 20.08.2014 - 10 AZR 937/13 ).

### 5.37 Schadensersatz

Überschreitet die im öffentlichen Sektor geleistete **individuelle Arbeitszeit** die nach Art. 6 lit. b der Richtlinie 2003/88/EG zulässige Höchstarbeitszeit, kann sich der Arbeitnehmer auf das Unionsrecht berufen und von den Behörden des Mitgliedsstaats Ersatz des Schadens verlangen, der ihm durch den **Verstoß gegen die genannten EG-Bestimmungen** entstanden ist. Der von den Behörden zu zahlende Schadensersatz muss dem erlittenen Schaden angemessen sein. Dass es für die Bemessung des Schadensersatzes keine EG-Bestimmungen gibt, ist es Sache der nationalen Behörden, zu bestimmen, ob der Schadenersatz in Form von **Freizeit oder Geld** zu leisten ist ( EuGH, 25.11.2010 - C-429/09 - Deutschland).

### 5.38 Schichtfreizeittage

Der Manteltarifvertrag sah in diesem Fall vor, dass Arbeitnehmer **mit steigendem Lebensalter** Anspruch auf eine höhere Zahl von Schichtfreizeittagen haben. Das BAG dazu: "Beruht die **altersdiskriminierende Wirkung** einer Regelung ausschließlich auf einer Altersstaffelung, kann der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dadurch gewahrt werden, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie den Angehörigen der privilegierten Gruppe. Die **begünstigende Regelung** bleibt das einzig gültige Bezugssystem, solange keine Maßnahmen zur Gleichbehandlung beider Personengruppen getroffen sind. Eine 'Anpassung nach unten' scheidet aus" ( BAG, 27.04.2017 - 6 AZR 119/16 - Leitsätze).

### 5.39 Schulhausmeister

Sieht eine **arbeitsvertragliche Verweisung** auf bestimmte Tarifverträge eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vor, die höher als die üblichen 38,5 Stunden ist, kommt die in Bezug genommene Regelung auch nach einer **Teilkündigung des Tarifvertrags** wegen der zulässigen arbeitsvertraglichen Verweisung



weiterhin zur Anwendung. Das führt dazu, dass der betroffene Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf hat, die zwischen 38,5 und 48,5 Stunden liegende Arbeitszeit als **Mehrarbeit** vergütet zu bekommen. Die speziellere Regelung der nicht gekündigten Teile des Bezirkzusatztarifvertrags steht einem Rückgriff auf die allgemeine Regelung der Wochenarbeitszeit in § 15 BAT entgegen ( BAG, 28.06.2007 - 6 AZR 851/06 ).

#### 5.40 Umkleide- und Desinfektionszeiten

Ob Umkleide- und Desinfektionszeiten **in einem Krankenhaus**, auf das der TVöD-K - der TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände - anzuwenden ist, Arbeitszeit sind, brauchte das BAG in diesem Fall nicht zu entscheiden. Es konnte eine **Vergütungspflicht** des Arbeitgebers schon aus anderen Gründen **verneinen**: der klagende Arbeitnehmer hatte seine Vergütung immer nach der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit bekommen, die Umkleide- und Desinfektionszeiten waren hier keine Überstunden im Sinn der tariflichen Regelungen und § 612 Abs. 1 BGB war auch nicht anzuwenden, weil ein Rückgriff auf diese Norm wegen der abschließenden Vergütungsregelung im TVöD-K unzulässig ist ( BAG, 18.05.2011 - 5 AZR 181/10 ).

#### 5.41 Umkleidezeit - 1

Muss ein Arbeitnehmer - hier: Mitarbeiter eines Müllheizkraftwerks - eine **vorgeschriebene Schutzkleidung** tragen, kann er verlangen, dass der Arbeitgeber ihm die Zeiten, die er für das **An- und Ausziehen** dieser Kleidung auf dem Werksgelände benötigt, als Arbeitszeit bezahlt. Das Gleiche gilt für den Weg zwischen Umkleide- und Arbeitsstelle. Umkleidezeiten sind Arbeitszeit, wenn das Tragen der Arbeitskleidung Pflicht ist und sie erst im Betrieb angezogen werden darf. Aber auch, wenn der Arbeitgeber nicht vorschreibt, die betriebliche Umkleidestelle zu nutzen, ist das Ergebnis Vergütungspflicht, wenn die Kleidung aus hygienischen Gründen oder wegen erheblicher Verschmutzung **nicht außerhalb des Betriebs** getragen werden kann ( LAG Hessen, 23.11.2015 - 16 Sa 494/15 - mit weiteren Argumenten pro Vergütungspflicht).

