

Recht

**bayme
vbm**

Bayerische M+E Arbeitgeber

Arbeitszeit

Info Recht, Juli 2025



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.baymevbm.de/InfoRecht.

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. und des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Betriebliche Arbeitszeitgestaltung rechtssicher umsetzen

Die Arbeitszeit gehört zu den wichtigsten und zugleich auch komplexesten Themen der täglichen Personalarbeit. Von besonderer Bedeutung ist dabei eine präzise Unterscheidung zwischen öffentlichem Arbeitszeitrecht, privatem Arbeitszeitrecht und Arbeitszeit im Sinne des Betriebsverfassungsrechts.

Eine rechtssichere betriebliche Arbeitszeitgestaltung ist nur möglich, wenn die Personalverantwortlichen in den Unternehmen die Wechselwirkungen von gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und arbeitsvertraglichen Regelungen kennen und beherrschen.

In unserer Broschüre finden Sie die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, den aktuellen Sachstand beim Thema Arbeitszeiterfassung, die Voraussetzungen von Mehrarbeit und die Möglichkeiten einer Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen übersichtlich dargestellt und erhalten Hilfestellungen zu den erforderlichen behördlichen Anträgen. Neben den allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen erklären wir auch tarifliche Besonderheiten in der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie.

Benötigen Sie weitere Unterstützung, helfen Ihnen die erfahrenen Juristen unserer Geschäftsstellen gerne.

Bertram Brossardt
09. Juli 2025

Inhalt

1	Definition der Arbeitszeit	1
1.1	Öffentlich-rechtlicher Arbeitszeitbegriff	1
1.2	Privatrechtlicher Arbeitszeitbegriff	1
1.3	Betriebsverfassungsrechtlicher Arbeitszeitbegriff	1
2	Gesetzlicher Rahmen nach dem Arbeitszeitgesetz	2
2.1	Definitionen nach dem Arbeitszeitgesetz	2
2.2	Zusammenrechnung von Arbeitszeit bei verschiedenen Arbeitgebern	2
2.3	Sonderformen von Arbeitszeit	3
2.3.1	Fahrt- und Reisezeiten	3
2.3.2	Arbeitsbereitschaft	3
2.3.3	Bereitschaftsdienst	4
2.3.4	Rufbereitschaft	4
2.3.5	Betriebsrattätigkeit	5
2.4	Werktägliche Arbeitszeit und Ausgleichszeitraum	6
2.5	Ruhepausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen	7
2.6	Ruhezeit	8
2.7	Keine Vergütung bei Arbeitsausfall aufgrund des Arbeitszeitgesetzes	9
2.8	Nacht- und Schichtarbeit	9
2.8.1	Festlegung der Nacht- und Schichtarbeit	9
2.8.2	Sonderregelungen für Nachtarbeitnehmer	10
2.9	Sondervorschriften für bestimmte Arbeitnehmergruppen	12
2.9.1	Jugendarbeitsschutzgesetz	12
2.9.2	Mutterschutzgesetz	14
2.10	Aufzeichnungspflichten	15
2.10.1	Arbeitszeiterfassung nach § 16 Abs. 2 ArbZG	15
2.10.2	BAG-Entscheidung zur Zeiterfassung nach dem Arbeitsschutzgesetz	15
2.10.3	Spezialgesetzliche Erfassungspflichten	16
2.11	Pflicht zur Bekanntgabe	17
2.12	Aufsichtsbehörde	17



2.13	Straf- und Bußgeldvorschriften	17
2.14	Territorialer Geltungsbereich: Deutschland	18
3	Gesetzlicher Rahmen Sonn- und Feiertagsarbeit	19
3.1	Grundgesetzlicher Schutz	19
3.2	Gesetzliche Feiertage in Bayern	19
3.3	Vielfache Durchbrechungen des Schutzes	20
3.4	Grundsätze	20
3.4.1	Sonderregelungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz	21
3.4.2	Sonderregelungen für werdende und stillende Mütter	21
3.5	Gesetzliche Ausnahmen	22
3.6	Ausnahmen durch Rechtsverordnung der Bundesregierung	23
3.7	Ausnahmen in Bayern nach der Bedürfnisgewerbeverordnung	23
3.8	Ausnahmebewilligungen der Gewerbeaufsichtsämter	23
3.9	Anträge bei den Gewerbeaufsichtsämtern	24
3.10	Ausnahmen in außergewöhnlichen Fällen	25
3.11	Ausnahmen im öffentlichen Interesse	25
3.12	Mindestschutz und Ersatzruhetage für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung	26
3.13	Begrenzung der täglichen Arbeitszeit	26
3.14	Arbeitspflicht des Arbeitnehmers	26
3.15	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	27
3.16	Klagebefugnis von Gewerkschaften	27
4	Gesetzlicher Rahmen Mehrarbeit	28
4.1	Begriff	28
4.2	Mehrarbeit	29
4.3	Verpflichtung des Arbeitnehmers zu Mehrarbeit	29
4.4	Besondere Arbeitnehmergruppen	30



4.4.1	Auszubildende	30
4.4.2	Werdende und stillende Mütter	31
4.4.3	Schwerbehinderte	31
4.4.4	Mehrarbeitszuschläge für freigestellte Betriebsratsmitglieder	31
4.5	Anspruch auf Zuweisung von Mehrarbeit	31
4.6	Freizeitausgleich	32
4.7	Mitbestimmung des Betriebsrats	32
5	Tarifliche Besonderheiten bei Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit	34
5.1	Einführung von Mehrarbeit	34
5.2	Einführung von Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit per Schnellschlichtungsstelle	35
5.3	Vergütung von Mehrarbeit	36
5.4	Einführung von Sonn- und Feiertagsarbeit	37
5.5	Vergütung von Sonn- und Feiertagsarbeit	37
	Ansprechpartner/Impressum	39

1 Definition der Arbeitszeit

Arbeitszeitbegriffe

Im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung ist es unverzichtbar, zwischen öffentlichem Arbeitszeitrecht, privatem Arbeitszeitrecht und mitbestimmter Arbeitszeit zu unterscheiden.

1.1 Öffentlich-rechtlicher Arbeitszeitbegriff

Das im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelte öffentliche Arbeitszeitrecht ist Bestandteil des sozialen Arbeitsschutzes. Es regelt die zulässigen Höchstarbeitszeiten, die erforderlichen Ruhepausen, den zulässigen Umfang von Nacht- und Schichtarbeit, Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit und setzt der Regelungsbefugnis von Tarif-, Betriebs- und Arbeitsvertragsparteien Grenzen.

Vereinbarungen, die gegen das ArbZG verstoßen, sind unwirksam. Verstöße gegen die Vorgaben können mit einem Bußgeld belegt (§ 22 ArbZG) oder sogar strafrechtlich verfolgt (§ 23 ArbZG) werden.

1.2 Privatrechtlicher Arbeitszeitbegriff

Das private Arbeitszeitrecht bestimmt das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch vertragliche Vereinbarungen (in der Regel im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag). Dabei werden Dauer und Lage der Arbeitszeit festgelegt und die Zeiten definiert, die der Arbeitnehmer als Arbeitszeit vergütet erhält.

Im privaten Arbeitszeitrecht sind die Fragen von Bedeutung, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer Arbeitsleistung schuldet und welche Vergütung er dafür erhält.

1.3 Betriebsverfassungsrechtlicher Arbeitszeitbegriff

Nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Verteilung auf die Wochentage und bei der vorübergehenden Verlängerung der Arbeitszeit.

Soweit ein Betriebsrat besteht, muss also die Lage der Arbeitszeit von den Vereinbarungen gedeckt sein, die mit dem Betriebsrat zur Arbeitszeit getroffen wurden, oder es ist jeweils die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich.

2 Gesetzlicher Rahmen nach dem Arbeitszeitgesetz

Obergrenze der Arbeitszeit

2.1 Definitionen nach dem Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz enthält in § 2 folgende Definitionen:

- Arbeitszeit ist die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern werden zusammengerechnet, § 2 Abs. 1 ArbZG. Zur Arbeitszeit zählt Vollarbeit, aber auch Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und seit neuestem gegebenenfalls auch die Rufbereitschaft in engen Grenzen. (Grundsätzlich gilt Rufbereitschaft als arbeitsfreie Zeit, sofern der Arbeitnehmer in dieser Zeit nicht zur Arbeit herangezogen wird und wenn die ihm auferlegten Einschränkungen seine freie Zeit nicht ganz erheblich beeinträchtigen, siehe Ziffer 2.3.4.)
- Freizeit (insbesondere die Ruhezeit) gilt nicht als Arbeitszeit.
- Arbeitnehmer sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, § 2 Abs. 2 ArbZG.
- Nachtzeit ist die Zeit von 23:00 bis 06:00 Uhr, § 2 Abs. 3 ArbZG.
- Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst, § 2 Abs. 4 ArbZG.
- Nachtarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Arbeitsgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten, § 2 Abs. 5 ArbZG.

Hinweis

Auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG und Chefärzte ist das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden (§ 18 Abs. 1 ArbZG).

2.2 Zusammenrechnung von Arbeitszeit bei verschiedenen Arbeitgebern

Ist ein Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig, müssen für die Betrachtung nach dem Arbeitszeitgesetz alle Arbeitszeiten bei den verschiedenen Arbeitgebern addiert werden.

Kommt es durch eine Nebentätigkeit zur Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen, kann der Arbeitgeber die Nebentätigkeit untersagen oder eine bereits erteilte Nebentätigkeitsgenehmigung widerrufen. Arbeitnehmer mit Nebentätigkeiten müssen ihre Arbeitgeber auf solche Überschreitungen hinweisen.

Hinweis

Hat ein Arbeitgeber konkreten Anlass zu der Annahme, dass durch eine Nebentätigkeit des Arbeitnehmers insgesamt die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes überschritten werden, muss er sich vom Arbeitnehmer Nachweise über die im Rahmen der Nebentätigkeit abgeleisteten Arbeitszeiten vorlegen lassen.

2.3 Sonderformen von Arbeitszeit

2.3.1 Fahrt- und Reisezeiten

Nicht zur Arbeitszeit zählen grundsätzlich Wegezeiten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Allerdings kann dies nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) anders sein, wenn ein Arbeitnehmer keine feste Arbeitsstätte hat und jeden Tag von seinem Wohnort aus zu anderen Einsatzorten fährt (vgl. EuGH, Urteil vom 10. September 2015; Az.: C-266/14).

Dienstreisen sind Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer eine belastende Tätigkeit ausübt, darunter wird beispielsweise das Lenken eines Fahrzeugs oder die Fahrt mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, wenn der Arbeitnehmer dort Arbeitsaufgaben erledigen muss, verstanden. Übt der Arbeitnehmer keine belastende Tätigkeit aus und bleibt es ihm beispielsweise überlassen, wie er die Zeit in einem öffentlichen Verkehrsmittel nutzt, handelt es sich nicht um Arbeitszeit. Das ist auch der Fall, wenn der Arbeitnehmer nur mitfährt.

Auch wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer eigenen Entscheidung mit dem Pkw fährt, obwohl ihm der Arbeitgeber angeboten hat, mit dem Zug zu fahren oder andere öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen, liegt keine Arbeitszeit vor. Die Gründe für die Fahrt mit dem Pkw liegen dann im privaten Bereich. Diese Auffassung wird aber nicht von allen Aufsichtsbehörden (Gewerbeaufsichtsämtern) geteilt.

