

## 1.) Ist das Umziehen Bestandteil der Arbeitszeit? Ist das von der Berufssparte abhängig?

Nicht unbedingt.

Aktueller Vergleich vor dem LG Düsseldorf: Das Umziehen ist Bestandteil der vergütungspflichtigen Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen von Dienstkleidung vorschreibt und die Weisung erteilt, diese nicht zuhause anzuziehen und auf dem Weg zur Arbeitsstätte zu tragen. Das Umziehen erfolgt dann allein im fremdnützigen Interesse des Arbeitgebers. So auch schon Rechtsprechung des BAG v. 19.09.2012 5 AZR 678/11.

Beispiel: Sicherheits- und Schutzkleidung des KFZ-Mechanikers (aktueller Fall) oder Müllmanns, Berufskleidung der Krankenschwester.

Gleiches gilt für den Fall, dass der Arbeitgeber zwar nicht vorgibt, wo die Dienstkleidung angelegt werden muss, die Bekleidung aber so auffällig im Design ist oder deutlich den Firmennamen des Arbeitgebers zeigt, dass der Arbeitnehmer sie nicht auf dem Weg zur Arbeit tragen kann. Dann erfüllt das Umkleiden alleine die Bedürfnisse des Arbeitgebers und gehört zur Arbeitszeit. (BAG, Beschluss vom 10. November 2009 – 1 ABR 54/08)

Beispiel: grelle, gelbe Oberteile mit Firmenaufdruck einer Möbelkette

Anders ist es, wenn die vorgeschriebene Dienstkleidung zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann. Dies ist nicht lediglich fremdnützig, sondern erfüllt auch ein eigenes Bedürfnis des Arbeitnehmers. Die dafür aufgewendete Zeit ist regelmäßig keine Arbeitszeit. (BAG, Urteil vom 11. Oktober 2000 – 5 AZR 122/99)

## 2.) Wann beginnt die Arbeitszeit und wann endet sie?

Das Gesetz sagt, Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

Etwas genauer: der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeitsleistung an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur Verfügung steht.

Mit welchem Ereignis die tägliche Arbeitszeit beginnt und endet, hängt von den Einzelfallumständen ab. Es kann abgestellt werden

- auf das Betreten bzw. Verlassen des Betriebsgeländes oder der Dienststelle (so z.B. für den öffentlichen Dienst)
- das Betreten bzw. Verlassen des Arbeitsplatzes,
- das An- und Abschalten von Maschinen oder auf eine Werks sirene.

Bestimmungen darüber finden sich meist in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, können aber auch im Arbeitsvertrag enthalten sein. Grundsätzlich ist auf den Moment der tatsächlichen Arbeitsaufnahme und deren Beendigung am Arbeitsplatz abzustellen.

### **3.) Ist die Mittagspause Bestandteil der Arbeitszeit?**

Nein. Die „Mittagspause“ ist eine gesetzlich geregelte Ruhepause, die nicht zur Arbeitszeit gehört.

Das ArbZG schreibt bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden eine Ruhepause von 30 Minuten vor. Bei mehr als 9 Stunden: 45 Minuten Pause. Das ist das Minimum, längere Unterbrechungen sind aushandelbar – aber da Pausen nicht vergütet werden, ist das meist nicht im Interesse der Arbeitnehmer.

Die Ruhepause soll der Erholung dienen und vor Übermüdung schützen, daher ist der Arbeitnehmer in dieser Zeit von jeglicher Arbeit freigestellt. Er kann nach Belieben bestimmen, WIE und grds. auch WO er diese Zeit verbringen will.

Sie können also frei entscheiden, ob sie ihre Mittagspause in ihrem Büro, in der Kantine oder außerhalb des Betriebsgeländes in der Sonne verbringen möchten.

### **4.) Gehört die „Wegzeit“ zur Kantine zur Arbeitszeit? Was ist, wenn der Arbeitnehmer z.B. 20 Minuten zur Kantine laufen muss?**

Der Weg zum Pausenraum oder der Kantine zählt grundsätzlich mit zur Ruhepause. Entscheidendes Kriterium für eine Ruhepause im Sinne des ArbZG ist die Freistellung des Arbeitnehmers von jeder Dienstverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung sich zum Dienst bereit zu halten.