#### 5.42 Umkleidezeit - 2

Der vereinfachte Fall: Der hier maßgebliche **Manteltarifvertrag** (MTV) sieht in § 6 ("Waschzeit und Umkleidezeit") Nr. 2 vor: "Ist bei der Arbeit das Tragen einer bestimmten Berufskleidung und deshalb das Umkleiden im Betrieb durch den Arbeitgeber angeordnet, wird durch **eine Betriebsvereinbarung** unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Üblichkeit geregelt, ob und gegebenenfalls wie ein Ausgleich für die hierfür erforderliche Zeit erfolgt." In Arbeitgeber A's Betrieb gab es **keine Betriebsvereinbarung** - Mitarbeiter M meinte trotzdem, A müsse seine Umkleidezeit als Arbeitszeit vergüten.

Grundsätzlich sind Umkleidezeiten vergütungspflichtige Arbeitszeit. Nur: Hier haben die Tarifpartner in ihrem MTV eine **gesonderte Vergütungsregelung** getroffen - platt gesagt: ohne Betriebsvereinbarung keine Bezahlung. § 6 Nr. 2 MTV schließt vom Ansatz her die generelle Vergütung von Umkleidezeiten ("ob") aus - eröffnet den Betriebspartnern aber die Möglichkeit, eine **Vergütung durch Betriebsvereinbarung** vorzusehen ("wie"). Hier liegt nicht mal eine sachwidrige Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern in Betrieben mit und ohne Betriebsrat vor. Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben können die betriebsverfassungsrechtlichen **Vorteile** - wie in anderen Bereichen, z. B. in den Fällen des § 111 BetrVG , auch - halt nicht in Anspruch nehmen (BAG, 12.12.2018 - 5 AZR 124/18) .

#### 5.43 Wach- und Sicherheitsgewerbe NRW

Arbeitnehmer im nordrhein-westfälischen Wach- und Sicherheitsgewerbe sind nach dem einschlägigen Tarifvertrag verpflichtet, **monatlich 160 Stunden** zu arbeiten. Darüber hinaus öffnet der Tarifvertrag die Möglichkeit, die Arbeitnehmer - selbstverständlich unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften - zu einer über 160 Stunden pro Monat **hinausgehenden Arbeitszeit** heranzuziehen. Arbeitgeber können damit die individuelle Arbeitszeit an Kundenwünsche und die Erfordernisse des bewachten Objekts anpassen - aber ohne, dass daraus gleich eine Verpflichtung des Arbeitgebers oder - umgekehrt - ein **Recht des Arbeitnehmers auf Abruf** von mehr als 160 Stunden je Monat entsteht ( BAG, 22.04.2009 - 5 AZR 629/08 ).

#### 5.44 Wechselschichtarbeit

Arbeitnehmer haben im Anwendungsbereich des TVöD [und in anderen Tarifbereichen, Anm.] Anspruch auf Zulagen für besondere Arbeitszeiten. So sieht beispielsweise § 8 TVöD für Arbeitnehmer, die "nicht ständig Wechselschicht" ( § 8 Abs. 5 Satz 2 TVöD ) oder nicht ständige Schichtarbeit ( § 8 Abs. 6 Satz 2 TVöD ) leisten, bestimmte Zulagen vor. Das Merkmal nicht ständiger (Wechsel)Schichtarbeit setzt "den mindestens einmaligen Einsatz in allen geforderten Schichten innerhalb eines Monatszeitraums" voraus - zum Beispiel als "Springer". "Hinsichtlich der geforderten Nachtschicht kann nach § 7 Abs. 1 Satz 1 TVöD [...bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden] eine Durchschnittsbetrachtung angestellt werden" ( BAG, 13.06.2012 - 10 AZR 351/11 ).