2.3.2 Arbeitsbereitschaft

Bei der Arbeitsbereitschaft hält sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort (in der Regel der Arbeitsstelle) auf und wird zeitweilig zur Arbeit herangezogen. Er muss sich also bereithalten, die Tätigkeit sofort und ohne Fremdaufforderung aufzunehmen (z. B. eine Verkäuferin im Laden, die auf Kundschaft wartet).

Das Bundesarbeitsgericht hat die Arbeitsbereitschaft als "wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung" definiert (BAG, Urteil vom 28. Januar 1981 – 4 AZR 892/78).

Diese Zeit zählt voll als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

2.3.3 Bereitschaftsdienst

Beim Bereitschaftsdienst hält sich der Arbeitnehmer – ohne dass wache Aufmerksamkeit gefordert ist – an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebes auf, damit er erforderlichenfalls unverzüglich die volle Arbeitstätigkeit aufnehmen kann (z. B. ein Werkfeuerwehrmann, der sich im Bereitschaftsraum aufhält).

Auch diese Zeit zählt voll als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

2.3.4 Rufbereitschaft

Bei der Rufbereitschaft hält sich der Arbeitnehmer an einem von ihm selbst bestimmten Ort auf Abruf zur Arbeit bereit (z. B. ein Servicetechniker, der nur dann nachts an seinen Arbeitsplatz kommen muss, wenn er wegen eines Störfalles alarmiert wird).

Grundsätzlich zählen während der Rufbereitschaft nur solche Zeiten als Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Dies hat der EuGH auch nochmal in zwei Entscheidungen bestätigt (EuGH Urteile vom 09. März 2021 – C-580/19 und C-344/19):

Rufbereitschaft ist nach den Entscheidungen des EuGH grundsätzlich keine Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer sich währenddessen an einem frei gewählten Ort außerhalb des Arbeitsplatzes aufhalten kann, auch wenn er gegebenenfalls innerhalb einer vorgegebenen Zeit an einem vorgegebenen Ort eintreffen muss.

Eine Einstufung als Arbeitszeit kann allerdings unter Abwägung aller Umstände gegeben sein, wenn der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft so großen Einschränkungen unterworfen ist, dass sie seine Möglichkeit, die Zeit, in der während der Bereitschaftszeiten seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie eigenen Interessen zu widmen, objektiv ganz erheblich beeinträchtigen. Dabei ist insbesondere zur berücksichtigen, ob

- die vorgegebene Zeit bis zum Eintreffen am Arbeitsort sehr kurz ist (in der Vergangenheit hatte der EuGH das bei acht Minuten als zu kurz eingestuft, in einem der im Jahr 2021 entschiedenen Fälle ging es um 20 Minuten: dies hat der EuGH nicht unmittelbar als zu kurz eingestuft, sondern zur Einzelfallentscheidung an das Vorlagegericht zurückverwiesen);

- es besonders häufig zu tatsächlichen Einsätzen während der Rufbereitschaft kommt (wobei der EuGH keine Aussagen zur maßgeblichen Häufigkeit getroffen hat).
- Im deutschen öffentlichen Arbeitszeitrecht war auch bisher davon ausgegangen worden, dass Rufbereitschaft erst dann als Arbeitszeit gilt, wenn vorgegeben wird, dass der Arbeitnehmer sich bei Heranziehung innerhalb von 30 Minuten oder weniger an seinem Arbeitsplatz einfinden muss. Daran dürfte auch die Entscheidung nichts ändern.

Neu ist, dass auch die Häufigkeit der Einsätze während der Rufbereitschaft ein Kriterium für die Einstufung der Rufbereitschaft als Arbeitszeit sein kann. Arbeitgeber sollten deshalb ein Auge darauf haben, ob es bei der Rufbereitschaft sehr häufig zu tatsächlichen Einsätzen kommt. Allerdings müsste hier die deutsche Rechtsprechung erst Kriterien zur maßgeblichen Häufigkeit entwickeln, bevor eine verlässliche Aussage dazu getroffen werden kann, wie viele Einsätze noch hinnehmbar sind.

Hinweis

Privatrechtlich sind Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zu vergüten. Insbesondere für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft können aber vertragliche oder ggf. tarifliche Regelungen getroffen werden, die eine geringere Vergütung vorsehen als für reguläre Arbeit. Fehlt eine solche Vereinbarung, muss grundsätzlich die reguläre Vergütung gezahlt werden.

2.3.5 Betriebsratstätigkeit

Eine höchstrichterliche Entscheidung, ob die Betriebsratstätigkeit als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) einzuordnen ist, besteht noch nicht. Dennoch ist die Betriebsratstätigkeit wohl nicht als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG zu werten (LAG Niedersachsen, Beschluss vom 20. April 2015 – 12 TaBV 76/14).

Das ergibt sich daraus, dass unter Arbeitszeit der Zeitraum zu verstehen ist, den der Arbeitnehmer den Weisungen des Arbeitgebers unterliegt. Bei der Betriebsratstätigkeit handelt es sich aber gerade nicht um vom Arbeitgeber betrieblich veranlasste Tätigkeiten. Man bekleidet dabei vielmehr ein auf Seiten der Arbeitnehmervertretung bestehendes freiwilliges Ehrenamt (vgl. § 37 Abs. 1 BetrVG).

Anstatt die Betriebsratstätigkeit als Arbeitszeit zu berücksichtigen, genügt für einen interessengerechten Ausgleich die gesetzliche und vergütungstechnische Vorschrift des § 37 BetrVG. Diese bietet die Möglichkeit der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Arbeitsfreistellung ohne Minderung des Arbeitsentgelts. Dadurch wird sichergestellt, dass Betriebsratsmitgliedern, verglichen zu den übrigen Arbeitnehmern, kein Nachteil durch die Zusatzleistung der Betriebsratstätigkeit entsteht (§ 78 S. 2 BetrVG).

Mit Blick auf die tägliche elfstündige Ruhezeit hat das BAG allerdings in Anlehnung an das Arbeitszeitgesetz folgendes entschieden: 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, Urteil vom 18. Januar 2017 – 7 AZR 224/15). Eine ausdrückliche Entscheidung, dass die Betriebsratstätigkeit Arbeitszeit im Sinne des ArbZG ist, ließ das BAG allerdings auch in dieser Entscheidung weiter offen.

2.4 Werktägliche Arbeitszeit und Ausgleichszeitraum

Nach § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Das Arbeitszeitgesetz regelt daher die tägliche und nicht die wöchentliche Arbeitszeit. Da sich die Regelung auf eine Sechs-Tage-Woche (Montag bis Samstag) bezieht, ergibt sich jedoch eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden.

Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden täglich ist möglich, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich (also 48 Stunden je Woche) nicht überschritten werden. Die Verlängerungsmöglichkeit bezieht sich auf den jeweiligen Werktag, d. h. es dürfen jeweils zehn Stunden nicht überschritten werden. Bei einer Sechs-Tage-Woche sind insgesamt 60 Stunden möglich (ist Sonntagsarbeit zulässig, können in Spitzenzeiten sogar bis zu 70 Stunden pro Woche anfallen).

Hinweis

Eine Aufgabe der gesetzlichen täglichen Höchstarbeitsgrenze von zehn Stunden wird derzeit auf politischer Ebene diskutiert. Details einer etwaigen Neuregelung sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Publikation aber noch nicht bekannt.

Weitere Verlängerungsmöglichkeiten gibt es auf der Basis eines Tarifvertrages nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 a) ArbZG, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst fällt.

Von dieser Regelung haben die Tarifvertragsparteien im Manteltarifvertrag (MTV) der bay-erischen Metall- und Elektroindustrie mit der Protokollnotiz zu § 2 A. Ziffer 1 Absatz (V) MTV für die Arbeitsbereitschaft Gebrauch gemacht.

Der Arbeitgeber hat die Wahl zwischen zwei Ausgleichszeiträumen. Der Ausgleich kann entweder innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen erfolgen. Da das Gesetz von Kalendermonaten spricht, beginnt der Ausgleich immer am ersten eines Kalendermonats und endet sechs Monate später. Die 24 Wochen können hingegen an jedem beliebigen Wochentag beginnen und entsprechend 24 Wochen später enden. Der Arbeitgeber kann den Ausgleichszeitraum wechseln. Möglich ist auch, dass der Arbeitgeber einen kürzeren Ausgleichszeitraum festlegt. Einen längeren Ausgleichszeitraum können hingegen nur die Tarifvertragsparteien nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 b) ArbZG festlegen. Der Arbeitgeber kann den Ausgleichszeitraum vor oder nach der Arbeitszeitverlängerung (also dem Tag an dem über acht Stunden hinaus gearbeitet wurde) festlegen. Urlaubs- und Krankheitstage bleiben hierbei unberücksichtigt, d. h. der Ausgleichszeitraum verlängert sich entsprechend.

2.5 Ruhepausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen

Das Arbeitszeitgesetz sieht feste Ruhepausen für die Arbeitnehmer vor. Nach § 4 ArbZG ist bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden eine Pause von 30 Minuten einzuhalten. Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden ist eine Pause von insgesamt 45 Minuten einzuhalten. Die Ruhepausen können auch in einzelne Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden. Mehr als sechs Stunden dürfen die Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

In der Ruhepause dürfen weder Arbeitsbereitschaft noch Bereitschaftsdienst liegen, Rufbereitschaft ist jedoch grundsätzlich möglich

Das Gesetz regelt nur die Minstdauer der Ruhepausen. Die Höchstdauer ist gesetzlich nicht geregelt. Der Arbeitgeber darf daher aufgrund seines Weisungsrechts aus § 106 Gewerbeordnung (GewO) auch längere Pausen festlegen. Bei einer besonders belastenden Tätigkeit für die Arbeitnehmer kann sich dies aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergeben. Andererseits darf der Arbeitgeber die Pausen und somit auch die Anwesenheitszeiten der Arbeitnehmer im Betrieb nicht unendlich verlängern, bzw. es sollten dafür betriebliche Gründe vorliegen. Ruhepausen sind keine Arbeitszeit und daher auch nicht zu vergüten. Im Tarif- oder Individualvertrag kann jedoch eine andere Regelung erfolgen.

Lage und Dauer der Ruhepausen können sich aus einer Betriebsvereinbarung, einem Tarifvertrag oder aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Wenn dort keine Regelung getroffen wurde, legt der Arbeitgeber die Ruhepausen auf der Grundlage seines Direktionsrechts fest. Dabei ist das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu beachten.

Lage und Dauer der Pausen müssen im Vorhinein feststehen. Wenn betriebliche Erfordernisse eine flexible Festlegung der Pausen verlangen, reicht es aus, wenn der Arbeitnehmer jedenfalls zu Beginn der Pause weiß, dass und wie lange er nunmehr zum Zwecke der Erholung Pause hat und frei über die Nutzung dieses Zeitraums verfügen kann (BAG, Urteil vom 21.08.2024, 5 AZR 266/23).

Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten zählen nicht als Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, d. h. die Pausenzeiten nach § 4 ArbSchG werden durch solche Unterbrechungen nicht gewährt. Nichtsdestotrotz zählen diese Unterbrechungen aber nicht als Arbeitszeit bei der Berechnung der Obergrenzen nach § 3 ArbZG.

2.6 Ruhezeit

Das Arbeitszeitgesetz bestimmt für jeden Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zwischen dem Ende der einen und der nächsten täglichen Arbeitszeit. Wichtig ist, dass die Ruhezeit dem Arbeitnehmer ununterbrochen gewährt wird. Bei einer Unterbrechung beginnt der Ruhezeitraum erneut zu laufen, d. h. dem Arbeitnehmer muss eine neue ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden gewährt werden. Unschädlich sind in diesem Zusammenhang zum einen die Rufbereitschaft, sofern sie nicht als Arbeitszeit zählt (d. h. der Arbeitnehmer nicht zur tatsächlichen Arbeitsleistung herangezogen wird) und so lange der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit herangezogen wird und zum anderen lediglich geringfügige Unterbrechungen unterhalb der „Erheblichkeitsschwelle“, beispielsweise ein kurzes Telefonat oder das Lesen bzw. Schreiben einer kurzen E-Mail.

Hinweis

Die elfstündige Ruhezeit muss innerhalb von 24 Stunden nach Beginn der täglichen Arbeitszeit vollständig erfüllt sein (BAG, Urteil vom 16.9.2020 – 7 AZR 491/19). Das heißt, sie muss grundsätzlich 13 Stunden nach Aufnahme der täglichen Arbeit beginnen, unabhängig von den dazwischenliegenden Pausenzeiten und Arbeitsunterbrechungen.

Beispiel:

- Arbeitsaufnahme 08:00 Uhr;
 - Längere Arbeitsunterbrechung von 12:00 bis 16:00; danach Weiterarbeit;
 - Die elfstündige Ruhezeit muss spätestens um 21:00 Uhr beginnen (08:00 Uhr + 13 Stunden), auch, wenn die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden noch nicht erreicht ist.
-

Das Arbeitszeitgesetz sieht für bestimmte Branchen, Krankenhäuser und andere Pflegeeinrichtungen, Gaststätten und andere Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, Verkehrsbetriebe, Rundfunk, Landwirtschaft und Tierhaltung die Möglichkeit zur Verkürzung des Ruhezeitraums auf zehn Stunden vor.

In Krankenhäusern und anderen Pflegeeinrichtungen ist es auch möglich, die Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft zu anderen Zeiten auszugleichen. Für alle anderen Branchen gelten diese Ausnahmen nicht (§ 5 Abs. 2 und 3 ArbZG).

Im Übrigen ist eine Abweichung von der 11-stündigen Ruhezeit im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG durch einen Tarifvertrag möglich. Demnach kann die Ruhezeit unter bestimmten Voraussetzungen um bis zu zwei Stunden verkürzt werden oder auch Zeiten der Inanspruchnahme bei Rufbereitschaft zu einem anderen Zeitpunkt ausgeglichen werden.

Tarifvertrag Mobiles Arbeiten (TV MobA)

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie haben von dieser Ausnahmenvorschrift mit dem TV MobA in § 5 d) TV MobA Gebrauch gemacht. Im Anwendungsbereich des TV MobA verkürzt sich die Ruhezeit für Arbeitnehmer in mobiler Arbeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können. Für jeden Fall der Verkürzung ist innerhalb von sechs Monaten eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit einzuhalten.

2.7 Keine Vergütung bei Arbeitsausfall aufgrund des Arbeitszeitgesetzes

Darf ein Arbeitnehmer nicht arbeiten, weil sonst gegen das ArbZG verstoßen würde, erhält er für die ausgefallene Arbeit grundsätzlich keine Vergütung.

2.8 Nacht- und Schichtarbeit

2.8.1 Festlegung der Nacht- und Schichtarbeit

Der Arbeitgeber ist nach § 6 Abs. 1 ArbZG verpflichtet, die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.

Ein Verstoß des Arbeitgebers ist weder straf- noch bußgeldbewährt. Möglich ist jedoch eine Überprüfung durch die Aufsichtsbehörde, die nach § 17 Abs. 2 ArbZG Maßnahmen anordnen kann (vgl. Ziffer 2.11).

2.8.2 Sonderregelungen für Nachtarbeitnehmer

2.8.2.1 Werk tägliche Arbeitszeit und Ausgleichszeitraum

Auch für den Nachtarbeitnehmer (Definition: siehe Ziffer 2.1) gilt, wie für jeden anderen Arbeitnehmer, dass die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten darf. Für die Verlängerung auf bis zu zehn Stunden gilt jedoch ein kürzerer Ausgleichszeitraum. Es dürfen innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Für Zeiten in denen der Nachtarbeitnehmer, der an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr Nachtarbeit leistet, nicht zur Nachtarbeit herangezogen wird, gilt der normale Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt (§ 6 Abs. 2 ArbZG).

2.8.2.2 Arbeitsmedizinische Untersuchung

Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor dem Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht den Nachtarbeitnehmern dieses Recht jedes Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, es sei denn, er bietet diese kostenlos durch einen Betriebsarzt an. Das Recht auf Untersuchung besteht nur für den Nachtarbeitnehmer. Der Nachtarbeitnehmer hat jedoch keine Pflicht gegenüber dem Arbeitgeber, d. h. es besteht kein Beschäftigungshindernis, wenn sich der Nachtarbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung nicht untersuchen lässt, der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis auch nicht kündigen, wenn der Nachtarbeitnehmer die Untersuchung verweigert (§ 6 Abs. 3 ArbZG).

2.8.2.3 Umsetzungsanspruch

Nachtarbeitnehmer haben einen Anspruch auf Umsetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz, wenn nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann oder der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann, sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Stehen dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebsrat zu hören, der dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten kann (§ 6 Abs. 4 ArbZG). Der Anspruch kann bereits vor Antritt der Nachtarbeit entstehen. Der Arbeitnehmer muss die Umsetzung jedoch aus eigener Initiative verlangen.

Hinweis

Der Umstand, dass der Arbeitnehmer keine Nachtarbeit mehr leisten kann, begründet jedoch noch keinen Anspruch auf Entgeltausgleich bei Leistungsminderung nach § 17 MTV der bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Dieser Anspruch setzt voraus, dass der Arbeitnehmer aufgrund gesundheitsbedingter Minderung seiner Leistungsfähigkeit nicht mehr in der Lage ist, seine bisherige Tätigkeit auszuüben oder in dieser die bisherige Leistung zu erbringen. Ein Arbeitnehmer, der keine Nachtarbeit mehr leisten kann, ist dazu nicht außer Stande. Er kann seine bisherige Tätigkeit noch ausüben, nur nicht mehr nachts (BAG, Urteil vom 24. Februar 2016 – 5 AZR 225/15).

2.8.2.4 Ausgleich für Nachtarbeit

Nach § 6 Abs. 5 ArbZG hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Hinweis

Für die bayerische Metall- und Elektroindustrie gibt es eine solche Regelung. Gemäß § 6 Ziff. 3. (I) MTV beträgt der Nachtarbeitszuschlag 25 Prozent des Stundenverdienstes. Ist Nachtarbeit zugleich Mehrarbeit, beträgt der Zuschlag 60 Prozent des Stundenverdienstes, § 6 Ziff. 3 (II) MTV.

Im Anwendungsbereich des TV MobA hat der Arbeitnehmer gemäß § 5 c) TV MobA in mobiler Arbeit keinen Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge, es sei denn, die Nachtarbeit ist ausdrücklich durch den Vorgesetzten angeordnet oder es wurde für entsprechende Zeiten auf Veranlassung des Vorgesetzten ausdrücklich Erreichbarkeit vereinbart und der Arbeitnehmer erbringt in diesen Zeiten Arbeitsleistungen. Dies führt aber nicht dazu, dass die Regelung des § 6 Abs. 5 ArbZG wieder auflebt, da es sich bei den Arbeitnehmern in mobiler Arbeit üblicherweise nicht um Nachtarbeitnehmer in Sinne des § 2 Abs. 5 ArbZG handeln dürfte.

2.8.2.5 Gleicher Zugang zu Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat darüber hinaus sicherzustellen, dass die Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer (§ 6 Abs. 6 ArbZG).

2.9 Sondervorschriften für bestimmte Arbeitnehmergruppen

Abweichend von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes gibt es strengere Regelungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen, z. B. Kinder, Jugendliche und werdende und stillende Mütter.

2.9.1 Jugendarbeitsschutzgesetz

Bei Jugendlichen unter 18 Jahren gilt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nicht. Stattdessen kommen die strengeren Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) zur Anwendung.

Das JArbSchG unterscheidet bei den Arbeitszeitregelungen zwischen Kindern (unter 15 Jahren) und Jugendlichen (zwischen 15 und 18 Jahren), vgl. § 2 JArbSchG.

2.9.1.1 Arbeitszeitvorgaben für Kinder unter 15 Jahren

Grundsätzlich dürfen Kinder zwischen 13 und 15 Jahren nur zwei Stunden täglich zwischen 08:00 und 18:00 Uhr arbeiten (§ 5 Abs. 3 JArbSchG). Eine Ausnahme gilt für Betriebspraktika im Rahmen der Vollzeitschulpflicht, z. B. Schnupperpraktika (§ 5 Abs. 2 JArbSchG). Hier dürfen Kinder mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden die Woche beschäftigt werden. Dabei wird immer nur die einzelne Woche betrachtet. Einen Ausgleichszeitraum, in dem ein Wochendurchschnitt gebildet werden kann, gibt es nicht.

Hinweis

In arbeitsrechtlichen Kommentaren wird teilweise die Auffassung vertreten, dass eine Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren auch im Rahmen von Betriebspraktika während der Vollzeitschulpflicht grundsätzlich europarechtswidrig sei. Im Wortlaut des Jugendarbeitsschutzgesetzes oder der Gesetzesbegründung dazu findet sich eine solche Einschränkung nicht. Bei Praktikanten unter 14 Jahren empfehlen wir eine Abstimmung mit der verantwortlichen Schule im Vorfeld.

2.9.1.2 Arbeitszeitvorgaben für Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren

Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen bis zu acht Stunden täglich und bis zu 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG). Auch hier wird immer nur die einzelne Woche betrachtet, einen Ausgleichszeitraum gibt es nicht. Wird jedoch an einzelnen Tagen weniger als acht Stunden gearbeitet, kann dafür an anderen Tagen bis zu 8,5 Stunden gearbeitet werden (§ 8 Abs. 2 JArbSchG).

Hinweis

Unterliegt ein Jugendlicher der Vollzeitschulpflicht, gelten für ihn nach wie vor dieselben Arbeitszeitvorschriften wie für Kinder.

2.9.1.3 Gemeinsame Vorschriften für Kinder und Jugendliche

Daneben gibt es noch weitere Vorschriften im JArbSchG, die sowohl für Kinder als auch für Jugendliche gelten.

2.9.1.4 Ruhepausen

Länger als 4,5 Stunden dürfen Kinder und Jugendliche nicht am Stück beschäftigt werden. Arbeitet der Beschäftigte zwischen 4,5 und sechs Stunden täglich, stehen ihm 30 Minuten Pausenzeit zu, arbeitet er mehr als sechs Stunden, beträgt die Pausenzeit 60 Minuten

Die Ruhepausen dürfen frühestens eine Stunde nach Beginn der Arbeitszeit und müssen spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit gewährt werden (§ 11 JArbSchG).

