

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 2. Auflage	5
Checklistenverzeichnis	29
Abkürzungsverzeichnis.....	31
Literaturverzeichnis.....	37
 A. Einleitung	
I. Einteilung des Arbeitszeitrechts	39
II. Die öffentlich-rechtliche Natur des ArbZG	41
III. Aufbau des ArbZG	42
IV. Ziel des ArbZG	43
V. »Arbeitszeit« im Sinne des ArbZG.....	46
VI. »Arbeitszeit« im Sinne des BetrVG/BPersVG	50
VII. »Arbeitszeit« im Sinne der EU-Arbeitszeitrichtlinie.....	51
VIII. Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit	51
IX. Reform des ArbZG 2026?	53
 B. Geltungsbereich des ArbZG	
I. Räumlicher Geltungsbereich / Territorialitätsprinzip....	60
1. Wo gilt das deutsche ArbZG?	60
2. Gilt das deutsche ArbZG auch bei ausschließlich im Ausland erbrachter Arbeitsleistung?	60
3. Gibt es Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip?	61
II. Persönlicher Geltungsbereich.....	63
1. Für wen gilt das ArbZG?	63
2. Gilt das ArbZG für alle Arbeitnehmer?.....	63
3. Wer ist kein Arbeitnehmer im Sinne des ArbZG? ...	64
4. Wie wird geprüft, ob das ArbZG für einen konkreten Arbeitnehmer gilt?	65
5. Vertritt der Betriebsrat auch leitende Angestellte?...	66

Inhaltsverzeichnis

C. Grundlegende Regelungen zur allgemeinen Arbeitszeit

I.	Grundbegriffe der Arbeitszeit.	68
1.	Was versteht man unter Arbeitszeit?	68
2.	Wann beginnt die Arbeitszeit?	69
3.	Welche Tätigkeiten gehören zur Arbeitszeit?	69
II.	Lage der Arbeitszeit	74
1.	Was versteht man unter Lage der Arbeitszeit?	74
2.	Wo wird die Lage der Arbeitszeit festgelegt?.....	74
3.	Wie kann die Arbeitszeit auf die Wochentage verteilt werden?.....	74
4.	Kann der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit einseitig festlegen?.....	75
5.	Besteht ein Mitbestimmungsrecht für den Betriebs- oder Personalrat?.....	75
III.	Dauer der Arbeitszeit.....	76
1.	Was ist vertraglich geschuldet?	76
2.	Wo steht geschrieben, wie lange täglich zu arbeiten ist?	76
3.	Wie kann die Dauer der Arbeitszeit geregelt werden?.....	77
4.	Unterliegt die Dauer der Arbeitszeit dem Direktionsrecht?	78
5.	Unterliegt die Dauer der Arbeitszeit der Mitbestimmung?	79
IV.	Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume.	79
1.	Wie viele Stunden darf pro Tag maximal gearbeitet werden?.....	79
2.	Wie viele Stunden darf pro Woche höchstens gearbeitet werden?	80
3.	Was ist ein Werktag im Sinne des Gesetzes?	80
4.	Wie erfolgt eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit?.....	81
5.	In welchem Zeitraum ist ein Ausgleich möglich?....	81
6.	Sind freie Tage in den Ausgleichszeitraum einzubeziehen?	81
7.	Sind Abweichungen von den Höchstzeiten zulässig?	82
8.	Was passiert bei Verstößen gegen die Höchstarbeitszeitgrenzen?	83
9.	Bestehen Sonderregeln für bestimmte Personengruppen?.....	83

	10. Welche Mitbestimmungsrechte haben Betriebsrat und Personalrat?	84
V.	Ruhepausen	84
	1. Was sind Ruhepausen?	84
	2. Was ist der Zweck von Ruhepausen?	86
	3. Wie lang muss eine Ruhepause mindestens sein? . . .	86
	4. Was sind keine Ruhepausen nach dem ArbZG?	88
	5. Was gilt für Raucherpausen?	88
	6. Wie lang darf die Pause höchstens sein?	89
	7. Welche Sonderregelungen gelten bei besonderen Arbeitnehmergruppen?	89
	8. Welche Rechtsmittel stehen bei Verstoß gegen die Ruhepausen zur Verfügung?	90
	9. Hat der Betriebs- oder Personalrat bei Ruhepausen ein Mitbestimmungsrecht?	90
	10. Hat der Betriebs- oder Personalrat bei Raucherpausen ein Mitbestimmungsrecht?	91
VI.	Ruhezeit	95
	1. Was ist unter Ruhezeit zu verstehen?	95
	2. Welche Auswirkungen hat eine (kurzzeitige) Ruhezeitunterbrechung? Gibt es eine »Bagatellgrenze«? . .	96
	3. Welche Ausnahmen von der Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gibt es?	96
	4. Welche branchenbezogenen Ruhezeitverkürzungen sieht das ArbZG vor?	97
	5. Welche Besonderheiten gelten für Krankenhäuser und andere Behandlungs-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen?	98
	6. Kann die Ruhezeit durch Tarifverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen verkürzt werden?	99
	7. Kann die Ruhezeit durch eine Behörde verkürzt werden?	100
	8. Kann die Ruhezeit in Notfällen verkürzt werden? . . .	100
	9. Welche Besonderheiten gelten für Jugendliche?	100
	10. Welche Besonderheiten gelten für werdende und stillende Mütter?	100
VII.	Krankheit und Arbeitszeit	101
	1. Wie wird die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall berechnet?	101

