

WHITEPAPER

FAQ

Was Arbeitgeber:innen rund
um Arbeits-, Ruhe- und
Pausenzeiten wissen müssen

Management Summary

Zum Schutz der Arbeitnehmer:innen sind Arbeitgeber:innen in Deutschland dazu verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten zu dokumentieren. Dafür plant der Gesetzgeber eine obligatorische elektronische Erfassung. Sie soll Transparenz schaffen und sicherstellen, dass die zulässigen Höchstarbeitszeiten sowie die Ruhepausen und -zeiten eingehalten werden. In der Praxis ergeben sich allerdings knifflige Detailfragen. Damit Sie die gesetzlichen Vorgaben in Ihrem Betrieb rechtssicher umsetzen können, beantwortet Rechtsanwältin Nicola Dienst hier für Sie die wichtigsten Fragen.



Über die Autorin:

Nicola Dienst

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Nicola Dienst ist Rechtsanwältin bei Küttner Rechtsanwälte in Köln. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt in der Beratung von Arbeitgebern zur laufenden Personalarbeit und zu sämtlichen Fragen des Betriebsverfassungsrechts sowie im Bereich Compliance.



Sonntagsarbeit: Wann ist sie erlaubt?

Sonntagsarbeit ist grundsätzlich verboten und nur in durch das Arbeitszeitgesetz vorgesehenen Ausnahmen oder bei Vorliegen einer Ausnahmegenehmigung erlaubt.

Erklärung

Die Sonn- und Feiertagsruhe ist im Arbeitszeitgesetz verankert. Darin sind jedoch zahlreiche Ausnahmen zu finden. Ist die Beschäftigung aufgrund der gesetzlichen Ausnahmegestimmungen erlaubt, bedarf es keiner behördlichen Bewilligung und grundsätzlich auch keiner Anzeige dieser Arbeiten gegenüber den Arbeitsschutzbehörden.

Ausnahmen (insbes. für Not- und Rettungsdienste, Krankenhäuser, Gastgewerbe, Presse, Landwirtschaft u.v.m.) finden sich in den §§ 9–13 des Arbeitszeitgesetzes.

Was passiert bei Verspätungen von Beschäftigten (z.B. aufgrund von Eis und Schnee)?

Grundsätzlich haben Mitarbeitende dafür Sorge zu tragen, rechtzeitig bei der Arbeit zu erscheinen, sodass bei Verspätung kein Entgeltanspruch besteht. Etwas anderes gilt bei Vorliegen eines allein in der Person liegenden Grundes, z.B. im Falle eines unverschuldeten Verkehrsunfalls.

Erklärung

Das Wegerisiko liegt grundsätzlich bei den Beschäftigten. Gerade in der Winterzeit muss mit einer längeren Anreise aufgrund von Glätte und Schnee sowie den dazugehörigen Verkehrshindernissen gerechnet werden. Etwas anderes kann gelten, wenn eine Verspätung allein in einem Grund der arbeitnehmenden Person liegt und diese unverschuldet dem Arbeitsplatz fernbleiben muss (u.a. persönliche Unglücksfälle wie Einbruch, Brand, Überflutung oder auch Zeugenaussagen, unverschuldete Verkehrsunfälle u.v.m.).

Kann Duschen vergütungspflichtige Arbeitszeit sein?

Ja – unter bestimmten Voraussetzungen.

Erklärung

Duschen kann vergütungspflichtige Arbeitszeit sein, wenn dies in einer Einzel- oder Kollektivvereinbarung vorgesehen ist oder es sich um eine über das normale Maß hinausgehende Verschmutzung handelt, welche im Rahmen der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit entstanden ist. Dabei muss die Verschmutzung deutlich über die Verschmutzung hinausgehen, die gewöhnlich im Privatleben anfallen würde.

Sind Umkleidezeiten als Arbeitszeit zu erfassen?

Ist das Umziehen an der Arbeitsstätte vorgeschrieben, handelt es sich um Arbeitszeit. Andernfalls ist eine weitere Differenzierung nach Art der Arbeitskleidung zu treffen.

Erklärung

Bekommen Beschäftigte die Vorgabe, sich im Betrieb umzukleiden, führen sie dabei eine Tätigkeit des Betriebs aus. Handelt es sich um „unauffällige“ Arbeitskleidung und können die Beschäftigten sich zu Hause umziehen, liegt hierin keine Arbeitszeit. Handelt es sich um „auffällige“ Arbeitskleidung, ist noch weiter zu differenzieren: Müssen die Beschäftigten sich bereits zu Hause umkleiden, liegt damit Arbeitszeit vor. Besteht die Möglichkeit des Umkleidens im Betrieb und erledigen Beschäftigte dies dennoch bereits zu Hause, handelt es sich bei der dazu benötigten Zeit nicht um Arbeitszeit.