Hinweis

Grundsätzlich dürfen sich Kinder und Jugendliche während der Pausen nicht in den Arbeitsräumen aufhalten. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn während der Pausen in den Räumen überhaupt nicht gearbeitet wird und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

2.9.1.5 Mindestruhezeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit hat der Beschäftigte Anspruch auf zwölf Stunden ununterbrochene Freizeit (§ 13 JArbSchG).

2.9.1.6 Nachtarbeitsverbot

Kinder und Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 06:00 bis 20:00 Uhr beschäftigt werden (§ 14 JArbSchG).

2.9.1.7 Arbeitswoche

Kinder und Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen pro Woche beschäftigt werden. Nicht nur die Sonntagsarbeit ist grundsätzlich verboten, sondern auch die Samstagsarbeit (§ 15 ArbSchG).

2.9.2 Mutterschutzgesetz

Bei werdenden und stillenden Müttern gelten ergänzend zum Arbeitszeitgesetz die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes (MuSchG).

2.9.2.1 Verbot von Mehrarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit beschäftigt werden (§ 4 Abs. 1 MuSchG).

Mehrarbeit in diesem Sinne ist jede Arbeit, die

- von Frauen unter 18 Jahren über acht Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
- von sonstigen Frauen über 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

2.9.2.2 Nachtarbeitsverbot

Nach § 5 Abs. 1 MuSchG dürfen werdende und stillende Mütter grundsätzlich nicht zwischen 20:00 und 06:00 Uhr beschäftigt werden.

Bis 22:00 Uhr dürfen sie mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes beschäftigt werden (§ 28 MuSchG), wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Die ausdrückliche Erklärung der Frau zu einer Beschäftigung zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr bereit zu sein,
- ein ärztliches Zeugnis darf einer Beschäftigung bis 22:00 Uhr nicht entgegenstehen,
- eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit muss ausgeschlossen sein.

Auch eine Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr beschäftigen, es sei denn es liegt eine ausdrückliche Erklärung der Frau vor, eine Teilnahme zu Ausbildungszwecken ist zu dieser Zeit erforderlich und eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ist ausgeschlossen (§ 5 Abs. 2 MuSchG).

Die ausdrückliche Einverständniserklärung der betroffenen Frau bzgl. der Arbeit zwischen 20:00 und 22:00 Uhr kann jederzeit für die Zukunft widerrufen werden.

2.10 Aufzeichnungspflichten

2.10.1 Arbeitszeiterfassung nach § 16 Abs. 2 ArbZG

Nach dem Wortlaut des § 16 Abs. 2 ArbZG ist der Arbeitgeber derzeit lediglich dazu verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit auf der Grundlage eines abweichenden Tarifvertrages eingewilligt haben. Auch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen geht über die werktägliche Arbeitszeit hinaus und ist daher aufzeichnungspflichtig (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

Eine Ausnahme von der Erfassungspflicht dieser Arbeitszeiten besteht ausschließlich für Leitende Angestellte und vergleichbare Beschäftigte (siehe Ziffer 2.1). Für außertarifliche Angestellte und Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit, die keine Leitenden Angestellten sind, greift keine Ausnahme.

Der Arbeitgeber kann die Aufzeichnungspflicht an den Arbeitnehmer delegieren (sog. Selbsterfassung). Er muss die Aufzeichnungen dann aber kontrollieren und regelmäßig Stichproben durchführen.

Eine bestimmte Form ist für die Aufzeichnungen nicht vorgesehen. Der Arbeitgeber kann seiner Pflicht mit Stundenzetteln, Stempelkarten, durch elektronische Zeiterfassungssysteme etc. nachkommen.

Die Aufzeichnungen müssen für mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Verstöße gegen die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten nach § 16 Abs. 2 ArbZG können unmittelbar mit einem Bußgeld von bis zu 30.000,- Euro geahndet werden.

2.10.2 BAG-Entscheidung zur Zeiterfassung nach dem Arbeitsschutzgesetz

Die Mitgliedsstaaten der EU müssen gemäß der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. So hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 14. Mai 2019 entschieden (C 55/18). Darauf aufbauend entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 13. September 2022, dass die Vorgaben des EuGH auf Grundlage einer richtlinienkonformen Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) für deutsche Arbeitgeber bereits unmittelbar gelten sollen.

Wenn man sich der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts anschließt, bedeutet dies nach unserer Auffassung Folgendes:

- Es müssen grundsätzlich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden erfasst werden.
- Die konkrete Lage der Pausenzeiten muss nicht erfasst werden, es reicht auch, wenn die tatsächlichen Pausenzeiten abgezogen werden (umstritten). Dasselbe gilt für sonstige Arbeitsunterbrechungen.
- Verstöße gegen diese zusätzliche Aufzeichnungspflicht sind grundsätzlich nicht bußgeldbewehrt (erst nach konkreter behördlicher Anordnung gegen den Arbeitgeber)
- Leitende Angestellte sind wie beim Arbeitszeitgesetz ausgenommen (umstritten)
- Für außertarifliche Angestellte und Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit, die keine Leitenden Angestellten sind, greift keine Ausnahme.
- Die Möglichkeit zur Selbsterfassung besteht wie beim Arbeitszeitgesetz
- Die Form der Zeiterfassung ist nicht vorgegeben.
- Grundsätzlich besteht ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung einer Zeiterfassung (umstritten).
- Unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte eines evtl. vorhandenen Betriebsrates kann der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung des § 3 ArbZG *„Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe“* berücksichtigen.

Insbesondere dort, wo bezüglich der Neuerungen keine unmittelbaren Aufforderungen von Betriebsräten oder Arbeitsschutzbehörden erfolgen, können Arbeitgeber abwägen, ob sie gegebenenfalls erstmal die weitere Entwicklung (z. B. ein etwaiges Gesetzgebungsvorhaben) abwarten wollen. Dabei empfiehlt es sich jedoch, sicherzustellen, dass die bereits bisher geltenden Vorgaben nach § 16 Abs. 2 ArbZG ordnungsgemäß umgesetzt sind.

2.10.3 Spezialgesetzliche Erfassungspflichten

Neben den Erfassungspflichten, die aus dem öffentlichen Arbeitszeitrecht bzw. Arbeitsschutz resultieren, gibt es für bestimmte Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsarten noch spezialgesetzliche Aufzeichnungspflichten zur Erfassung aller Arbeitszeiten, die primär der Einhaltung vergütungsrechtlicher Verpflichtungen dienen:

- § 6 Abs. 1 GSA Fleisch
- § 17 Abs. 1 MiLoG (auch für sog. „Minijobber“)
- § 19 Abs. 1 AEntG
- § 17c Abs. 1 AÜG

2.11 Pflicht zur Bekanntgabe

Der Arbeitgeber muss das Arbeitszeitgesetz, die aufgrund des Arbeitszeitgesetzes erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und die für den Betrieb geltenden, auf dem Arbeitszeitgesetz beruhenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen über die im Betrieb übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung stellen oder an geeigneter Stelle im Betrieb auslegen oder aushängen.

2.12 Aufsichtsbehörde

Die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes wird von den Aufsichtsbehörden (in Bayern den Gewerbeaufsichtsämtern) überwacht. Die Gewerbeaufsichtsämter können in diesem Zusammenhang die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten zu treffen hat. Darüber hinaus können diese die für die Durchführung des Gesetzes erforderlichen Auskünfte verlangen, insbesondere auch Arbeitszeitanzeige, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen.

Die Mitarbeiter der Gewerbeaufsichtsämter sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen. Der zur Auskunft Verpflichtete hat ein Auskunftsverweigerungsrecht bezüglich einzelner Fragen, die ihn oder nahe Angehörige der Gefahr einer strafrechtlichen Verfolgung oder einem Ordnungswidrigkeitenverfahren aussetzen (§ 17 ArbZG).

2.13 Straf- und Bußgeldvorschriften

Bei Nichteinhaltung des Arbeitszeitgesetzes droht dem Arbeitgeber ein Bußgeld von bis zu 30.000,00 Euro (§ 22 Abs. 2 ArbZG). Bußgeldbewehrt sind insbesondere Verstöße gegen die werktägliche Höchstarbeitszeit, die Nichteinhaltung von Ruhepausen oder der Mindestruhezeit, die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen, wenn kein Ausnahmefall vorliegt, die Nichterstellung der Aufzeichnungen der Arbeitszeit und die unterbliebene Bekanntmachung des Arbeitszeitgesetzes im Betrieb.

Handelt der Arbeitgeber vorsätzlich und gefährdet er dadurch die Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers oder wiederholt er den Verstoß beharrlich, kann er mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr bestraft werden (§ 23 Abs. 2 ArbZG).

Hinweis

Bei Verstößen gegen die vom BAG nach § 3 ArbSchG angenommene Zeiterfassungspflicht droht erst mal unmittelbar kein Bußgeld. Erst wenn das Gewerbeaufsichtsamt eine vollziehbare Anordnung zur Umsetzung der Aufzeichnungspflicht erlassen hat und diese Anordnung nicht ordnungsgemäß umgesetzt wird, kann ein Bußgeld verhängt werden (§§ 22 Abs.3, 25 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG)

Bei Verstößen gegen die Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 2 ArbZG können die Gewerbeaufsichtsämter allerdings unmittelbar ohne vorhergehende Anordnung bzw. Aufforderung ein Bußgeld verhängen (§ 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbSchG).

2.14 Territorialer Geltungsbereich: Deutschland

Nach § 1 Nr. 1 ArbZG gilt das Gesetz in der Bundesrepublik Deutschland und der ausschließlichen Wirtschaftszone (200-Seemeilen-Zone).

Innerhalb Deutschlands erfasst das Gesetz alle Arbeitsleistungen, also auch, wenn ein ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland für einen ausländischen Arbeitgeber tätig wird (z. B. bereits im Rahmen einer Dienstreise).

Außerhalb Deutschlands gelten die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes grundsätzlich nicht, auch wenn ein deutscher Arbeitnehmer für einen deutschen Arbeitgeber tätig wird (z. B. auf einer Dienstreise). Fallen aber maßgebliche Zeiträume im Ausland und in Deutschland zusammen, müssen ausländische Arbeitszeiten bei der Betrachtung der deutschen Höchstgrenzen berücksichtigt werden. Führt z. B. ein Arbeitnehmer auf Anweisung des Arbeitgebers mit dem PKW aus dem Ausland nach Deutschland, müssen bei der Berechnung der 10-Stunden-Grenze auch die ausländischen Zeiten berücksichtigt werden. Ebenso müssen die Arbeitszeiten bei vorübergehenden Auslandseinsätzen bei der Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt werden.

Hinweis

In fast allen anderen Ländern gelten ebenfalls öffentlich-rechtliche Arbeitszeitvorschriften, die alle Tätigkeiten in den jeweiligen Ländern umfassen. Im Rahmen von Auslandseinsätzen von Mitarbeitern müssen diese Vorschriften beachtet werden.

3 Gesetzlicher Rahmen Sonn- und Feiertagsarbeit

Gesetzliche Ausnahmen, Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

3.1 Grundgesetzlicher Schutz

Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage sind nach Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 139 Weimarer Verfassung als „Tage der Arbeitsruhe“ geschützt.