Inhaltsverzeichnis

2.	Was ist die »maßgebende regelmäßige Arbeitszeit« im Sinne des EntgFG?	102
3.	Was ist zu Grunde zu legen, wenn immer mehr gearbeitet wurde als im Vertrag vorgesehen?	103
4.	Was gilt bei Schichtarbeit?	103
5.	Wie wird der Entgeltausfall bei Gleitzeit bestimmt?	104
6.	Was geschieht bei saisonalen Schwankungen?	104
7.	Was gilt bei Erkrankung während eines geteilten Dienstes?	104
VIII.	Urlaub.	105
1.	Hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub?	105
2.	Wie lang ist der gesetzliche Mindesturlaub?	105
3.	Wie wird der Urlaubsanspruch bei unregelmäßiger Verteilung auf die Wochentage berechnet?	106
4.	Wie berechnet sich der Urlaub für Teilzeit- beschäftigte?	107
5.	Welche Arbeitszeit wird bei Urlaub auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben?	109
6.	Ab wann kann der Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Urlaubsanspruch geltend machen?	109
7.	Wer darf die zeitliche Lage des Urlaubs festlegen?	109
8.	Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn der Arbeit- geber den Urlaubsantrag ablehnt?	110
9.	Kann der Arbeitgeber bereits gewährten Urlaub vor Urlaubsantritt widerrufen?	110
10.	Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn der Arbeit- geber einen gewährten Urlaub einseitig widerruft?	110
11.	Kann der Arbeitgeber Beschäftigte aus dem Urlaub zurückrufen?	111
12.	Muss der Arbeitnehmer während des Urlaubs erreichbar sein?	111
13.	Gibt es einen zeitlichen Rahmen, in dem der Urlaub zu verbrauchen ist?	112
14.	Muss der Urlaubsanspruch in Form von Freizeit gewährt und genommen werden?	112
15.	Wie hoch ist das Urlaubsentgelt und wann muss es gezahlt werden?	113
16.	Darf der Arbeitnehmer während seines Urlaubs einer Erwerbstätigkeit nachgehen?	113
17.	Was ist, wenn der Arbeitnehmer während seines Urlaubs erkrankt?	113

18. Hat der Betriebs- bzw. Personalrat beim Urlaub ein Mitbestimmungsrecht?	114
---	-----

D. Abweichende Regelungen zur allgemeinen Arbeitszeit

I. Mehrarbeit und Überstunden	116
1. Was ist Mehrarbeit und was sind Überstunden?	116
2. Wie viel Mehrarbeit ist und wie viele Überstunden sind erlaubt?	116
3. Darf jeder Mehrarbeit oder Überstunden leisten? ...	117
4. Kann der Arbeitgeber Mehrarbeit oder Überstunden einseitig anordnen?	117
5. Wie kann Mehrarbeit vereinbart werden?	118
6. Besteht bei der Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden ein Mitbestimmungsrecht?	118
7. Muss Mehrarbeit vergütet werden?	119
8. Müssen Überstunden vergütet werden?	119
9. Können Überstunden pauschal abgegolten werden?	120
10. Wie kann der Arbeitnehmer die Vergütung von Überstunden einklagen?	121
II. Sonn- und Feiertagsarbeit	123
1. Welche Tage gelten als Feiertage?	123
2. Ist Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt?	124
3. Darf man an rein kirchlichen Feiertagen aus religiösen Gründen der Arbeit fernbleiben?	125
4. Ist freiwillige Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt?	126
5. Für wen gilt die Sonn- und Feiertagsruhe?	126
6. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütung, wenn er wegen eines Feiertags nicht arbeitet?	126
7. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Sonn- oder Feiertagszuschlag?	127
8. Hat der Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei Sonn- und Feiertagsarbeit? ..	127
III. Nacht- und Schichtarbeit	128
1. Warum ist Nacht- und Schichtarbeit im ArbZG ein zentrales Anliegen?	128
2. Was sagt das EU-Recht zu Nacht- und Schichtarbeit?	130
3. Was ist Nachtarbeit und wer gilt als Nachtarbeitnehmer?	131
4. Darf jeder Arbeitnehmer Nachtarbeit leisten?	131

Inhaltsverzeichnis

5.	Was ist Schichtarbeit?	132
6.	Wer gilt als Schichtarbeitnehmer?	133
7.	Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Schicht- oder Nachtarbeit zu leisten?	133
8.	Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung in Nacht- und Schichtarbeit?	133
9.	Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine bestimmte Gestaltung seiner Schichten?	133
10.	Wie hoch ist die werktägliche Höchstarbeitszeit von Nachtarbeitnehmern?	135
11.	Haben Nachtarbeitnehmer einen Anspruch auf eine arbeitsmedizinische Untersuchung?	135
12.	Können Nachtarbeitnehmer verpflichtet werden, sich untersuchen zu lassen?	136
13.	Wer trägt die Kosten der Untersuchung?	136
14.	Kann ein Nachtarbeitnehmer die Umsetzung auf einen Tagesarbeitsplatz verlangen?	136
15.	Ist der Arbeitgeber verpflichtet, Zuschläge für Nachtarbeit zu zahlen?	137
16.	Wie hoch ist der Freizeit- bzw. Geldausgleich?	137
17.	Wie kann der Ausgleichsanspruch geltend gemacht werden?	138
18.	Haben Nachtarbeitnehmer einen Anspruch auf betriebliche Weiterbildungen und aufstiegs- fördernde Maßnahmen?	138
19.	Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mit- bestimmungsrecht bezüglich der Einführung von Schicht- und Nachtarbeit zu?	139
20.	Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mit- bestimmungsrecht bezüglich der arbeits- medizinischen Untersuchung zu?	139
21.	Kann der Betriebs- oder Personalrat den Nacht- arbeitnehmer zu einer arbeitsmedizinischen Unter- suchung verpflichten?	141
22.	Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mit- bestimmungsrecht bezüglich der Umsetzung auf einen Tagesarbeitsplatz zu?	141
23.	Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mit- bestimmungsrecht bezüglich des Ausgleichs für die Nachtarbeit zu?	141

