

# Arbeitszeit

## Bis zu 60 Stunden Beschäftigung in der Woche möglich

Die von der Mitarbeiterin/den Mitarbeitern (im Folgenden Arbeitnehmer genannt) konkret zu leistende Arbeitszeit ist gesetzlich nicht geregelt. Die Dauer der wöchentlich oder monatlich zu leistenden Arbeit ergibt sich regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag. Die Lage der Arbeitszeit, d. h. täglicher Beginn und Ende, ist dagegen nur ausnahmsweise im Arbeitsvertrag geregelt. Zumeist werden die Arbeitnehmer im Einzelnen angewiesen, wann sie arbeiten sollen.

Allerdings sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitszeit nicht völlig frei, sondern haben die gesetzlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften zu beachten.

Die höchstzulässige Arbeitszeit, also die Dauer der Arbeitszeit, bis zu der ein Arbeitnehmer beschäftigt werden kann, ergibt sich aus dem Arbeitszeitgesetz und anderen Gesetzen mit Ar-

beitszeitvorschriften, wie z. B. dem Jugendarbeitsschutzgesetz oder dem Mutterschutzgesetz.

Als Arbeitszeit gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Sie darf gemäß § 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz werktäglich acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Nach § 3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz ist es jedoch möglich, die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden zu verlängern, wenn innerhalb von sechs Monaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Da auch die Samstage als Werkstage rechnen, ist nach dem Arbeitszeitgesetz also eine maximale Arbeitszeit von 60 Stunden in der Woche möglich, sofern innerhalb von sechs Monaten eine durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden in der Woche nicht überschritten wird.

Die vergütungspflichtige Arbeitszeit

beginnt regelmäßig zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber die Arbeitskraft des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz einsetzen kann. Fraglich ist, ob das Umkleiden am Arbeitsplatz dazu gehört. Die Rechtsprechung stellt dabei auf die Verhältnisse im Einzelfall ab. Ist das Umkleiden am Arbeitsplatz zwingend erforderlich, wird es eher der vergütungspflichtigen Arbeitszeit zuzurechnen sein. Erforderliche Vor- und Nacharbeiten, wie z. B. Materialausgabe oder das Säubern des Arbeitsplatzes, sind stets von der gesetzlichen Arbeitszeit erfasst. Die Wegezeit, also die Zeit von der Wohnung der Mitarbeiterin bis zum Betrieb, zählt dagegen nicht als Arbeitszeit.

Aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers ergibt sich bei Vorliegen besonderer Gründe die Verpflichtung, auch einmal länger als vereinbart zu arbeiten. Dabei ist jedoch darauf zu achten, dass die maximale Grenze von zehn Stunden je Werktag nicht überschritten werden darf.

Zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehören auch die Zeiten, in denen sich der Arbeitnehmer arbeitsbereit hält, d. h. am Arbeitsplatz zur Ableistung der Arbeit zur Verfügung steht (Arbeitsbereitschaft). Dazu gehören auch Anwesenheitszeiten in der Praxis im Rahmen des zahnärztlichen Notdienstes, selbst wenn aktuell kein Patient behandelt wird. Ist der Arbeitnehmer dagegen nur verpflichtet, sich zu Hause oder an einem freigestellten Ort bereitzuhalten, damit er die Arbeit falls erforderlich alsbald aufnehmen kann (sog. Rufbereitschaft), gehört diese Zeit nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit.

Zu beachten ist, dass dem Arbeitnehmer bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden eine 30-minütige Ruhepause zu gewähren ist. Auch der Teilzeitarbeiter, die nur sieben Stunden am Tag arbeitet, steht daher eine halbstündige Pause zu. An Sonn- und Feiertagen dürfen die Arbeitnehmer grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Eine Ausnahme gilt z. B. für den zahnärztlichen Notdienst, zu dem die Mitarbeiter auch an Sonn- und Feiertagen hinzugezogen werden dürfen. Werden die Arbeitnehmer im Rahmen des zahnärztlichen Notdienstes an einem Sonntag beschäftigt, ist ihnen innerhalb von zwei Wochen ein Ersatzruhetag an einem Werktag zu gewähren.

Rechtsanwalt Peter Ihle

Anzeigen