Das verfassungsrechtliche Gebot wurde über das Arbeitszeitgesetz (§ 9 ArbZG) in ein Beschäftigungsverbot umgesetzt. Für werdende und stillende Mütter gilt daneben das Mutterschutzgesetz (§ 6 MuSchG), für Jugendliche das Jugendarbeitsschutzgesetz (§§ 17 und 18 JArbSchG) und für Verkaufsstellen das Bayerische Ladenschlussgesetz (BayLadSchlG). Das bayerische Feiertagsgesetz schützt Sonn- und Feiertage gegenüber „öffentlich bemerkbaren Arbeiten“ – soweit diese die Feiertagsruhe beeinträchtigen können –, spricht aber kein generelles Beschäftigungsverbot aus.

Erforderliche Entscheidungen der Gewerbeaufsichtsämter sind vor dem Hintergrund des besonderen Schutzes von Sonn- und Feiertagen zu betrachten.

3.2 Gesetzliche Feiertage in Bayern

Gesetzliche Feiertage im Überblick

- Neujahr, 01. Januar
- Heilige Drei Könige, 06. Januar
- Karfreitag
- Ostermontag
- Tag der Arbeit, 01. Mai
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- Friedensfest, 08. August (nur in der Stadt Augsburg)
- Mariä Himmelfahrt, 15. August (in Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung)
- Tag der Deutschen Einheit, 03. Oktober
- Allerheiligen, 01. November
- Weihnachtstage, 25. und 26. Dezember

Keine gesetzlichen Feiertage sind z. B. der Oster- bzw. der Pfingstsonntag, hier gilt die allgemeine Sonntagsruhe (BAG, Urteil vom 17. März 2010 – 5 AZR 317/09).

3.3 Vielfache Durchbrechungen des Schutzes

Das allgemeine Beschäftigungsverbot wird vielfach durchbrochen. Leitgedanken der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit sind übergeordnete Interessen, z. B. der Gefahrenabwehr und der Versorgung der Bevölkerung, aber auch arbeitstechnische Erfordernisse sowie die Sicherung des Standorts Deutschland.

3.4 Grundsätze

Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 00:00 bis 24:00 Uhr nicht beschäftigt werden (§ 9 Abs. 1 ArbZG).

Von dem Zeitrahmen des Verbots kann in mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht abgewichen werden: Beginn bzw. Ende der Sonn- und Feiertagsruhe dürfen um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn der Betrieb ab Beginn der Ruhezeit für 24 Stunden ruht (Beispiel: letzte Schicht endet Samstag 22:00 Uhr, erste Schicht beginnt Sonntag 22:00 Uhr).

Hinweis

Diese Abweichungsmöglichkeit wurde im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Metall- und Elektroindustrie in § 4 Ziff. 2 S. 2 aufgegriffen.

Für Kraft- und Beifahrer kann der Beginn der 24-stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

Eine Bewilligung des Gewerbeaufsichtsamtes ist für diese zeitlichen Verschiebungen nicht erforderlich.

Die 24-stündige Sonn- bzw. Feiertagsruhe muss mit der elfstündigen Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG verbunden werden, sodass die beschäftigungsfreie Zeit insgesamt 35 Stunden beträgt (§ 11 Abs. 4 ArbZG). Dies entspricht den Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie und des EuGH (Urteil vom 02. März 2023, C-477/21).

3.4.1 Sonderregelungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz

Jugendliche dürfen an Samstagen-, Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden (§§ 16, 17 und § 18 Abs. 1 JArbSchG). Auch hier gibt es Ausnahmen nach §§ 16 Abs. 2, 17 Abs. 2 und 18 Abs. 2 JArbSchG (vgl. auch Ziffer 2.9.1).

Auch bei berechtigten Ausnahmen müssen für Jugendliche mindestens zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben. Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen für sie beschäftigungsfrei bleiben. Werden sie an einem Samstag, Sonntag oder an einem Feiertag beschäftigt, ist die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen (§§ 16 und 17 JArbSchG). Jugendliche dürfen darüber hinaus nicht am 24. und 31. Dezember nach 14:00 Uhr und am 25. Dezember, 01. Januar, am ersten Osterfeiertag und am 01. Mai beschäftigt werden (§ 18 JArbSchG).

3.4.2 Sonderregelungen für werdende und stillende Mütter

Für werdende und stillende Mütter gilt ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot nach § 6 Abs. 1 MuSchG. Werdende und stillende Mütter dürfen danach nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Eine branchenbezogene Ausnahmeregelung (wie bis 2018) dazu gibt es nicht mehr. Vielmehr greift jetzt eine branchenübergreifende Ausnahmeregelung. Danach ist eine Beschäftigung von schwangeren oder stillenden Frauen an Sonn- und Feiertagen unter den nachfolgenden Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 S. 2 MuSchG möglich:

- die betroffene Frau muss sich zur Sonn- und Feiertagsarbeit ausdrücklich bereit erklärt haben,
- eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 ArbZG (siehe unten) muss zugelassen sein,
- in jeder Woche muss im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt werden und
- insbesondere muss eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen sein.

Auch für schwangere oder stillende Frauen in einem Ausbildungsverhältnis gilt an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot. (§ 6 Abs. 2 MuSchG). Ausnahmsweise dürfen diese bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen beschäftigt werden, wenn, anstelle des Kriteriums der zugelassenen Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 ArbZG, die Voraussetzung vorliegt, dass die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre ausdrückliche Erklärung, mit Sonn- und Feiertagsarbeit einverstanden zu sein, jederzeit für die Zukunft widerrufen.

3.5 Gesetzliche Ausnahmen

Die gesetzlichen Ausnahmen nach dem Katalog des § 10 Abs. 1 ArbZG stehen unter dem allgemeinen Vorbehalt, dass diese Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer zu solchen Arbeiten heranziehen, die nach der Natur des Betriebes weder einen Aufschub noch eine Unterbrechung gestatten. Darunter fallen beispielsweise Not- und Rettungsdienste, die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, die Beschäftigung in Krankenhäusern, Gaststätten, bei Musikaufführungen, bei nichtgewerblichen Veranstaltungen von Kirchen, beim Sport, beim Rundfunk und der Presse, bei Messen, Ausstellungen und Märkten, in Verkehrsbetrieben, in Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall und Abwasserentsorgungsbetrieben, in der Landwirtschaft, im Bewachungsgewerbe, zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen und zur Vermeidung einer Zerstörung von Produktionseinrichtungen.

Hinweis

Die Ausnahme für Notdienste nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG ist weit auszulegen. Sie erfasst alle Dienstleistungen und Tätigkeiten zur Hilfeleistung, wie Schlüsseldienste, Reparaturennotdienste und Sperrannahmedienste der Banken und Kreditkartenunternehmen, unabhängig davon, ob diese Dienste in den Unternehmen selbst oder über ausgelagerte Dienstleister erreichbar sind (BVerwG, Urteil vom 26. November 2014 – 6 CN 1.13).

Möglich ist nach § 10 Abs. 1 Nr. 14 ArbZG die Beschäftigung bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist. Voraussetzung dafür ist, dass die Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten noch während der Sonn- und Feiertage durchgeführt werden, da sie nicht auf die Werktage verschoben werden können. Der Betrieb muss am nächsten Werktag wie gewohnt fortgeführt werden können.

Möglich ist nach § 10 Abs. 1 Nr. 14 ArbZG auch die Beschäftigung bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs. Damit ist das Ingangsetzen aller regelmäßig betriebenen Maschinen gemeint, die eine Beschäftigung für die Arbeitnehmer ermöglichen, wenn die Vorbereitungsarbeiten nicht auf die Werktage verschoben werden können.

Weiter sieht § 10 Abs. 1 Nr. 14 ArbZG auch eine Beschäftigung zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen vor.

Erfordern die in Folge einer Produktionsunterbrechung nach § 10 Abs. 1 Nr. 14 ArbZG zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern, als es bei durchgehender Produktion nötig wäre, kann vom Verbot der Sonn- und Feiertagsruhe generell abgewichen werden (§ 10 Abs. 2 ArbZG). Erforderlich ist ein Vergleich der jeweils anfallenden Arbeitsstunden.

Die Arbeitsstunden, die an Sonn- und Feiertagen für die nach § 10 Abs. 1 Nr. 14 ArbZG zulässigen Arbeiten aufgewandt werden, müssen mit den Arbeitsstunden bei kontinuierlicher Produktion verglichen werden.

Eine Bewilligung des Gewerbeaufsichtsamtes ist hier nicht erforderlich. Der Arbeitgeber hat die Voraussetzungen vielmehr selbst zu prüfen und trägt die ordnungswidrigkeiten- und strafrechtliche Verantwortung. Bei Auslegungszweifeln kann er nach § 13 Abs. 3 Nr. 1 ArbZG durch das Gewerbeaufsichtsamt feststellen lassen, ob eine Beschäftigung zulässig ist.

Weitere gesetzliche Ausnahmen gelten für Bäckereien und Konditoreien sowie in bestimmten Bereichen des Zahlungsverkehrs und im Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandel.

3.6 Ausnahmen durch Rechtsverordnung der Bundesregierung

Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe nach § 13 ArbZG zulassen, z. B. durch die Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie.

3.7 Ausnahmen in Bayern nach der Bedürfnisgewerbeverordnung

Eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erlaubt (z. B. bei Autowaschanlagen und Blumengeschäften – allerdings zum Teil mit Einschränkungen an einigen Feiertagen).

3.8 Ausnahmebewilligungen der Gewerbeaufsichtsämter

Die Gewerbeaufsichtsämter können Ausnahmen nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 ArbZG bewilligen:

- im Handelsgewerbe an maximal zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erfordern (z. B. Hausmessen),
- an maximal fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern,
- an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur.

Die Gewerbeaufsichtsämter sollen Ausnahmen nach § 13 Abs. 4 ArbZG bewilligen:

- bei Arbeiten, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang erfordern.

Die Gewerbeaufsichtsämter müssen Ausnahmen nach § 13 Abs. 5 ArbZG bewilligen:

- wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten (d. h. 144 Stunden / Woche im Drei-Schicht-Betrieb) und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung die Beschäftigung gesichert werden kann.

3.9 Anträge bei den Gewerbeaufsichtsämtern

Die Genehmigungspraxis der Gewerbeaufsichtsämter ist unterschiedlich. Die nachfolgenden Antragsinhalte geben daher lediglich Anhaltspunkte für Ihren individuellen Antrag wieder. Verschiedene Gewerbeaufsichtsämter halten auch Antragsformulare vor, die Sie dort anfordern oder im Internet beziehen können.

Bei Anträgen nach § 13 Abs. 3 Nr. 2b ArbZG ist die Genehmigungspraxis verhältnismäßig großzügig und an den Bedürfnissen der Unternehmen orientiert. Allerdings ist zu beachten, dass „besondere Verhältnisse“ nach § 13 Abs. 3 Nr. 2b ArbZG vorübergehende Sondersituationen meint, die eine außerbetriebliche Ursache haben. Sie dürfen also nicht vom Arbeitgeber selbst geschaffen worden sein (BVerwG, Urteil vom 27. Januar 2021 – 8 C 3.20).