Unbeschadet der arbeitsschutzrechtlichen Bewertung können die Betriebspartner (Betriebsrat/Arbeitgeber) im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder die Tarifvertragspartner (Gewerkschaft/Arbeitgeberverband) festlegen, dass der Weg zum Pausenraum oder der Kantine nicht zur Ruhepause sondern als Arbeitszeit zählt.

Zu beachten ist, dass Pausenräume oder entsprechende Pausenbereiche für die Beschäftigten leicht erreichbar sein müssen. Nach der entsprechenden Arbeitsstättenrichtlinie ASR A4.2 sollen Pausenräume so gelegen sein, dass sie von den Arbeitnehmern möglichst innerhalb von 5 Minuten zu erreichen sind.

### **5.) Wie sieht es aus mit persönlichen Bedürfnissen, wie zur Toiletten gehen oder Kaffee holen?**

Grundsätzlich gibt es keine gesetzliche Regelung dazu, ob der Gang zur Toilette von der Arbeitszeit abzuziehen ist. Toilettenzeiten zählen normalerweise zu den unerheblich kurzen Unterbrechungen der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit (wie zum Beispiel Trinken). Sie sind keine Ruhepausen, da sie zu kurz sind, um der Erholung zu dienen.

Solche kurzen Unterbrechungen dürfen, aufgrund des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiter, nicht durch vertragliche Regelungen, wie eine Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden.

Die persönlichen Bedürfnisse dürfen natürlich nicht unnötig in die Länge gezogen werden. Wenn der Mitarbeiter zum Beispiel auf der Toilette länger mit seinem Smartphone

Nachrichten liest oder sogar ein kleines Nickerchen macht, dann kann das gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.

## **6.) Arbeitet man während des Rauchens?**

Während des Rauchens unterbricht man seine Arbeit und macht damit eine Arbeitspause. Arbeitnehmer haben jedoch keinen Anspruch darauf, während der Arbeitszeit eine bezahlte Raucherpause zu machen. Dann müsste aus Gründen der Gleichbehandlung auch den Nichtrauchern eine bezahlte „Zusatzpause“ gewährt werden.

Klar ist, dass Pausenzeiten keine Arbeitszeit und daher von der täglichen Arbeitszeit abzuziehen sind. Viele Arbeitnehmer halten aber eine Unterbrechung ihrer Arbeit für eine Zigarette für unerheblich und stempeln sich für die Zigarettenpause deswegen nicht aus. Vom Arbeitgeber wird dies häufig schlicht geduldet.

Aber auch ständige kurze Raucherpausen, können sich über den Tag immens summieren. Dadurch kann es schnell zum Vorwurf des Arbeitszeitbetrugs kommen, da der Arbeitnehmer vorgibt während der Zigarette zu arbeiten.

Um nicht gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu verstoßen, sollten sie sich daher in die Pause ausstempeln, bevor sie eine Zigarettenpause einlegen.

## **7.) Sind Aufräumen vom Schreibtisch, Tassen spülen, Abrechnung der Arbeitszeiten Teil der Arbeitszeit?**

Grundsätzlich ja. Notwendige Vor- und Abschlussarbeiten sind Teil ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit. Unerheblich für die Frage der Arbeitszeit ist, ob der Arbeitnehmer wirtschaftlich produktiv ist.

Beispielhaft seien genannt

- Rauf- oder Runterfahren des Computers,
- das Einrichten und Säubern des Arbeitsplatzes,
- Materialausgabe und -rückgabe, Werkzeugausgabe und -rückgabe oder
- das An- und Abstellen von Arbeitsmaschinen.

Wenn sie also am Ende des Arbeitstages ihren Schreibtisch aufräumen, den PC runterfahren oder in einem Lokal die Stühle hochstellen müssen, handelt es sich dabei um vergütungspflichtige Arbeitszeit.

## **8.) Gilt ein Arztbesuch während der eigentlichen Arbeitszeit als Arbeitszeit?**

Nein. Während eines Arztbesuchs erbringen sie keine tatsächliche Arbeitsleistung, auch wenn er während der „normalen“ Arbeitszeit stattfindet. Es liegt deshalb keine Arbeitszeit im rechtlichen Sinne vor.