	24. Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der betrieblichen Weiterbildung und Aufstiegsförderung zu?	141
IV.	Arbeit auf Abruf	142
	1. Was bedeutet Arbeit auf Abruf?	142
	2. Ist eine Kombination von Mindestarbeitsdauer und zusätzlich abrufbarer Arbeitszeit zulässig?	143
	3. Wie hoch ist die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit derartiger Arbeitsverhältnisse?	143
	4. Erhält der Arbeitnehmer ein regelmäßiges Arbeitsentgelt?	145
	5. Hat der Arbeitnehmer eines Abrufarbeitsverhältnisses Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?	145
	6. Hat der Arbeitnehmer eines Abrufarbeitsverhältnisses Anspruch auf Feiertags- und Urlaubsgeld?	145
	7. Wie weit im Voraus muss der Arbeitgeber den Arbeitseinsatz festlegen?	146
	8. Kann der Arbeitsabruf nach Zugang beim Arbeitnehmer einseitig vom Arbeitgeber geändert oder widerrufen werden?	147
	9. Kann durch Arbeitsvertrag von § 12 TzBfG abgewichen werden?	147
	10. Hat der Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich Arbeit auf Abruf?	147
	11. Kann im Tarifvertrag von § 12 TzBfG abgewichen werden?	147
V.	Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst	148
	1. Welche Formen der »Bereitschaft« gibt es?	148
	2. Was ist Arbeitsbereitschaft und ist dies Arbeitszeit?	149
	3. Was ist Bereitschaftsdienst und ist dies Arbeitszeit?	149
	4. Werden Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst vergütet?	151
	5. Gelten für die Arbeitsbereitschaft und den Bereitschaftsdienst die Vorschriften des ArbZG?	152
	6. Kann mittels Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung von den Vorschriften des ArbZG abgewichen werden?	152

Inhaltsverzeichnis

7.	Gelten für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft Höchstarbeitsgrenzen? Dürfen diese verlängert werden?.....	153
8.	Ist eine Verlängerung der Arbeitszeit auszugleichen?	153
9.	Gibt es auch Arbeitszeitverlängerungen ohne Zeit- ausgleich?	154
10.	Welche Besonderheiten gelten bei den Abweichungen für die Kirchen?	155
11.	Warum ist zwischen der Arbeitszeit im vergütungs- rechtlichen Sinne und der Arbeitszeit im arbeits- zeitrechtlichen Sinne zu unterscheiden?	156
12.	Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mit- bestimmungsrecht bezüglich der Arbeits- bereitschaft und des Bereitschaftsdienstes zu?	156
VI.	Rufbereitschaft	157
1.	Was ist Rufbereitschaft?	157
2.	Ist Rufbereitschaft Arbeitszeit?	159
3.	Wird Rufbereitschaft vergütet?	160
4.	Hat Rufbereitschaft Auswirkungen auf die elf- stündige Ruhezeit?	160
5.	Wann kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Rufbereitschaft verlangen?.....	161
6.	Kann die Ruhezeit bei Bereitschaftsdienst verkürzt werden?.....	162
7.	Muss eine Kürzung der Ruhezeit ausgeglichen werden?.....	162
8.	Was sollte im Falle der Verkürzung der Ruf- bereitschaft noch geregelt werden?.....	162
VII.	Notfälle.	163
1.	Gibt es eine Regelung für Notfälle?	163
2.	Was ist der Zweck der Notfallregelung?.....	164
3.	Wann liegt ein Notfall im Sinne des ArbZG vor?....	164
4.	Was sind Beispiele für einen Notfall?.....	165
5.	Wann liegt kein Notfall vor?	165
6.	Wann sind Arbeiten unaufschiebbar?	166
7.	Bestehen zeitliche Beschränkungen?	166
8.	Gibt es Arbeitnehmer, die von der Notfallregelung ausgenommen sind?	166
9.	Muss der Arbeitnehmer in einem Notfall arbeiten?..	166
10.	Gibt es für die Arbeit während eines Notfalls Zuschläge?	167