Hinweis

Die Antragsformulare finden Sie in der Regel im Internet auf der Homepage der jeweiligen Bezirksregierung zum Download.

Der Antrag wird normalerweise nur bearbeitet, wenn er bis spätestens 12:00 Uhr des vorletzten, dem betreffenden Sonn- oder Feiertag vorausgehenden Öffnungstages des Gewerbeaufsichtsamtes dort eingegangen ist.

Antragsinhalt

- Bezeichnung des Unternehmens und seiner Betriebsstätte, in der die Beschäftigung erfolgen soll
- Antrag für bestimmte Sonn- / Feiertage
- vorgesehene Tätigkeiten (bei den hohen Feiertagen Neujahr, Ostern, Pfingsten, 01. Mai und Weihnachten mit besonderer Begründung)
- Hinweis, ob es sich um „öffentlich bemerkbare Arbeiten“ handelt und ggf. der Nachweis, dass von der zuständigen Gemeinde keine Einwände hinsichtlich des bay. Feiertagsgesetzes bestehen (z. B. Bescheinigung der Gemeinde)
- bei Anträgen nach §§ 13 Abs. 5 bzw. 15 Abs. 2 ArbZG:
- Anzahl der insgesamt im Unternehmen Beschäftigten
- Anzahl der Mitarbeiter, die je Schicht an Sonn- / Feiertagen beschäftigt werden sollen

- Gestaltung der Arbeitszeit an den Sonn- / Feiertagen (ggf. Schichtpläne)
 - Nachweis, dass die werktägliche Arbeitszeit bereits weitgehend ausgenutzt wird
 - Hinweis auf einen bestehenden Betriebsrat und dessen Entscheidung (mit Gründen); ggf. Betriebsvereinbarung vorlegen
 - ausführliche Begründung des Antrags
 - bei Anträgen nach § 13 Abs. 3 Nr. 2c ArbZG nicht notwendig
 - bei Anträgen nach § 13 Abs. 5 ArbZG:
 - Benennung der Konkurrenzbetriebe im In- und Ausland; Erkenntnisse über die Betriebszeiten im Ausland
 - Wirtschaftlichkeitsberechnungen, Angaben zur Kostenreduzierung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen sowie zur Standorterhaltung
-

3.10 Ausnahmen in außergewöhnlichen Fällen

Nach § 14 ArbZG darf von der Sonn- und Feiertagsruhe in vorübergehenden Not- und außergewöhnlichen Fällen abgewichen werden (diese treten unabhängig vom Willen des Betroffenen ein, sind unvermeidbar und liegen insbesondere vor, wenn Rohstoffe verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen). Arbeitnehmer dürfen dann jedoch nur mit vorübergehenden Arbeiten beschäftigt werden. Die Arbeiten müssen auf das zur Beseitigung des Notfalles bzw. außergewöhnlichen Falles erforderliche Maß beschränkt werden.

3.11 Ausnahmen im öffentlichen Interesse

Nach § 15 Abs. 2 ArbZG können die Gewerbeaufsichtsämter weitergehende Ausnahmen zulassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden.

Ausnahmeregelungen kommen z. B. in Notstandsfällen mit nicht nur vorübergehenden Arbeiten im Sinne des § 14 Abs. 1 ArbZG in Betracht – wenn also die Ausnahmen des § 10 Abs. 1 oder 14 Abs. 1 ArbZG nicht ausreichen, ein überragendes öffentliches Interesse die Arbeiten aber erfordert.

Hinweis

Es ist umstritten, ob die drohende Existenzgefährdung eines Betriebs ein öffentliches Interesse an einer Ausnahme begründen kann. Dies ist aber jedenfalls nicht völlig ausgeschlossen.

3.12 Mindestschutz und Ersatzruhetage für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen für den Einzelnen beschäftigungsfrei bleiben (§ 11 Abs. 1 ArbZG).

Der Ausgleich erfolgt ausschließlich über freie Tage (§ 11 Abs. 3 ArbZG). Der Ersatzruhetag für die Beschäftigung an einem Sonntag muss innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen liegen.

Der Ersatzruhetag für die Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag, muss innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen gewährt werden.

Als Ersatzruhetag kommt jeder Werktag in Betracht – damit auch ein wegen der Lage der Arbeitszeit in der Woche ohnehin arbeitsfreier und deshalb nicht zu vergütender Werktag, wie zum Beispiel der Samstag. Der Ersatzruhetag kann zeitlich sowohl vor als auch nach der Sonn- und Feiertagsarbeit liegen. Soweit technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen, ist der Ersatzruhetag in Verbindung mit der Ruhezeit von elf Stunden nach § 5 ArbZG zu gewähren.

Abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag oder bei Öffnungsklauseln durch Betriebsvereinbarung oder sonst Berechtigte getroffen werden (§ 12 ArbZG).

3.13 Begrenzung der täglichen Arbeitszeit

Sonn- und Feiertagsarbeit wird auf die Dauer der werktäglichen Arbeitszeit angerechnet, deren Höchstgrenzen nicht überschritten werden dürfen (§ 11 Abs. 2 in Verbindung mit § 3 ArbZG).

3.14 Arbeitspflicht des Arbeitnehmers

Die Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung von Sonn- oder Feiertagsarbeit bestimmt sich nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages und der geltenden Betriebsvereinbarungen. Dabei ergibt sich das Anordnungsrecht des Arbeitgebers in der Regel bereits aus dem Direktionsrecht nach § 106 Gewerbeordnung. Über das Direktionsrecht kann die bisher übliche werktägliche Arbeitszeit neu verteilt werden; eine langjährige werktägliche Regelarbeitszeit kann das Direktionsrecht nicht einschränken (BAG, Urteil vom 15. September 2009 – 9 AZR 757/08). Des Weiteren ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu wahren (siehe unten Kapitel 3.15)

3.15 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Mitbestimmungsrechte bestehen bei Einführung und Durchführung von Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG.

Die öffentlich-rechtliche Gestattung von Sonn- und Feiertagsarbeit schränkt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht ein. Das gilt auch, wenn ein Tarifvertrag Sonn- und Feiertagsarbeit zulässt. Ein Mitbestimmungsrecht scheidet nur dann aus, wenn die Regelung inhaltlich und abschließend durch Gesetz oder im Tarifvertrag geregelt ist und der Arbeitgeber keinen Entscheidungsspielraum hat.

Hinweis

Ist die Sonn- und Feiertagsarbeit durch Betriebsvereinbarung angeordnet, ergibt sich die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers zum einen bereits aus der unmittelbaren und zwingenden Wirkung der Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG und in tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie zum anderen aus der Regelung in § 2 B. Abs. (X) MTV.

3.16 Klagebefugnis von Gewerkschaften

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass Gewerkschaften gegen die behördliche Bewilligung von Sonn- und Feiertagsarbeit klagen können (BVerwG, Urteil vom 27. Januar 2021 – 8 C 3.20).

Das Bundesverwaltungsgericht geht davon aus, dass die klagende Gewerkschaft durch die (rechtswidrige) Bewilligung von Sonn- und Feiertagsarbeit in ihrem Tätigkeitsbereich betroffen sei. Diese könne dazu führen, dass ihre Mitglieder an diesem Tag an der Teilnahme an Veranstaltungen der Klägerin gehindert seien. Betroffen sei auch die Möglichkeit der Klägerin, Mitglieder unter den von der Sonntagsöffnung betroffenen Arbeitnehmern zu werben. Daraus ergebe sich die Klagebefugnis.

4 Gesetzlicher Rahmen Mehrarbeit

Definition, gesetzliche Grenzen, Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

4.1 Begriff

Die gesetzliche Verwendung der Begriffe Mehrarbeit bzw. Überstunden ist uneinheitlich.

Löste früher die Überschreitung der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit zwingend einen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung aus („angemessene Vergütung über den Lohn für die regelmäßige Arbeitszeit hinaus“), so kennt das heutige Arbeitszeitgesetz (ArbZG) den Begriff der Mehrarbeit, der Überstunden und auch eine etwaige Mehrarbeitsvergütung nicht.

Bei der Bestimmung einer Entgeltfortzahlung (§ 4 Abs. 1a S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG) oder des Urlaubsentgelts (§ 11 Abs. 1 S. 1 Bundesurlaubsgesetz – BUrlG) spricht das Gesetz von Überstunden, bei Beschränkungen der Arbeitszeit im Interesse des Gesundheitsschutzes (z. B. § 21 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) von Mehrarbeit.

Im Manteltarifvertrag der bayerischen Metall- und Elektroindustrie ist zuschlagspflichtige Mehrarbeit in § 4 Ziff. 1 Abs. (I) MTV als diejenige Arbeit definiert, die die festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (SOLLZEIT) übersteigt. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt bei Teilzeitarbeitnehmern erst vor, wenn die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 2 A. Ziff. 1 Abs. (I) MTV überschritten wird. Ihre IRWAZ ist insofern nicht maßgeblich. Bei Arbeitnehmern, die nach § 2 A. Ziff. 1 (V) MTV regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft leisten, gelten erst die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 bzw. 46 Stunden hinaus geleisteten Stunden als Mehrarbeit. Ohne Rücksicht auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gilt als Mehrarbeit auch die über 10 Stunden täglich hinaus geleistete Arbeitszeit.

Hinweis

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts werden Teilzeit-Beschäftigte benachteiligt, wenn Zuschläge erst bei Überschreitung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit gezahlt werden. Dieses Urteil ist jedoch nicht zu den bayerischen Tarifregelungen ergangen.

Unsere Argumentation zur unterschiedlichen Behandlung von Vollzeit und Teilzeit-Beschäftigten basiert auf der unterschiedlichen Belastung dieser Arbeitnehmer. Dies findet auch Anhaltspunkte in unserem MTV.

Das Bundesverfassungsgericht hat in einer aktuellen Entscheidung vom 19. Februar 2025 die Tarifautonomie ausdrücklich gestärkt.

Zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts wurden bei ähnlicher Sachlage zurückverwiesen, da die Festlegung von Tarifnormen und die Auslegung von Tarifverträgen richtigerweise Sache der Tarifvertragsparteien ist. Hinsichtlich des weiteren Vorgehens zu den Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeit erfolgt eine Abstimmung mit den M+E Schwesterverbänden.

4.2 Mehrarbeit

Ob ein Arbeitnehmer Mehrarbeit leistet bzw. leisten soll, ist durch einen Vergleich der vom Arbeitnehmer geschuldeten und im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeit mit den angeordneten bzw. vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu ermitteln. Vergleichsmaßstab ist die regelmäßige Arbeitszeit, wie sie für den Arbeitnehmer auf arbeitsrechtlicher Grundlage auf Tag / Woche / Monat / Jahr verteilt ist.

Üblicherweise wird die Dauer der geschuldeten Arbeitszeit ausdrücklich festgelegt; Überstunden müssen vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein.

Konkludent ordnet der Arbeitgeber Überstunden an, wenn er dem Arbeitnehmer Arbeit in einem Umfang zuweist, der unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers nur durch die Leistung von Überstunden zu bewältigen ist. Dazu muss der Arbeitnehmer darlegen, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Arbeitszeit nicht zu leisten oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben war, der nur durch Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte (BAG, Urteil vom 10. April 2013 – 5 AZR 122/12). Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber – auch längere Zeit – unter Überschreitung der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit eingesetzt wird, beinhaltet für sich genommen noch keine einvernehmliche Vertragsänderung (BAG, Urteil vom 22. April 2009 – 5 AZR 133/08).

