



Rund um die Arbeitszeit

Siegfried Wulf



Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

- ▶ pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten – 39 Std/Wo
(§ 6 Abs. 1 Buchstabe b TVöD-V (VKA))
- ▶ alle anderen privatrechtlich Beschäftigten – 38,5 Std/Wo
(§ 11 Abs. 1 DVO)
- ▶ Beamtinnen / Beamte – 40 Std/Wo
(§ 2 Nds. ArbZVO)



Arbeitszeitgesetz

- ▶ tägliche Arbeitszeit höchstens 8 Stunden (§ 3 ArbZG)
 - Verlängerung auf bis zu 10 Std möglich, wenn im Durchschnitt von ½ Jahr nicht mehr als 8 Std täglich gearbeitet wird
- ▶ Pausen (§ 4 ArbZG)
 - bei mehr als 6 Std bis zu 9 Std müssen 30 Min. Pause gemacht werden
 - bei mehr als 9 Std müssen 45 Min. Pause gemacht werden
 - spätestens nach 6 Std muss eine Pause genommen werden
 - Pausen können in 15-Minuten-Abschnitte geteilt werden
 - Verbot, Pausen vor den Arbeitsbeginn zu setzen bzw. an das Arbeitsende anzuhängen
- ▶ Ruhezeit (§ 5 ArbZG)
 - zwischen Arbeitsende und nächstem Arbeitsbeginn muss eine Ruhezeit von 11 Std liegen
 - Verkürzung auf 10 Stunden im Bereich der Betreuung von Personen



Arbeitszeit und Auswärtstätigkeit

- ▶ Dienstreisen
 - Am An- und Abreisetag wird die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme und die Zeit der Hin- und Rückreise einschließlich erforderlicher Wartezeiten bis zu 11 Std./tgl. als Arbeitszeit berücksichtigt (§ 11 Abs. 3 DVO)
 - Für die anderen Tage einer mehrtägigen Dienstreise wird die dienstliche Inanspruchnahme (bis zu 10 Std./tgl. / § 3 ArbZG) als Arbeitszeit berücksichtigt
- ▶ Aufsichts- und Betreuungspersonen bei z. B. Freizeiten, Seminaren (Anlage 8 Nr. 2 Abs. 2 DVO)
 - Am An- und Abreisetag wird die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit berücksichtigt (bis zu 24 Stunden)
 - Für jeden anderen Tag der Teilnahme werden pauschal 10 Stunden berücksichtigt, es sei denn, die Arbeitszeit war geringer



Überstunden und Mehrarbeit

- ▶ **Überstunden (§ 7 Abs. 7 TV-L)**
 - Stunden oberhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten
 - Stunden müssen vom Arbeitgeber angeordnet sein
 - Stunden werden nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen
- ▶ **Mehrarbeit**
 - Stunden oberhalb der vereinbarten individuellen Wochenarbeitszeit bis zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten (38,5 Std/Wo bzw. 39 Std/Wo)
 - Stunden oberhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, welche die Überstundendefinition nicht erfüllen
 - Teilzeitbeschäftigte sind nur bei entsprechender arbeitsvertraglicher Regelung zu Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet (§ 6 Abs. 5 TV-L)



Zuschläge

- ▶ Überstunden müssen grundsätzlich durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden
 - Je Überstunde werden 1 ¼ Std gutgeschrieben (§ 12 Abs. 1 DVO)
 - Nur im Ausnahmefall Auszahlung möglich, dann Zeitzuschlag bei EG 1 – EG 9 30 %, bei EG 10 - EG 15 15 % (§ 8 Abs. 1 Bst. a TV-L)
 - Ausnahme: Bei Verbuchung von Überstunden auf ein Arbeitszeitkonto immer Anrechnung von 1 ¼ Stunden je Überstunde (auch bei Auszahlung/ § 12 Nr. 1 DVO)
- ▶ Zahlung anderer Zuschläge (Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit) nur für Beschäftigte im ambulanten Pflegedienst, in Heimen und bei regelmäßigem Schichtbetrieb (§ 12 Abs. 2 DVO)



Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

- ▶ Teilzeitbeschäftigte sind zur Rufbereitschaft und zum Bereitschaftsdienst nur bei einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelung und dienstlicher Notwendigkeit verpflichtet
- ▶ Bei der Rufbereitschaft nimmt der Beschäftigte auf Abruf die Arbeit auf und hält sich in einem Bereich auf, der es ihm ermöglicht, innerhalb eines angemessenen Zeitraums bei der Arbeitsstelle zu sein
 - Es wird eine tägliche Pauschale, abhängig von der Entgeltgruppe, zusätzlich zur tatsächlich erbrachten Arbeitszeit gezahlt
- ▶ Beim Bereitschaftsdienst hält sich der Arbeitnehmer außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle auf, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen
 - Es werden für Bereitschaftsdienst mindestens 15 %, ab dem 8. Bereitschaftsdienst im Monat mindestens 25 % des regulären Entgelts gezahlt (nach Erfahrungswerten)
 - Es werden Überstundenzuschläge gezahlt, ohne dass der Bereitschaftsdienst als Überstunde zählt (§ 15 Abs. 6a BAT)



Urlaub

- ▶ Alle Beschäftigten haben Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub (bei 5-Tage-Woche) im Kalenderjahr (§ 26 Abs. 1 TV-L)
 - Schwerbehinderte (mindestens 50 GdB) haben zusätzlichen Anspruch auf 5 Urlaubstage (§ 125 Abs. 1 SGB IX)
- ▶ Es gibt keine gesetzliche Regelung, welche einen bestimmten Umfang an Betriebsurlaub erlaubt bzw. verbietet
- ▶ Betriebsurlaub ist bei begründeter Notwendigkeit erlaubt. Es muss aber ausreichend Urlaub zur freien Planung übrig bleiben
 - In einem konkreten Fall hat das BAG am 28.07.1971 (1 ABR 79/92) entschieden, dass es zulässig war, 3/5 des Erholungsurlaubs als Betriebsurlaub zu verbrauchen
- ▶ Im Urlaubsjahr nicht genommener Resturlaub muss bis Ende September des Folgejahres angetreten werden, sonst verfällt er (§ 22 DVO i. V. m. § 8 NEUrIVO)
- ▶ Konnte Urlaub aufgrund lang andauernder Erkrankung nicht genommen werden, verfallen die Urlaubsansprüche erst 15 Monate nach ihrem Entstehen (§ 8 Abs. 1 NEUrIVO)
- ▶ Urlaubsansprüche entstehen auch während lang andauernder Erkrankung neu



Arztbesuch und Krankmeldung

- ▶ Ein Arztbesuch hat grundsätzlich außerhalb der regulären Arbeitszeit zu erfolgen (§ 29 Abs. 1 Buchstabe f TV-L)
- ▶ Ausnahmen
 - Der Arzt bietet nur einen Termin innerhalb der regulären Arbeitszeit an (Bescheinigung des Arztes / Anrechnung als Arbeitszeit)
 - Ich fühle mich arbeitsunfähig (Anrechnung als Arbeitszeit)
- ▶ Nachweis der Arbeitsunfähigkeit
 - Arbeitsunfähigkeit ist grundsätzlich unverzüglich mitzuteilen (z. B. telefonisch vor oder zum eigentlichen Arbeitsbeginn)
 - bei einer länger als 3 Tage andauernden Arbeitsunfähigkeit ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Diese muss dem Arbeitgeber spätestens am 4. Tag vorliegen (§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz)



Arbeitszeit und Krankheit/Urlaub

- ▶ Bei Urlaub / Krankheit an einzelnen Tagen erfolgt eine Stundenanrechnung im Rahmen der im Dienstplan vorgesehenen Arbeitszeiten
 - Sind die Arbeitszeiten nicht festgelegt (z. B. Gleitzeitregelungen), wird die tägliche Regelarbeitszeit zugrunde gelegt



Festlegung der Arbeitszeit / Mitbestimmungspflicht

- ▶ Die Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen ist mitbestimmungspflichtig durch die MAV
 - Ausnahmen: nicht vorhersehbare, aufgrund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten
- ▶ Ebenfalls mitbestimmungspflichtig ist die Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, für den Urlaubsplan und für unvorhersehbare Arbeitszeitregelungen