Sind Dienstreisen als Arbeitszeit zu erfassen?

Ja. Reisezeiten sind Arbeitszeit, wenn sich Beschäftigte an einem vorgegebenen Ort aufhalten und für Arbeitgebende zur Verfügung bereithalten müssen.

Erklärung

Soweit Dienstreisen ausschließlich den Interessen des Betriebes dienen und untrennbar im Zusammenhang mit der von Arbeitnehmenden geschuldeten Arbeitsleistung stehen, sind sie als Arbeitszeit anzusehen. Der Europäische Gerichtshof sieht eine Belastung für Arbeitnehmende, wenn diese in ihrer Freizeit beschränkt sind und die betreffende Zeit nicht frei nutzen können, um sich persönlichen Interessen zu widmen. Ruhezeiten liegen hingegen vor, wenn Arbeitnehmende über die Zeiten ohne größere Zwänge frei verfügen und eigenen Interessen nachgehen kann. In diesem Fall würde es sich nicht um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes handeln.

Dürfen Pausen automatisch abgezogen werden?

Nein – Pausen dürfen nicht automatisch abgezogen werden.

Erklärung

Arbeitnehmende, die weniger als die gesetzlich vorgeschriebene Mindestpausenzeit nehmen und/oder eintragen, obwohl es ihnen möglich gewesen wäre, die Pausen zu nehmen, verstoßen dadurch gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten. Sie haben die Anweisung zur Durchführung einer ordnungsgemäßen Pause nicht befolgt. Hierauf können Arbeitgebende durch Hinweise, Er- oder Abmahnungen entsprechend reagieren. Keine geeignete Reaktion auf solche Pflichtverstöße ist hingegen der automatische – also ungeprüfte – pauschale Abzug in Höhe der gesetzlichen Pausenzeiten durch „Umwandlung“ von Arbeitszeit in Pausenzeit.



Praxistipp:

Appbasierte Zeiterfassungssysteme bieten Unternehmen und ihren Beschäftigten unabhängig von Branche und Arbeitsmodell eine besondere Flexibilität und sind praktisch in der Handhabung. Optimalerweise lassen sich dort auch die Abwesenheiten direkt einreichen, zum Beispiel Krankmeldungen oder Urlaubsanträge. Die App von Haufe und clockin ermöglicht so kleinen und mittelständischen Unternehmen den einfachsten Einstieg in die digitale Zeiterfassung. Jetzt entdecken: www.haufe.de/hr/app/zeiterfassung.

Wie werden Raucherpausen richtig erfasst?

Raucherpausen sind wie normale Ruhepausen vollständig zu erfassen.

Erklärung

Bei der Inanspruchnahme einer Raucherpause handelt es sich um eine Arbeitsunterbrechung privater Natur. Raucherpausen gehören deshalb nicht zur Arbeitszeit und sind als Ruhepausen zu erfassen. Wird die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung an Arbeitnehmende delegiert, sind diese auch zur korrekten Erfassung der Pausenzeiten verpflichtet. Findet keine Aufzeichnung statt und wird so der Eindruck erweckt, es wäre in dieser Zeit gearbeitet worden, kann darin sogar ein Arbeitszeitbetrug gesehen werden. Abweichende Regelungen zu Raucherpausen können sich aber aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben.



Welche Pausenregelungen sind zulässig?

Es gibt viele Möglichkeiten für Pausenregelungen, solange sich an die gesetzlichen Vorgaben gehalten wird. Von Pausen am Stück bis hin zur Aufteilung in mehrere Abschnitte oder längere Ruhepausen ist einiges möglich.

Erklärung

Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Mehrere unter 15 Min. liegende Unterbrechungen können nicht zu einer Ruhepause addiert werden (Ausnahme für sog. Kurzpausen (unter 15 Minuten) nur für Schicht- und Verkehrsbetriebe). Die Mindestdauer der Pausen ist gesetzlich gestaffelt:

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden
- 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden
- Keine Ruhepause bei einer Arbeitszeit von bis zu 6 Stunden

Die Vorgabe längerer Ruhepausen, z.B. von einer Stunde, ist möglich, wenn dabei die betrieblichen und die Interessen der Belegschaft gewahrt werden.

Zählt das Hochfahren des Arbeitscomputers als Arbeitszeit?

Ja – das Hochfahren des Arbeitscomputers zählt als Arbeitszeit, wenn es zur Aufnahme der vereinbarten Tätigkeit erforderlich ist.