11.	Hat der Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht in Notfällen?	167
VIII.	Umkleide- und Waschzeiten	169
1.	Gehören Waschzeiten zur Arbeitszeit?	169
2.	Ist das An- und Umkleiden vor bzw. nach der Arbeit als Arbeitszeit zu werten?	170
3.	Was versteht man unter Schutzkleidung, Dienstkleidung, Berufskleidung und Arbeitskleidung?	172
4.	Wer trägt die Kosten für persönliche Schutzkleidung?	172
5.	Wer trägt die Kosten für die Beschaffung von sonstiger Arbeitskleidung, die keine Schutz- oder Dienstkleidung darstellt?	172
6.	Besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Arbeitskleidung durch den Betriebs- oder Personalrat?	173
7.	Können die Kosten für die Bereitstellung der Arbeitskleidung und die Reinigung / Instandhaltung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung den Arbeitnehmern zumindest teilweise auferlegt werden?	173
IX.	Lenkzeiten	175
1.	Weshalb gelten für Berufsfahrer besondere Regelungen?	175
2.	Wann und wo findet die Lenkzeit-Verordnung Anwendung?	175
3.	Was regelt die Lenkzeit-Verordnung?	176
4.	Was ist das Mobilitätspaket I und was regelt es?	177
5.	Wann findet das Fahrpersonalgesetz und wann die Fahrpersonalverordnung Anwendung und wer ist für die Überwachung zuständig?	178
6.	Findet das ArbZG bei Berufskraftfahrern Anwendung?	179
7.	Sind Wartezeiten beim Be- und Entladen Arbeitszeit bzw. sind sie zumindest zu vergüten?	179
8.	Welches Gesetz / welche Verordnung hat Vorrang? ..	180
9.	Inwiefern haben Tarifvertragsparteien oder Betriebs- und Personalräte Mitbestimmungsrechte? ..	183
10.	Wie sind Sammeltransporte von einem Stützpunkt zum Einsatzort arbeitszeitrechtlich zu bewerten? (EuGH 9.10.2025 – C-110/24)	183

Inhaltsverzeichnis

X.	Betriebs- und Personalratstätigkeit und Arbeitszeit	186
1.	Wie ist das Verhältnis der Betriebsrats- bzw. Personalratstätigkeit zur Arbeitszeit?	186
2.	Haben Betriebs- oder Personalratsmitglieder einen Freistellungs- und Lohnanspruch?	187
3.	Stellt Betriebs- oder Personalratstätigkeit Arbeitszeit im Sinne des ArbZG dar?	188
4.	Ist das ArbZG im Rahmen der Betriebs- oder Personalratstätigkeit dennoch von Bedeutung?	189
5.	Hat der Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitszeit der Gremienmitglieder?	190
6.	Müssen freigestellte Betriebs- und Personalräte ihre Zeit erfassen?	190
E.	»Auszeiten«	
I.	Pflegezeiten	192
1.	Wozu dienen Pflegezeiten und welche gibt es?	192
2.	Was ist die kurzfristige Arbeitsverhinderung und wer kann sie beantragen?	192
3.	Wie muss die kurzfristige Arbeitsverhinderung beantragt werden?	193
4.	Werden Arbeitnehmer während der kurzfristigen Arbeitsverhinderung bezahlt?	193
5.	Was ist Pflegezeit und wer kann sie beantragen?	195
6.	Was sind nahe Angehörige im Sinne der Pflegezeit?	195
7.	Wann sind Angehörige pflegebedürftig?	195
8.	Wie muss Pflegezeit beantragt werden?	196
9.	Werden Beschäftigte während der Pflegezeit bezahlt?	196
10.	Kann der Arbeitgeber den Urlaub kürzen, wenn Pflegezeit in Anspruch genommen wird?	196
11.	Was ist Familienpflegezeit und wer kann sie beantragen?	196
12.	Wie muss Familienpflegezeit beantragt werden?	197
13.	Wie kann die Familienpflegezeit verteilt werden und wann endet sie?	197
14.	Können Pflegezeit und Familienpflegezeit kombiniert werden?	198

II.	Elternzeit	199
1.	Woraus ergibt sich der Anspruch auf Elternzeit?	199
2.	Wer kann Elternzeit wahrnehmen?	199
3.	Wie kann die Elternzeit aufgeteilt werden?	199
4.	Wie lange kann Elternzeit genommen werden?	200
5.	Kann während der Elternzeit gearbeitet werden (Elternzeit-Teilzeit)?	200
6.	Wie muss Elternzeit beantragt werden?	201
7.	Besteht ein besonderer Kündigungsschutz während der Elternzeit?	201
8.	Welche Konsequenzen hat die Elternzeit für das Betriebs- oder Personalratsmandat?	201
III.	Betriebsurlaub	202
1.	Was versteht man unter Betriebsurlaub oder Betriebsferien?	202
2.	Kann der Arbeitgeber überhaupt einseitig Urlaub anordnen?	202
3.	In welchen Fällen ist das Anordnen von Betriebs- urlaub möglich?	203
4.	Welche dringenden betrieblichen Belange können eine Anordnung von Betriebsurlaub rechtfertigen? ..	203
5.	Darf der Arbeitgeber den gesamten Jahresurlaub als Betriebsurlaub festlegen?	203
6.	Mit welchem Vorlauf muss der Arbeitgeber den Betriebsurlaub ankündigen?	204
7.	Hat der Betriebsrat bzw. Personalrat hier mitzube- stimmen?	204
IV.	Sonderurlaub	205
1.	Was ist Sonderurlaub?	205
2.	Wann gibt es Sonderurlaub im öffentlichen Dienst? ..	205
3.	Nach welchen »Spezialgesetzen« besteht Anspruch auf Sonderurlaub?	207
4.	Gibt es auch Sonderurlaub, wenn kein Spezialgesetz greift?	207
5.	Wie viele Tage Sonderurlaub stehen Beschäftigten zu?	207
6.	Was ist, wenn der Arbeitgeber den Sonderurlaub ablehnt?	207
7.	Wird der Erholungsurlaub gekürzt, wenn Sonder- urlaub genommen wird?	208
8.	Was ist, wenn der Sonderurlaub zu lange dauert? ...	208