Wenn der Arztbesuch aus medizinischen Gründen – z.B. bei akuten Beschwerden - während der Arbeitszeit notwendig ist, handelt es sich vielmehr um einen Fall der Arbeitsverhinderung. Der Arbeitnehmer behält dann seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und wird bezahlt freigestellt, wenn er den Arbeitsplatz verlässt.

Zunächst muss der Arbeitnehmer allerdings versuchen, einen Arzttermin außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit zu vereinbaren. Ist dies z.B. aufgrund von Schichtdienst oder wegen der Bedingungen der Arztpraxis nicht möglich, so muss der Arbeitgeber trotzdem zahlen, auch wenn keine besondere Dringlichkeit der Behandlung besteht.

Dies ergibt sich aus § 616 BGB und u.U. den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), wenn der Arbeitnehmer bereits während des Arztbesuchs arbeitsunfähig erkrankt gewesen ist.

Bei einer durch den Arbeitgeber oder eine Behörde angeordneten ärztlichen Untersuchung der Belegschaft handelt es sich um hingegen um Arbeitszeit. Diese geschieht meist ausschließlich in fremdem Interesse.

## **9.) Gehören Dienstreisen zur Arbeitszeit?**

Bei einer Dienstreise - einer Fahrt des Arbeitnehmers von seiner regulären Arbeitsstätte an einen auswärtigen Ort, an denen ein Dienstgeschäft zu erledigen ist - erbringt der Arbeitnehmer durch das bloße Reisen keine Arbeitsleistung. Es wird ihm lediglich ein Freizeitopfer abverlangt.

Das Reisen allein gehört regelmäßig nicht zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten.

Anders ist es, wenn für die Dienstreise die Benutzung eines PKW und dessen Steuerung durch den Arbeitnehmer angeordnet werden, weil der Arbeitgeber auf diese Weise vom Arbeitnehmer auch während der Reise bestimmte Tätigkeiten verlangt.

Häufig finden sich jedoch auch tarifliche Regelungen der Dienstreisezeit oder Reiseordnungen, wonach notwendige Reisezeit ganz oder zu einem gewissen Anteil als vergütungspflichtige Arbeitszeit behandelt wird.

## **10.) Arbeitet ein Außendienstmitarbeiter bereits, wenn er von daheim zum ersten Kunden fährt? Dienstreise: An und Abreise zum Kunden?**

Da die Reisetätigkeit bei Außendienstmitarbeitern zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten gehört, ist sie zugleich Arbeitszeit im arbeitsvertraglichen Sinne. Mangels festen Arbeitsorts kann der Außendienstmitarbeiter seine vertraglich geschuldete Tätigkeit ohne dauernde Reisetätigkeit gar nicht erfüllen.

Das Ziel der Tätigkeit ist darauf gerichtet, verschiedene Kunden zu besuchen, wozu die jeweilige Anreise zwingend gehört. Das gilt nicht nur für die Fahrten zwischen den Kunden. Die Fahrten zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück bilden mit der übrigen Tätigkeit bei Außendienstmitarbeitern, Vertretern, "Reisenden" uä. eine Einheit.

Das ist darüber hinaus unabhängig davon, ob der Fahrtantritt ab der Betriebsstätte des Arbeitgebers oder ab der Wohnung des Arbeitnehmers erfolgt.

### **11.) Gilt es als Arbeitszeit, wenn während einer Bahnfahrt dienstlich telefoniert wird, Akten bearbeitet werden, Konzepte erstellt oder Termine vorbereitet werden?**

Grundsätzlich gilt: die Wegezeit des Arbeitnehmers von der Wohnung zur Betriebsstätte gehört rechtlich nicht zur Arbeitszeit.

Erledigt der Arbeitnehmer während dieser Zeit jedoch bereits Arbeiten, die dem Arbeitgeber zugutekommen, gilt dies als Arbeitszeit. Heutzutage nutzen viele Pendler die Reisezeit um am Laptop zu arbeiten, Unterlagen zu studieren oder Konferenzen am Telefon zu führen.