4.3 Verpflichtung des Arbeitnehmers zu Mehrarbeit

Der Arbeitgeber ist nicht bereits aufgrund seines Weisungsrechts (§ 106 Gewerbeordnung – GewO) befugt, Mehrarbeit anzuordnen. Das Weisungsrecht beschränkt sich darauf, die im Arbeitsvertrag rahmenartig umschriebenen Pflichten des Arbeitnehmers zu konkretisieren.

Die Möglichkeit, Mehrarbeit anzuordnen, kann sich aus den üblichen arbeitsrechtlichen Grundlagen ergeben.

In Betracht kommen also tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen des Einzelarbeitsvertrages.

Eine etwa erforderliche Auslegung des Arbeitsvertrages muss sich am Einzelfall orientieren; bei Formulararbeitsverträgen sind zusätzlich die Regelungen zu allgemeinen Geschäftsbedingungen zu beachten.

Hinweis

Im Arbeitsvertrag kann die Verpflichtung Mehrarbeit bzw. Überstunden zu leisten wie folgt formuliert werden:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sofern betriebliche Belange dies erfordern, auf Anordnung des Arbeitgebers im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Überstunden zu leisten.“

Ergänzend kann eine Überstundenabgeltung wie folgt formuliert werden:

„Maximal [...] Überstunden im Kalendermonat sind mit der in Ziffer [...] des Arbeitsvertrages bestimmten Vergütung abgegolten. Etwaige darüber hinaus erbrachte Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen.“

Die Anzahl der abgegoltenen Überstunden darf nicht mehr als zehn Prozent der wöchentlichen / monatlichen Normalarbeitszeit betragen und muss zudem in angemessenem Verhältnis zur Vergütung stehen.

4.4 Besondere Arbeitnehmergruppen

4.4.1 Auszubildende

Nach § 17 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist für eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung eine besondere Vergütung oder entsprechende Freizeit zu gewähren. Die dem Auszubildenden für die Mehrarbeit gezahlte Vergütung muss angemessen sein. Es gibt aber keinen gesetzlichen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge. Ob dem Auszubildenden Mehrarbeitszuschläge zu zahlen sind, hängt, wenn es sich nicht ohnehin aus einem unmittelbar anwendbaren Tarifvertrag ergibt, davon ab, ob dies angemessen ist. Gibt es für nicht-tarifgebundene Auszubildende keinen vergleichbaren Tarifvertrag, richtet sich die Angemessenheit der Mehrarbeitsvergütung und damit auch mögliche Zuschlagszahlungen nach der Branchenüblichkeit im regionalen Bereich. Als Anhaltspunkt für die angemessene Vergütung von Mehrarbeit kommen die Bestimmungen über Mehrarbeitszuschläge im Tarifvertrag der jeweiligen Branche in Betracht. Daneben ist zu beachten, dass eine Mehrbeschäftigung von Auszubildenden nur dann zulässig ist, wenn auch der Ausbilder, oder die von diesem bestellte Aufsichtsperson, zur gleichen Zeit tätig ist.

4.4.2 Werdende und stillende Mütter

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit beschäftigt werden (§ 4 Abs. 1 MuSchG). Dies ergibt sich aus § 4 MuSchG. Danach darf der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nur achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden die Doppelwoche arbeiten lassen. Bei betroffenen Frauen unter 18 Jahren darf die Beschäftigung nicht über acht Stunden täglich oder 80 Stunden die Doppelwoche hinausgehen. Bei einer Doppelwoche sind die Sonntage mit einzurechnen. (siehe unter 2.9.2.1) Es ist darauf zu achten, dass der Beschäftigungsumfang der schwangeren oder stillenden Frau die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt (vgl. § 4 Abs. 1 S. 3 MuSchG).

4.4.3 Schwerbehinderte

Gemäß § 207 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – SGB IX sind Schwerbehinderte auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freizustellen.

Unter Mehrarbeit im Sinne der Vorschrift ist nicht die über die individuelle Arbeitszeit des Schwerbehinderten hinausgehende tägliche Arbeitszeit zu verstehen, sondern nur die Arbeitszeit, welche die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit nach § 3 ArbZG überschreitet.

4.4.4 Mehrarbeitszuschläge für freigestellte Betriebsratsmitglieder

Freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen durch ihre Freistellung keinen finanziellen Nachteil erleiden. Das freigestellte Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf das Arbeitsentgelt, wie wenn es weiter seine berufliche Tätigkeit ausgeübt hätte. Es hat daher Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, wenn die vergleichbaren Arbeitnehmer Mehrarbeit leisten und das Betriebsratsmitglied ohne seine Befreiung ebenfalls Mehrarbeit geleistet hätte, obwohl im Rahmen der Betriebsratstätigkeit keine Mehrarbeit anfällt.

4.5 Anspruch auf Zuweisung von Mehrarbeit

Soweit der Arbeitnehmer nicht ausnahmsweise einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zuweisung von Mehrarbeit hat, liegt die Entscheidung über das Ob von Mehrarbeit – vorbehaltlich der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates – beim Arbeitgeber. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach jahrelanger Anordnung von Überstunden künftig nur für die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigen will.

Bei der Verteilung von Überstunden auf die einzelnen Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber billiges Ermessen zu wahren.

4.6 Freizeitausgleich

Arbeitsrechtliche Vereinbarungen enthalten verschiedentlich Bestimmungen zur Gewährung von (bezahlter) Freizeit für geleistete Mehrarbeit. Die Regelungen sind vielgestaltig. Haben die Parteien ausdrücklich die Abgeltung von Überstunden durch Freizeitausgleich vereinbart, hat der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf Überstundenvergütung. Offene Ansprüche auf Freizeitausgleich sind erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Formularklauseln über ihren ersatzlosen Wegfall sind in der Regel unwirksam.

In tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie können sowohl die geleistete Mehrarbeit wie auch die Zuschläge hierfür aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung durch Freizeit ausgeglichen werden, § 5 Ziff. 3 Abs. (IV), (V) MTV.

4.7 Mitbestimmung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf alle im Zusammenhang mit Überstunden anfallenden Fragen, das heißt ob, in welchem Umfang und wann von welchem Arbeitnehmer länger gearbeitet werden soll. Ohne Beteiligung des Betriebsrates darf der Arbeitgeber auch keine freiwillig geleisteten Überstunden entgegennehmen. Das Mitbestimmungsrecht greift nicht ein bei individuellen Regelungen ohne kollektiven Bezug und endet also, wenn es um die Gestaltung konkreter Arbeitsverhältnisse geht und wo besondere, nur den einzelnen Arbeitnehmer betreffende Umstände die Abweichung von der betriebsüblichen Arbeitszeit veranlassen oder inhaltlich bestimmen. Ein kollektiver Tatbestand liegt immer vor, wenn die Regelungsfrage die kollektiven Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berührt. Auf die Zahl der von Mehrarbeit betroffenen Arbeitnehmer kommt es nicht an.

Das Mitbestimmungsrecht besteht grundsätzlich auch bei eilbedürftigen Maßnahmen. Die Betriebsparteien und die Tarifvertragsparteien können aber durch eine Verfahrensregelung den Arbeitgeber für außergewöhnliche Fälle vorläufig und kurzfristig zur einseitigen Anordnung von Überstunden ermächtigen. (siehe hierzu auch Kapitel 5.1)

Ob bei Maßnahmen, die Zeitarbeitnehmer betreffen, der Betriebsrat des Verleihers oder derjenige des Entleihers mitzubestimmen hat, richtet sich danach, ob der Vertragsarbeitgeber oder der Entleiher die mitbestimmungspflichtige Entscheidung treffen darf. Es ist zu unterscheiden: Der Betriebsrat des Entleihers ist zuständig, soweit die dort geltende übliche Arbeitszeit verkürzt oder verlängert wird und der Entleiher nach dem Überlassungsvertrag die Mehrarbeit anordnen darf. Anderes gilt, wenn der Arbeitnehmer von dem Verleiher in einen Betrieb entsandt wird, dessen betriebsübliche Arbeitszeit, die vom Zeitarbeitnehmer vertraglich geschuldete Arbeitszeit übersteigt. Das Mitbestimmungsrecht steht dann dem Verleiher-Betriebsrat zu.

Hinweis

Wird vom Betriebsrat bereits genehmigte Mehrarbeit vom Arbeitgeber wieder abgesagt, besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

5 Tarifliche Besonderheiten bei Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Tarifliche Schnellschlichtungsstelle und Vergütungszuschläge

Notwendig für die Einführung von Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist der Abschluss einer diesbezüglichen Betriebsvereinbarung. Sollte es Schwierigkeiten bei der Vereinbarung der Betriebsvereinbarung geben, sieht der Manteltarifvertrag die tarifliche Schnellschlichtungsstelle als Konfliktlösungsinstrument für durch vbm-Mitgliedschaft tarifgebundene Betriebe zur betrieblichen Einführung der Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit vor.

Für Betriebe, die nicht aufgrund Verbandszugehörigkeit im vbm tarifgebunden sind (OT-Betriebe), ist die tarifliche Schnellschlichtungsstelle grundsätzlich nicht zuständig. Das gilt auch für Betriebe, die den Manteltarifvertrag über Ergänzungs-, Anerkennungs- oder andere Haustarifverträge anwenden; ferner für Arbeitsverhältnisse, auf die der Manteltarifvertrag aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel Anwendung findet. Solchen Betrieben steht es aber frei, eine eigene Schnellschlichtungsstelle im Ergänzungs-, Anerkennungs-, anderen Haustarifvertrag oder auch im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. In diesem Fall sollten die „Spielregeln“ dieser eigenen Schnellschlichtungsstelle detailliert beschrieben und die entsprechenden Gremien (Arbeitnehmer-, Arbeitgeberbeisitzer, unparteiischer Vorsitzender) bestimmt sein.

Im Weiteren sieht der Tarifvertrag bei Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit Zuschläge vor.

5.1 Einführung von Mehrarbeit

Die Einführung von Mehrarbeit unterliegt der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats. Man braucht in der Regel eine entsprechende Betriebsvereinbarung zur Mehrarbeit.

Sollte eine einvernehmliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat über Mehrarbeit scheitern, verweist § 5 Ziff. 1 (I) MTV auch bei der Einführung von Mehrarbeit für verbandsgebundene Betriebe auf das Konfliktlösungsinstrument der tariflichen Schnellschlichtungsstelle (vgl. oben).

Darüber hinaus sieht § 5 Ziff. 1 (II) MTV eine Ausnahme vom Grundsatz der zwingenden Mitbestimmung vor. Hiernach kann der Arbeitgeber dann, wenn es die wirtschaftlichen Belange des Betriebes erfordern oder wenn infolge einer Betriebsstörung ein unterbrochener Arbeitsprozess nicht mehr weitergeführt werden kann oder in sonstigen außergewöhnlichen Fällen, Mehrarbeit auch ohne Zustimmung des Betriebsrats einführen, wenn parallel zur Anordnung die Schnellschlichtungsstelle angerufen worden ist.