Inhaltsverzeichnis

V.	Altersteilzeit.	208
1.	Was ist Altersteilzeit?	208
2.	Haben Beschäftigte Anspruch auf Altersteilzeit?	208
3.	Welche Altersteilzeit-Modelle gibt es?	209
4.	Welche Mitbestimmungsrechte gibt es für den Betriebs- oder Personalrat?	209
5.	Welche Auswirkungen hat die Altersteilzeit auf das Betriebs- oder Personalratsmandat?.....	210
 F. Einteilung der Arbeitszeit		
I.	Direktionsrecht des Arbeitgebers.....	212
1.	Was ist das Direktionsrecht?	212
2.	Gilt das Direktionsrecht des Arbeitgebers uneingeschränkt?	212
3.	Wie weit reicht die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers?.....	215
4.	Wie weit reicht das Direktionsrecht in Bezug auf die Arbeitszeit?	216
II.	Dienstplan	218
1.	Was ist ein Dienstplan?.....	218
2.	Welche Aspekte enthält der Dienstplan in Bezug auf das Personal?.....	218
3.	Wie erstellt man einen Dienstplan?	219
4.	Hat der Dienstplan über seinen Geltungszeitraum hinaus Bedeutung?	219
5.	Wer ist für die Erstellung des Dienstplans verantwortlich und welche Einschränkungen sind zu beachten?	220
6.	Kann sich aufgrund des Dienstplans ein Gewohnheitsrecht bzgl. einer bestimmten Schicht ergeben?	220
7.	Ist der Dienstplan verbindlich oder sind spontane Änderungen zulässig?.....	221
8.	Hat der Betriebs- oder Personalrat ein Mitspracherecht bei der Dienstplanerstellung?.....	221
9.	Was passiert bei kurzfristigen Personalausfällen (»Holen aus dem Frei«)?	222
III.	Arbeitszeitmodelle	223
1.	Was sind Arbeitszeitmodelle?	223
2.	Wie sehen gewisse Arbeitszeitmodelle aus?	224
3.	Was bedeutet »Vier-Tage-Woche«?	225

	4. Was gilt hinsichtlich der Mitbestimmung von Betriebs- und Personalrat?.....	226
IV.	Voll- und Teilzeitarbeit	226
	1. Was versteht man unter Vollzeit?	226
	2. Was versteht man unter Teilzeit?.....	227
	3. In welchen Formen ist Teilzeit denkbar?	227
	4. Warum ist die Unterscheidung zwischen Vollzeit und Teilzeit wichtig?.....	228
	5. Was beinhaltet das Diskriminierungsverbot für Teilzeitkräfte?.....	228
	6. Wann liegt ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vor?	229
	7. Was kann ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung sein?.....	230
	8. Was passiert, wenn der Arbeitgeber gegen das Diskriminierungsverbot verstößt?	230
	9. Zuschläge für Mehrarbeit auch bei Teilzeit – Der Durchbruch durch das BAG	231
	10. Wie zählen Teilzeitbeschäftigte in Sachen Betriebsratswahl?.....	232
	11. Zählen Teilzeitbeschäftigte bei der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes?	232
	12. Welche Teilzeitanprüche gibt es im TzBfG?.....	233
	13. Wann und wie muss der Anspruch geltend gemacht werden?.....	233
	14. Wie kann der Arbeitgeber hierauf reagieren?.....	233
	15. Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch ablehnt?	234
	16. Wie muss der Arbeitnehmer die sogenannte Brückenteilzeit beantragen?.....	235
	17. Hat ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer auch die Möglichkeit, die Verlängerung der Arbeitszeit zu beantragen?	235
	18. Welche Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats sind denkbar bei der Verringerung der Arbeitszeit?.....	236
	19. Welche Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats sind denkbar bei der Verlängerung der Arbeitszeit?.....	236

Inhaltsverzeichnis

V.	Geringfügige Beschäftigung	237
1.	Was ist unter einer geringfügigen Beschäftigung zu verstehen?	237
2.	Welche Regeln gelten für die geringfügige Beschäftigung?	238
3.	Gelten besondere Vorgaben für Steuern und Sozialabgaben?	239
4.	Auf was sollten Betriebs- und Personalräte bei geringfügig Beschäftigten besonders achten?	240
VI.	Kurzarbeit	242
1.	Was ist Kurzarbeit?	242
2.	Kurzarbeit und Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	243
3.	Mitbestimmung bei Kurzarbeit.	243
VII.	Gleitzeit	244
1.	Was bedeutet Gleitzeit?	244
2.	Welche Gleitzeitmodelle gibt es?	245
3.	Was sollte eine Gleitzeitvereinbarung beinhalten? ...	246
4.	Was sind aus Arbeitgebersicht die Vor- und Nachteile?	247
5.	Was sind aus Arbeitnehmersicht die Vor- und Nachteile?	247
6.	Ist der Betriebs- oder Personalrat an der Einführung von Gleitzeitmodellen zu beteiligen? ...	247
VIII.	Geteilte Dienste.	248
1.	Was sind geteilte Dienste?	248
2.	Sind geteilte Dienste nach dem ArbZG zulässig?	248
3.	Hat der Arbeitnehmer einen Ausgleichsanspruch, wenn er seine Arbeitsleistung in Form von geteilten Diensten erbringt?	250
4.	Was ist, wenn der Arbeitgeber trotz mangelnder vertraglicher Grundlage eine zusätzliche unbezahlte Arbeitsunterbrechung von einer Stunde oder mehr anordnet?	250
5.	Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich geteilter Dienste zu?	251
6.	Wie sollte der Betriebs- oder Personalrat mit der Möglichkeit geteilter Dienste umgehen?	251
IX.	AZV-Tage.	251
1.	Was versteht man unter AZV-Tagen?	251
2.	Welche Ausgleichsmöglichkeiten gibt es?	252
3.	Wie werden freie Tage im Ansparprinzip gewährt? ..	252