Erklärung

Die Vorbereitung des Arbeitsplatzes erfolgt im Interesse des Betriebes und ist deshalb vollständig zu erfassende Arbeitszeit. Denn erst wenn das notwendige Hochfahren des Arbeitscomputers abgeschlossen ist, kann mit der vertraglich vereinbarten Tätigkeit begonnen werden.

Was muss ich bei der Korrektur von Arbeitszeiten beachten? Dürfen Beschäftigte ihre eigenen Zeiten korrigieren?

Ja – Wenn Arbeitnehmende dazu legitimiert wurden, dürfen die eigenen Arbeitszeiten korrigiert werden.

Erklärung

Arbeitnehmende haben einen Anspruch darauf, dass ihr Arbeitszeitkonto korrekt geführt wird. Dieser Anspruch kann im Falle notwendiger Korrekturen auch gerichtlich durchgesetzt werden. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht hingegen kein Anspruch mehr auf eine solche Korrektur. Da Arbeitgebende die Führung des Arbeitszeitkontos auch an Beschäftigte delegieren können, kann auch vereinbart werden, dass diese zu Korrekturen berechtigt sind. Bei jeglichen Korrekturen, egal von welcher Seite, sollte jedoch transparent und ausdrücklich auf die Korrektur hingewiesen und eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen werden.

Was passiert mit Arbeitszeiten, die vor den offiziellen „Startzeiten“ erfasst werden?

Wird gegen eine vorgegebene Rahmenarbeitszeit verstoßen, muss diese Arbeitszeit nicht zwingend angenommen und vergütet werden.

Erklärung

Ist eine Rahmenarbeitszeit (durch eine Regelung im Arbeitsvertrag, eine arbeitsvertragliche Zusatzvereinbarung, eine Betriebsvereinbarung, einen Tarifvertrag oder per Weisungsrecht) vorgegeben, müssen sich Arbeitnehmende daran halten. Tun sie dies nicht, besteht keine Verpflichtung diese Arbeitsleistung anzunehmen und zu vergüten. Ein Verstoß gegen die Arbeitszeitvorgabe ist grundsätzlich sogar abmahnungsfähig. Etwas anderes kann sich bei einer Duldung der Abweichung durch Arbeitgebende oder bei betrieblichen Erfordernissen für die Abweichung ergeben.

DIGITALE ZEITERFASSUNG

Gestalten Sie mit Haufe x clockin die Zeiterfassung digital und einfach.

Haufe und clockin ermöglichen kleinen und mittelständischen Unternehmen den einfachsten Einstieg in die digitale Zeiterfassung. Mitarbeitende können ihre Arbeitszeiten einfach mit Smartphone, Tablet oder PC erfassen. Dabei erfüllt die Lösung branchen- und unternehmensspezifische Anforderungen. Zusätzlich erhalten Sie exklusiven Zugang zum Haufe Ratgeber für Arbeitszeiterfassung, der rechtssichere Antworten auf die wichtigsten Fragen bietet. Dies ermöglicht es Ihnen, jederzeit 100% rechtssicher zu handeln.

[ERFAHREN SIE MEHR ZU HAUFEX CLOCKIN](#)

HAUFE.
HR SERVICES





Menschen, die das Richtige tun.

Mit der Philosophie „Erfolg durch Menschen, die das Richtige tun“ steht Haufe für ein mitarbeiterzentriertes Management, das auch die Basis des Portfolios aus Software, Beratung und Weiterbildung bildet. Durch die eigene radikale Transformation ist die Haufe Group ein gefragter Vordenker für die Arbeitswelt von heute und morgen und begleitet Unternehmen & Organisationen in eine erfolgreiche Zukunft im digitalen Zeitalter. Zur Digitalisierung und Automatisierung von administrativen und wiederkehrenden HR Services unterstützt Sie Haufe HR Services.

Haufe x clockin: Eine einfache Lösung für Ihre Zeiterfassung

Mit dem Partner clockin bietet Haufe **kleinen und mittelständischen Unternehmen** den einfachsten Einstieg in die **digitale Zeiterfassung**. Dadurch werden Unternehmen bei der Arbeitszeiterfassung abgesichert und Personalprozesse digitalisiert. Mitarbeitende können ihre Arbeitszeiten einfach mit Smartphone, Tablet oder PC erfassen. Dabei erfüllt die Lösung branchen- und unternehmensspezifische Anforderungen.

Jetzt informieren:

www.haufe.de/hr/app/zeiterfassung

HAUFE.
HR SERVICES