Ein anderes Thema ist allerdings die Erfassung dieser Zeiten und damit auch deren Vergütung. Eine Kontrolle ist oft schwierig und der Arbeitgeber müsste das Vertrauen haben, dass der Arbeitnehmer auf seinem Weg auch wirklich gearbeitet hat.

### **12.) Wo ist die Arbeitszeit festgelegt? Gibt es eindeutige gesetzliche Regelung? Oder ist auch vieles Ermessenssache des Arbeitgebers?**

Das ArbZG gibt hier den gesetzlichen Rahmen vor. Es gilt für Arbeiter und Angestellte sowie Auszubildende. Sonderregelungen finden sie jedoch auch im Jugendschutz- und im Mutterschutzgesetz und in den EU-Verordnungen für LKW-Fahrer und Piloten.

Grob gesagt, regelt das ArbZG

- die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit
- die zeitliche Lage der Arbeitszeit
- Pausen und Ruhezeiten
- die Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Verstößt ein Arbeitgeber gegen die Arbeitszeitvorschriften, kann ihm ein Bußgeld drohen oder er macht sich u.U. sogar strafbar.

Ausnahmen vom ArbZG können zum Beispiel in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Auch unter bestimmten, eng gefassten Voraussetzungen kann durch arbeitsvertragliche Vereinbarung von den Vorgaben des ArbZG abgewichen werden.

Der Arbeitgeber kann darüber hinaus im Rahmen seines Weisungsrechts die Lage der Arbeitszeit oder der Pausen bestimmen, wobei hier etwaige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten sind.

### **13.) Gelten Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft als Arbeitszeit?**

Nur teilweise.

**Arbeitsbereitschaft:** liegt vor, wenn von dem Arbeitnehmer eine „wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“ verlangt wird. Arbeitsbereitschaft ist grds. wie Vollarbeit zu behandeln und auch zu vergüten.

Beispiel: ein Kellner wartet auf Gäste oder eine KassiererIn sitzt an der Kasse und wartet auf Kunden.

**Bereitschaftsdienst:** sind die Zeiten, in denen sich der Arbeitnehmer außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten hat, um bei Bedarf seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufzunehmen. Bereitschaftsdienst zählt zur Arbeitszeit und ist vergütungspflichtig.

Beispiel: Ärzte oder Rettungssanitäter, die sich im Krankenhaus aufhalten und bei Notwendigkeit eingesetzt werden können.

**Rufbereitschaft:** Hier ist der Arbeitnehmer nur verpflichtet, auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Er darf sich dabei an einem Ort seiner Wahl aufhalten, der dem Arbeitgeber anzuzeigen ist oder von dem aus er jederzeit erreichbar ist. Die Entfernung vom Arbeitsplatz darf nicht zu groß sein, denn der Arbeitnehmer muss seine Tätigkeit alsbald aufnehmen können. Rufbereitschaftzeiten zählen nicht zur Arbeitszeit, die Zeiten der Inanspruchnahme hingegen schon.

Beispiel: Rufbereitschaft häufig im IT-Bereich zur schnellen Störungsbeseitigung und im Gesundheits- und Rettungswesen. Der Arbeitnehmer mit Notdienst/Rufbereitschaft fährt z.B. nach Hause und wird bei Bedarf von seinem Arbeitgeber über Telefon, „Piepser“ oder Handy benachrichtigt. Währenddessen muss er sich natürlich einsatzbereit halten, darf also keinen Alkohol oder Drogen zu sich nehmen.

#### 14.) Wie hoch ist die maximal zulässige tägliche Arbeitszeit?

Auch das regelt das ArbZG.

Danach darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten, wobei nur der Sonntag nicht als Werktag gilt.

Sie kann auf 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraum von 6 Monaten (oder 24 Wochen) im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Sie müssen also nicht zwangsläufig genau 8 Stunden am Tag arbeiten. Wenn sie Montag bis Donnerstag 8,5 Stunden arbeiten und dafür am Freitag zum Ausgleich zwei Stunden früher gehen dürfen, wird der zulässige Durchschnitt von 8 Stunden nicht überschritten.