4. Wie werden freie Tage im Setzungsprinzip gewährt? 252
5. Was passiert, wenn freie AZV-Tage mit Urlaub, Krankheit oder Feiertagen zusammenfallen? 253
6. Besteht bei der Festlegung der AZV-Tage ein Mitbestimmungsrecht? 254
7. Was passiert, wenn an einem AZV-Tag Überstunden geleistet werden müssen? 254

G. Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit

- I. Arbeitszeiterfassung 255
 1. Was ist unter Zeiterfassung zu verstehen und muss die gesamte tägliche Arbeitszeit aufgezeichnet werden? 255
 2. Wozu dient die Zeiterfassung? 255
 3. Was für Zeiterfassungssysteme gibt es? 256
 4. Was ist bei der Zeiterfassung aus datenschutzrechtlichen Aspekten zu beachten? 256
 5. Wer ist für die Zeiterfassung verantwortlich? 257
 6. Muss die gesamte tägliche Arbeitszeit aufgezeichnet werden? 258
 7. Wie muss die gesamte tägliche Arbeitszeit aufgezeichnet werden? 258
 8. In welchen Bereichen erscheint die Umsetzung der umfassenden Aufzeichnungspflicht problematisch? . 259
 9. Haben Arbeitnehmer einen privatrechtlichen Anspruch auf Dokumentation ihrer Arbeitszeit? 261
 10. Welche Rechte stehen dem Betriebs- bzw. Personalrat hinsichtlich der Arbeitszeit und der Arbeitszeiterfassung zu? 262
 11. Wie lange muss die aufgezeichnete Arbeitszeit aufbewahrt werden? 263
- II. Arbeitszeitkonten 264
 1. Wozu dienen Arbeitszeitkonten? 264
 2. Wie funktioniert ein Arbeitszeitkonto? 264
 3. Welche Arten von Arbeitszeitkonten gibt es? 265
 4. Was sind Kurzzeitkonten? 265
 5. Was sind Langzeitkonten? 266
 6. Was für Zeitkonten gibt es im öffentlichen Dienst? . . 266
 7. Was sind die Vorteile von Arbeitszeitkonten? 267
 8. Was sind die Nachteile von Arbeitszeitkonten? 267
 9. Muss der Arbeitgeber Arbeitszeitkonten führen? . . . 267

Inhaltsverzeichnis

	10. Darf der Arbeitgeber Arbeitszeitkonten einfach einführen?	268
	11. Was muss die rechtliche Grundlage für die Einführung von Arbeitszeitkonten enthalten?	268
	12. Gibt es Besonderheiten bei der Eintragung von Minusstunden?	269
	13. Wie ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Minus- und Plusstunden umzugehen?	270
	14. Wie ist bei Insolvenz des Arbeitgebers mit Plusstunden umzugehen?	270
	15. Rolle der Interessenvertretung als »Schutzmacht« ...	271
III.	Vertrauensarbeitszeit	271
	1. Was ist Vertrauensarbeitszeit?	271
	2. Welche Gefahren bestehen bei Vertrauensarbeitszeit?	272
	3. Ist Vertrauensarbeitszeit rechtlich zulässig?	272
	4. Wie mit Vertrauensarbeitszeitklausel umgehen, insbesondere bei Ansammlung erheblicher Überstunden?	273
	5. Welche Rechte hat der Betriebs- oder Personalrat bei Vertrauensarbeit?	275
IV.	Langzeitkonten	280
	1. Was sind Langzeitkonten?	280
	2. Wie hängen Langzeitkonten und Sabbaticals zusammen?	280
	3. Wie sind Langzeitkonten gegen Insolvenz geschützt?	281
	4. Was passiert bei einem »Störfall«?	281
	5. Mitbestimmung bei Langzeitkonten	282
V.	Arbeitszeitkonten im öffentlichen Dienst	283
	1. Welche speziellen Arbeitszeitkonten gibt es im öffentlichen Dienst?	283
	2. Was ist das tarifliche Arbeitszeitkonto nach § 10 TVöD?	283
	3. Muss der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst ein tarifliches Arbeitszeitkonto einrichten?	284
	4. Was für Zeiten kann der Arbeitnehmer auf ein tarifliches Arbeitszeitkonto buchen?	285
	5. Was muss bei der Einrichtung eines tariflichen Arbeitszeitkontos beachtet werden?	285
	6. Wie weit reicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats?	289