#### 5.45 Wegezeiten

Wegezeiten gehören nach § 15 Abs. 1 BMT-G II i.V.m. § 2 BTV nicht zur vergütungspflichtigen **Arbeitszeit**. Eine tarifvertragliche Bestimmung, die eine **Vergütungspflicht** nur für einzeln aufgeführte Zeiten, die nicht zum Kern der geschuldeten Arbeitsleistung gehören, regelt, ist nur dann sinnvoll, wenn sie die zu vergütenden Zeiten abschließend normiert und damit alle Zweifel über vergütungspflichtige und nicht vergütungspflichtige Zeiten ausschließt. Da die Tarifparteien bei der Frage, ob und wie Wegezeiten die **Freizeit betroffener Arbeitnehmer** einschränken, einen Beurteilungsspielraum haben, verstößt eine derartige Regelung auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG ( BAG, 27.11.2008 - 6 AZR 765/07 ).

#### 5.46 Werkfeuerwehr

Nach § 7 Abs. 2a ArbZG sind unter den dort hinterlegten Voraussetzungen **Abweichungen von der gesetzlichen 48-stündigen Höchstarbeitszeit** durch Tarifvertrag möglich, wenn "*in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft*" anfällt. Zudem muss durch eine besondere tarifliche Regelung sichergestellt sein, "*dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.*" Dazu reichen allgemeine Vorgaben des Arbeitsschutzrechts, etwa die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG , nicht aus. "*Der Tarifvertrag muss beispielsweise zusätzliche Pausenvorschriften, besondere Ruhezeitregelungen oder spezielle arbeitsmedizinische Maßnahmen enthalten*" ( BAG, 23.06.2010 - 10 AZR 543/09 ).

#### 5.47 Werktage

§ 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K sagt: "Die **regelmäßige Arbeitszeit** vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember , sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden." Und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K gibt für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen u.a. vor: "Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der **Wechselschicht- oder Schichtdienst** an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um **ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit**, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen." Werktag i.S.d. TVöD-Regelungen ist auch ein Samstag (BAG, 20.09.2017 - 6 AZR 143/16) .

#### 5.48 Wochenarbeitszeit nach festen Kalendertagen

"Art. 6 Buchst. b, Art. 16 Buchst. b und Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung, die für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit Bezugszeiträume mit **Beginn und Ende** an festen Kalendertagen vorsieht, nicht entgegenstehen, sofern diese Regelung **Mechanismen** enthält, die gewährleisten können, dass die durchschnittliche wöchentliche **Höchstarbeitszeit von 48 Stunden** während jedes auf zwei aufeinanderfolgende feste Bezugszeiträume verteilten Sechsmonatszeitraums eingehalten wird" ( EuGH, 11.04.2019 - C-254/16 - Leitsatz - Frankreich).

#### 5.49 24 Stunden (Griechenland)

Nach griechischem Arbeitszeitrecht dürfen **Ärzte** dort 24 Stunden oder länger in Folge arbeiten. Der EU-Mitgliedsstaat Griechenland hat weder die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden begrenzt noch sieht sein Arbeitszeitrecht eine tägliche **Mindestruhezeit** oder eine Ausgleichsruhezeit vor. Nach der **EU-Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung** darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht über 48 Stunden hinausgehen, hat jeder Arbeitnehmer in einem 24-Stunden-Zeitraum Anspruch auf eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden und muss für jeden 7-Tage-Zeitraum eine kontinuierliche 24-stündige Mindestruhezeit haben. Indem "sie vorsehen, dass die Ruhezeit von 24 Stunden, die Ärzten nach jeder aktiven Bereitschaft zu gewähren ist, bis um eine Woche nach dem Tag des Bereitschaftsdienstes verschoben werden kann, stehen die griechischen Rechtsvorschriften nicht in Einklang mit der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung" ( EuGH, 23.12.2015 - C-180/14 - Pressemitteilung - Griechenland).