Die Mehrarbeit kann dann ausnahmsweise bis zur Entscheidung der Schnellschlichtungsstelle einseitig angeordnet werden.

Dasselbe gilt, wenn gemäß § 5 Ziffer 2 MTV in unvorhergesehenen Fällen eine vorherige Vereinbarung über Mehrarbeit mit dem Betriebsrat nicht mehr möglich ist, er aber unverzüglich nachträglich verständigt wird.

5.2 Einführung von Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit per Schnellschlichtungsstelle

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über die Einführung von Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit einigen, sieht der Tarifvertrag die Lösung des Konflikts über die tarifliche Schnellschlichtungsstelle vor (§§ 5 Ziff. 1 (I), 23 Abschnitt D MTV).

Die tarifliche Schnellschlichtung tritt an die Stelle der vom Gesetz sonst vorgesehenen langwierigeren und teureren Einigungsstelle nach §§ 76, 76a BetrVG.

Die Schnellschlichtungsstelle ist eine für Nord- und Südbayern permanent eingerichtete Stelle. Sie besteht aus einem fest bestellten unparteiischen Vorsitzenden und je einem Beisitzer des vbm und der IG Metall. Ferner nehmen an der Schlichtung mindestens je ein Vertreter des Arbeitgebers (z. B. der Personalleiter) und ein Vertreter des Betriebsrats (z. B. der Betriebsratsvorsitzende) teil.

Die Anrufung der Schnellschlichtungsstelle erfolgt in der Regel per Mail an den vbm bzw. über den Betriebsrat an die IG Metall.

Die Schnellschlichtungsstelle darf grundsätzlich nur dann entscheiden, wenn die Verhandlungen mit dem Betriebsrat endgültig gescheitert sind und keine Regelung (Betriebsvereinbarung) über den zu regelnden Sachverhalt besteht. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, vor der Anrufung der Schnellschlichtungsstelle mit Fristsetzung gegenüber dem Betriebsrat, das Scheitern der Verhandlungen zu erklären. Andernfalls bestünde das Risiko, dass die Schnellschlichtung am ersten Schlichtungstag für unzulässig erklärt wird und damit wertvolle Zeit für die Einführung von Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit vertan ist.

Nach dem Eingang des Schlichtungsantrags beim vbm wird von uns unverzüglich die IG Metall informiert und die Organisation der Schlichtung (Termine, Schlichter, Hotel etc.) eingeleitet. Die Geschäftsführung zur Organisation der Schnellschlichtungsstelle wird jährlich abwechselnd von vbm und IG Metall gehalten.

Die Schnellschlichtungsstelle hat innerhalb von sechs Tagen nach ihrer Anrufung ihre Entscheidung zu treffen. Die Entscheidung kann eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder aber ein Spruch der Schnellschlichtungsstelle sein. Einigung und Spruch ersetzen die zur Einführung der Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit erforderliche Zustimmung des Betriebsrats. Die erforderlichen Kosten der Schlichtung hat nach § 40 BetrVG der Arbeitgeber zu tragen. Die Kosten umfassen im Wesentlichen:

- das Honorar des Schlichters (Pauschalbetrag),
- die Kosten für Catering und Hotel.

Zusammengefasst ist die Schnellschlichtung also schneller und zumeist kostengünstiger als die Einigungsstelle. Ferner stehen der Schnellschlichtungsstelle von den Tarifvertragsparteien ausgewählte Betriebspraktiker vor, die eine betrieblich sinnvolle Regelung anstreben.

5.3 Vergütung von Mehrarbeit

Die Vergütung von Mehrarbeit setzt sich zum einen aus der geleisteten Arbeitszeit (Grundvergütung), zum anderen aus evtl. Zuschlägen zusammen (Zuschläge).

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich Anspruch auf Entgelt für die über seine regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Die Höhe der Vergütung bemisst sich, ausgehend von der regelmäßigen Arbeitszeit, nach dem auf eine Arbeitsstunde entfallenden Entgelt.

Neben dieser Grundvergütung erhält der tarifgebundene Mitarbeiter bei Mehrarbeit tarifliche Zuschläge (§ 6 MTV), sofern zuschlagspflichtige Mehrarbeit im Sinne der tariflichen Vorgaben des § 4 Ziffer 1 MTV vorliegt. § 6 Ziff. 1 MTV unterscheidet in Bezug auf die Höhe der Mehrarbeitszuschläge danach, ob es sich um eine Mehrarbeitsstunde nach der Tages- oder Wochenbetrachtung handelt.

Bei der Tagesbetrachtung liegt Mehrarbeit dann vor, wenn an einzelnen Tagen mehr als zehn Stunden gearbeitet wird. In diesem Fall sind für die elfte Arbeitsstunde 25 Prozent des Stundenverdienstes und für jede weitere Stunde 50 Prozent des Stundenverdienstes als Zuschlag zu bezahlen (§ 6 Ziff. 1 (II) MTV).

Bei der Wochenbetrachtung betragen die Mehrarbeitszuschläge für die erste bis sechste Mehrarbeitsstunde je Woche 25 Prozent des Stundenverdienstes und ab der siebten Mehrarbeitsstunde je Woche 50 Prozent des Stundenverdienstes. Bereits nach der Tagesbetrachtung vergütete Mehrarbeitsstunden, bleiben für die Wochenbetrachtung ohne Ansatz und werden nicht doppelt vergütet.

Sollte Mehrarbeit mit Nachtarbeit zusammenfallen, beträgt der Zuschlag 60 Prozent des Stundenverdienstes. Der Anteil der Nachtarbeit beträgt dabei 40 Prozent und der der Mehrarbeit 20 Prozent des Stundenverdienstes.

Tarifvertrag Mobiles Arbeiten (TV MobA)

Im Anwendungsbereich des TV MobA ist Mehrarbeit während mobiler Arbeit nur zuschlagspflichtig, wenn diese vom Vorgesetzten beantragt und nach Genehmigung durch den Betriebsrat angeordnet wurde.

Die Zuschlagshöhe richtet sich nach § 6 MTV. Falls eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat nicht zustande kommt, ist Mehrarbeit durch den Arbeitgeber anzuordnen und bis zur Entscheidung der Schlichtungsstelle zu leisten sowie zu vergüten. Entsprechendes gilt für die Vergütung der Zuschläge.

Hinweis

Wird, wie in Kapitel 4.3 dargestellt, eine Vereinbarung zur Abgeltung von Mehrarbeit getroffen, und ist auf das Arbeitsverhältnis zwingend ein Tarifvertrag anzuwenden, muss sichergestellt sein, dass das Tarifentgelt einschließlich aller Zuschläge nicht unterschritten wird.

5.4 Einführung von Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Einführung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit unterliegt der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG. Notwendig ist in der Regel der Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

Sollte es Schwierigkeiten bei Herbeiführung der Betriebsvereinbarung geben, hat der Manteltarifvertrag die tarifliche Schnellschlichtungsstelle als Konfliktlösungsinstrument zur betrieblichen Einführung der Sonn-/Feiertagsarbeit vorgesehen.

Hinweis

Gerade in Zeiten von Kurzarbeit oder in Zeiten einer bevorstehenden/durchgeführten Personalanpassungsmaßnahme ist es in der Praxis nicht selten, dass der Betriebsrat die Einführung von Sonn-/Feiertagsarbeit pauschal ablehnt.

5.5 Vergütung von Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Vergütung von Sonn- und Feiertagen setzt sich zum einen aus der geleisteten Arbeitszeit (Grundvergütung), zum anderen aus evtl. Zuschlägen für Sonn- / Feiertagsarbeit zusammen (Zuschläge). Die Grundvergütung der an einem Sonn- / Feiertag gearbeiteten Zeit richtet sich nach dem auf eine Arbeitsstunde entfallenden Entgelt.

Hierfür ist es grundsätzlich unerheblich, ob es sich um zulässige oder unzulässige Sonn- und Feiertagsarbeit handelt.

Nach § 6 Ziff. 2 MTV erhält der an einem Sonntag bzw. Feiertag beschäftigte Tarifarbeitnehmer neben der Vergütung der gearbeiteten Arbeitszeit am Sonn- / Feiertag einen Zuschlag. Die Höhe des tariflichen Zuschlags richtet sich nach dem jeweiligen Feiertag bzw. dem Umfang der Sonn- / Feiertagsarbeit. Er beträgt nach § 6 Ziff. 2 (I) MTV:

- für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Arbeiten, die am 24. und 31. Dezember ab 12:00 Uhr verrichtet werden 50 Prozent des Stundenverdienstes.
- für Arbeit an Feiertagen, für die auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen das Entgelt weiterzuzahlen ist, sowie für Arbeiten, die am 24. und 31. Dezember ab 18:00 Uhr verrichtet werden 100 Prozent des Stundenverdienstes.
- für Arbeit am ersten Weihnachtsfeiertag sowie am 01. Mai, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen, 150 Prozent des Stundenverdienstes.

Abweichend hiervon beträgt der Zuschlag bei über zehn Stunden hinausgehende Sonn- / Feiertagsarbeit nach § 6 Ziff. 2 (II) MTV:

- für jede an Sonn- und Feiertagen über zehn Stunden hinaus geleistete Arbeitsstunde 75 Prozent des Stundenverdienstes.
- für jede an einem Feiertag, für den auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen das Entgelt weiterzuzahlen ist, über zehn Stunden hinaus geleistete Arbeitsstunde 125 Prozent des Stundenverdienstes.
- für jede am ersten Weihnachtsfeiertag sowie am 01. Mai über zehn Stunden hinaus geleistete Arbeitsstunde, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen, 175 Prozent des Stundenverdienstes.

Arbeitnehmern, die an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet haben, ist nach § 6 Ziff. 2 (III) MTV unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und der persönlichen Verhältnisse auf Wunsch in der folgenden Woche ein unbezahlter freier Tag zu gewähren. Dieser unbezahlte freie Tag kann hierbei auch ein ohnehin arbeitsfreier Samstag sein.

Ansprechpartner/Impressum

Geschäftsstelle Mittelfranken

Friedbert Warnecke
Telefon 0911-20 33 44-10
friedbert.warnecke@baymevbm.de

Geschäftsstelle München-Oberbayern

Marc Hilgenfeld
Telefon 089-551 78-150
marc.hilgenfeld@baymevbm.de

Geschäftsstelle Niederbayern

Dr. Jutta Krogull
Telefon 0851-49 08 38-11
jutta.krogull@baymevbm.de

Geschäftsstelle Oberfranken

Patrick Püttner
Telefon 09561-5562-10
patrick.puettner@baymevbm.de

Geschäftsstelle Oberpfalz

Monika Stiglmeier
Telefon 0941-595 73-15
monika.stiglmeier@baymevbm.de

Geschäftsstelle Schwaben

Stephanie Ammicht
Telefon 0821-45 50 58-20
stephanie.ammicht@baymevbm.de

Geschäftsstelle Unterfranken

Thomas Weber
Telefon 0931-322 09-0
thomas.weber@baymevbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmens-
verband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall-
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de

© bayme vbm Juli 2025

Weiterer Beteiligter

Julius Jacoby
Grundsatzabteilung Recht
Telefon 089-551 78-237
julius.jacoby@baymevbm.de