7.	Was sind die Merkmale des Langzeitkontos für Beamte nach §§ 7a–7c Arbeitszeitverordnung?	290
8.	Wie funktioniert das Langzeitkonto für Beamte?	291
9.	Muss die Dienstbehörde für Beamte ein Langzeitkonto einrichten?	292
VI.	Arbeitszeit und Arbeitsschutz.	292
1.	Was versteht man ganz allgemein unter Arbeitsschutz im Sinne der Arbeitszeit?	292
2.	Welche rechtlichen Folgen hat es für die Arbeitnehmer, dass das Arbeitszeitgesetz öffentlich-rechtlicher Natur ist?	293
3.	Wie kann der Betriebs- bzw. Personalrat den Arbeitsschutz der Arbeitnehmer sicherstellen?	294
4.	Wer überwacht die Einhaltung der Schutzvorschriften?	295
5.	Welchen Einfluss hat der Betriebs- oder Personalrat auf den Arbeitnehmerschutz im Bereich der Arbeitszeit?	295
VII.	Aufsichtsbehörden	296
1.	Wer sind die Akteure der staatlichen Aufsicht?	296
2.	Wie ist die neue Rolle der Aufsichtsbehörden nach dem BAG-Urteil ausgestaltet?	296
3.	Müssen Arbeitnehmer und Betriebs- oder Personalrat die Aufsichtsbehörde bei Verstößen informieren?	296
4.	Wer ist von der Auskunftspflicht gemäß § 17 Abs. 4 ArbZG betroffen?	297
5.	Ist der Betriebs- oder Personalrat bei der Durchführung einer Besichtigung zu beteiligen?	297
6.	Welche Aufsichtsbehörde ist zuständig?	298
7.	Wirkt die Interessenvertretung als »interne Aufsichtsbehörde«?	299
VIII.	Kontrollrechte des Betriebs- und Personalrats.	300
1.	Was für Rechte hat der Betriebsrat?	300
2.	Was für Rechte hat der Personalrat?	301
3.	Hat der Betriebs-/Personalrat ein Kontrollrecht in Bezug auf Arbeitsverträge?	303
4.	Wie weit geht das Kontrollrecht des Betriebs-/Personalrats?	304
5.	Wie hat der Betriebs- oder Personalrat seine Überwachungsaufgabe wahrzunehmen?	304

Inhaltsverzeichnis

6.	Wie hat sich der Betriebs-/Personalrat bei einem festgestellten Verstoß zu verhalten?	305
IX.	Rechtsschutz vor Gericht.	305
1.	Welches Gericht ist für Streitigkeiten von Arbeitnehmern in Sachen Arbeitszeit zuständig (Individualarbeitsrecht)?	305
2.	Welches Gericht ist für Streitigkeiten der Betriebsräte in Sachen Arbeitszeit zuständig (Betriebsverfassungsrecht)?	306
3.	Welches Gericht ist für Streitigkeiten von Personalräten in Sachen Arbeitszeit zuständig (Personalvertretungsrecht)?	306
4.	Könnte sich die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte auf dem Gebiet des Personalvertretungsrechts zukünftig ändern?	306
5.	Welche Gründe sprechen für eine zukünftige Zuständigkeit der Arbeitsgerichte?	307
X.	Straf- und Bußgeldvorschriften	307
1.	Droht bei jedem Verstoß gegen eine arbeitszeitrechtliche Bestimmung eine Sanktion?	307
2.	Was ist eine Ordnungswidrigkeit nach § 22 ArbZG?	308
3.	Was ist eine Straftat nach § 23 ArbZG?	309
4.	Wer kann bei einer Ordnungswidrigkeit oder Straftat bestraft werden?	310
5.	Können auch Arbeitnehmer sanktioniert werden?	311
6.	Können Betriebs- oder Personalrat sanktioniert werden?	312
7.	Wer ist für die Verfolgung der Ordnungswidrigkeit oder Straftat zuständig?	312
8.	Wie hoch ist die Geldbuße bei einer Ordnungswidrigkeit?	313
9.	Wie hoch ist die Freiheits- oder Geldstrafe bei einer Straftat?	313
 H. Besonders geschützte Gruppen		
I.	Sonderregelungen für Jugendliche und Auszubildende	316
1.	Wo werden die Arbeitszeiten von Jugendlichen gesetzlich geregelt?	316
2.	Für wen gilt das JArbSchG?	316
3.	Wie lang dürfen Jugendliche arbeiten?	317

4.	Wie wirken sich Berufsschulzeiten auf die betriebliche Arbeitszeit aus?	317
5.	Welche Ruhepausen sind einzuhalten?	318
6.	Was gilt für Schichtarbeit, Ruhezeit und Nachtruhe?	318
7.	Kann von den Vorgaben abgewichen werden?	318
8.	Was droht bei Verstößen?	319
II.	Sonderregelungen für Schwangere und stillende Mütter ..	320
1.	Gilt für Schwangere und (stillende) Mütter eine Höchstarbeitszeit?	320
2.	Welche Ruhezeiten sind zu beachten?	320
3.	Können Ruhezeiten für Schwangere im Notfall verkürzt werden?	320
4.	Gibt es Sonderregelungen zur Lage der Arbeitszeit? ..	321
5.	Was gilt an Sonn- und Feiertagen?	321
6.	Ist Stillzeit Arbeitszeit im Sinne von § 7 MuSchG? ..	321
7.	Erfasst die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG auch die zeitliche Gestaltung der Arbeitszeit?	322
III.	Sonderregelungen für Schwerbehinderte	322
1.	Welche Sondervorschriften gibt es?	322
2.	Ab welcher täglichen Stunde können Schwerbehinderte die Arbeit verweigern?	323
3.	Haben Schwerbehinderte Anspruch auf Teilzeit?	323
4.	Kann der Arbeitgeber die Ansprüche des Schwerbehinderten ablehnen?	323
5.	Müssen Schwerbehinderte Überstunden oder Mehrarbeit leisten?	323
6.	Was passiert bei Verstößen des Arbeitgebers?	324
IV.	Sanktionen und Haftung bei Verstößen gegen Schutzgruppen	324
I.	Arbeit(szeit) 4.0	
I.	Work-Life-Balance, Work-Life-Blending und Work-Life-Separation	325
1.	Was bedeutet Work-Life-Balance?	325
2.	Warum ist eine gute Work-Life-Balance wichtig? ...	325
3.	Welche Faktoren können die Work-Life-Balance beeinflussen?	325
4.	Welche Gesetze fördern eine bessere Work-Life-Balance?	326

Inhaltsverzeichnis

5.	Welche betrieblichen Maßnahmen können eine bessere Work-Life-Balance unterstützen?	326
6.	Was bedeutet Work-Life-Blending?	326
7.	Was sind Vor- und Nachteile von Work-Life-Blending?	327
8.	Was bedeutet Work-Life-Separation?.....	328
9.	Ist Work-Life-Blending oder Work-Life-Separation das Konzept für die Zukunft?	328
II.	Home-Office, Telearbeit, mobile Arbeit	329
1.	Wie sind die rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Home-Office, mobile Arbeit und Telearbeit?	329
2.	Was versteht man unter Home-Office?	330
3.	Was versteht man unter Telearbeit?	330
4.	Was versteht man unter mobiler Arbeit?.....	331
5.	Zählt die Fahrt im Firmenbus vom Sammelpunkt zum Einsatzort als Arbeitszeit?	331
6.	Wie kann Home-Office, Telearbeit oder mobile Arbeit eingeführt werden?.....	332
7.	Gibt es einen Anspruch auf Home-Office, Telearbeit oder mobiles Arbeiten?.....	332
8.	Gelten die Vorschriften des ArbZG auch bei Home-Office, Telearbeit und mobiler Arbeit?	333
9.	Finden die Vorschriften zum Arbeitsschutz Anwendung?	333
10.	Zählen auch die Arbeitnehmer, die außerhalb der Arbeitsstätte tätig sind, bei der Berechnung der Betriebsrats- bzw. Personalratsfähigkeit?.....	334
11.	Wie steht es mit der Beteiligung von Betriebs- oder Personalrat?	334
12.	Müssen Betriebs- und Personalräte warten, bis der Gesetzgeber die Arbeitszeiterfassung neu regelt?	335
III.	Zeitsouveränität der Arbeitnehmer	337
1.	Was bedeutet Zeitsouveränität?.....	337
2.	Welche Rolle spielt Zeitsouveränität im Arbeitsrecht?.....	337
3.	Wann kann durch Zeitsouveränität ein positiver Effekt erzielt werden?	338
4.	Welche Gefahren bestehen bei flexiblen Arbeitszeiten?	338

5.	Welche rechtlichen Rahmenbedingungen bestehen hinsichtlich der Zeitsouveränität?	338
6.	Wo liegen die Grenzen der Zeitsouveränität? Führt Zeitsouveränität zum Wegfall der Schutzpflichten des Arbeitgebers?	339
7.	Welche Aufgaben haben Betriebs- und Personalräte?	339

J. Sonderfragen

I.	Außendienstmitarbeiter.	341
1.	Was ist ein Außendienstmitarbeiter?	341
2.	Welche Rechte und Pflichten haben Außendienstmitarbeiter?	341
3.	Vertritt der Betriebs- oder Personalrat Außendienstmitarbeiter?	341
II.	Grundsätze der Vergütung / Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne.	342
1.	Was versteht man unter Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen und im arbeitszeitrechtlichen Sinne?	342
2.	Sonderfall Sammeltransporte: Das »Valencia-Urteil« des EuGH	342
3.	Ist es zulässig, Arbeitszeiten unterschiedlich zu vergüten?	343
4.	Gelten der Mindestlohn und das ArbZG auch für entsendete ausländische Arbeitskräfte?	343
III.	Arbeitskampf und Arbeitszeitgesetz	344
1.	Was ist Arbeitskampf?	344
2.	Ist Arbeitskampf zulässig?	344
3.	Hat der Arbeitnehmer einen Lohnanspruch für streikbedingte Fehlzeiten?	345
4.	Wie wirkt sich ein Streik auf die Sozialversicherung aus?	346
5.	Darf die Streikzeit vom Gleitzeitguthaben abgezogen werden?	347
6.	Darf die Aufsichtsbehörde während eines Streiks Sonn- und Feiertagsruhe bewilligen?	347
7.	Wie ist das Verhältnis von Streik und Urlaub?	347
8.	Wie ist das Verhältnis von Streik und Krankheit?	349
9.	Stehen dem Betriebs- oder Personalrat seine Mitbestimmungsrechte auch während des Arbeitskampfes uneingeschränkt zu?	349

Inhaltsverzeichnis

10.	Kann die Mitbestimmung eingeschränkt werden, wenn ein Betrieb nur mittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist?	350
11.	Gelten die Einschränkungen des Mitbestimmungsrechts auch für die Nachwirkungen des Arbeitskampfs?.....	351
IV.	Abmahnung und Kündigung	352
1.	Kann der Arbeitgeber wegen eines Arbeitszeitverstoßes eine Abmahnung erteilen?	352
2.	Wie muss eine wirksame Abmahnung aussehen? ...	353
3.	Wie oft muss abgemahnt werden?	353
4.	Wann kann der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen?	354
5.	Ist bei Arbeitszeitbetrug auch eine fristlose Kündigung möglich?.....	354
6.	Kann auch der Arbeitnehmer abmahnen oder kündigen?.....	355
	Stichwortverzeichnis.....	357