

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	29
Autorenverzeichnis	35
Literaturverzeichnis	37
 A. Einleitung	
I. Einteilung des Arbeitszeitrechts	39
II. Die öffentlich-rechtliche Natur des Arbeitszeitgesetzes ..	41
III. Aufbau des Arbeitszeitgesetzes	41
IV. Ziel des Arbeitszeitgesetzes	42
V. »Arbeitszeit« im Sinne des ArbZG	43
VI. »Arbeitszeit« im Sinne des BetrVG/BPersVG	47
VII. »Arbeitszeit« im Sinne der EU-Arbeitszeitrichtlinie	48
VIII. Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit	48
 B. Geltungsbereich des ArbZG	
I. Räumlicher Geltungsbereich / Territorialitätsprinzip	50
1. Wo gilt das deutsche ArbZG?	50
2. Gilt das deutsche ArbZG auch bei ausschließlich im Ausland erbrachter Arbeitsleistung?	50
3. Gibt es Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip?	51
II. Persönlicher Geltungsbereich	52
1. Für wen gilt das ArbZG?	52
2. Gilt das ArbZG für alle Arbeitnehmer?	52
3. Wer ist kein Arbeitnehmer im Sinne des ArbZG? ...	53
4. Wie wird geprüft, ob das ArbZG für einen konkreten Arbeitnehmer gilt oder nicht?	54
5. Vertritt der Betriebsrat auch leitende Angestellte? ...	54

C. Grundlegende Regelungen zur allgemeinen Arbeitszeit

I.	Grundbegriffe der Arbeitszeit.	56
1.	Was versteht man unter Arbeitszeit?	56
2.	Wann beginnt die Arbeitszeit?	56
3.	Welche Tätigkeiten gehören zur Arbeitszeit?	57
II.	Lage der Arbeitszeit	60
1.	Was versteht man unter Lage der Arbeitszeit?	60
2.	Wo wird die Lage der Arbeitszeit festgelegt?	60
3.	Wie kann die Arbeitszeit auf die Wochentage verteilt werden?	60
4.	Kann der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit einseitig festlegen?	61
5.	Besteht ein Mitbestimmungsrecht für den Betriebs- oder Personalrat?	61
III.	Dauer der Arbeitszeit.	62
1.	Was ist vertraglich geschuldet?	62
2.	Wo steht geschrieben, wie lange täglich zu arbeiten ist?	62
3.	Wie kann die Dauer der Arbeitszeit geregelt werden? Welche Einschränkungen gibt es?	63
4.	Unterliegt die Dauer der Arbeitszeit dem Direktionsrecht?	64
5.	Unterliegt die Dauer der Arbeitszeit der Mitbestimmung?	65
IV.	Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume.	65
1.	Wie viele Stunden darf pro Tag maximal gearbeitet werden?	65
2.	Wie viele Stunden darf pro Woche höchstens gearbeitet werden?	65
3.	Was ist ein Werktag im Sinne des Gesetzes?	65
4.	Wie erfolgt eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit?	66
5.	In welchem Zeitraum ist ein Ausgleich möglich? ...	66
6.	Sind freie Tage in den Ausgleichszeitraum einzubeziehen?	67
7.	Sind Abweichungen von den Höchstzeiten zulässig? ...	67
8.	Was passiert bei Verstößen gegen die Höchstarbeitszeitgrenzen?	67
9.	Bestehen Sonderregeln für bestimmte Personengruppen?	68

	10. Welche Mitbestimmungsrechte haben Betriebsrat und Personalrat?	68
V.	Ruhepausen	69
	1. Was sind Ruhepausen?	69
	2. Was ist der Zweck von Ruhepausen?	69
	3. Wie lang muss eine Ruhepause mindestens sein? . . .	70
	4. Was sind keine Ruhepausen nach dem ArbZG?	70
	5. Was gilt für Raucherpausen?	71
	6. Wie lang darf die Pause höchstens sein?	71
	7. Welche Sonderregelungen gelten bei besonderen Arbeitnehmergruppen?	72
	8. Welche Rechtsmittel stehen bei Verstoß gegen die Ruhepausen zur Verfügung?	72
	9. Hat der Betriebs- oder Personalrat bei Ruhepausen ein Mitbestimmungsrecht?	73
	10. Hat der Betriebs- oder Personalrat bei Raucherpausen ein Mitbestimmungsrecht?	73
VI.	Ruhezeit	74
	1. Was ist unter Ruhezeit zu verstehen?	74
	2. Welche Auswirkungen hat eine (kurzzeitige) Ruhezeitunterbrechung? Gibt es eine »Bagatellgrenze«? . .	75
	3. Welche Ausnahmen zur Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gibt es?	75
	4. Welche branchenbezogenen Ruhezeitverkürzungen sieht das ArbZG vor?	76
	5. Welche Besonderheiten gelten für Krankenhäuser und andere Behandlungs-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen?	76
	6. Kann die Ruhezeit durch Tarifverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen verkürzt werden?	77
	7. Kann die Ruhezeit durch eine Behörde verkürzt werden?	78
	8. Kann die Ruhezeit in einem Notfall verkürzt werden?	78
	9. Welche Besonderheiten gelten für Jugendliche?	78
	10. Welche Besonderheiten gelten für werdende und stillende Mütter?	79
VII.	Krankheit und Arbeitszeit	79
	1. Wie wird die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall berechnet?	79

2.	Was ist die »maßgebende regelmäßige Arbeitszeit« im Sinne des EntgFG?.....	80
3.	Was ist zu Grunde zu legen, wenn immer mehr gearbeitet wurde, als im Vertrag vorgesehen?.....	80
4.	Was gilt bei Schichtarbeit?.....	81
5.	Wie wird der Entgeltausfall bei Gleitzeit bestimmt? .	81
6.	Was geschieht bei saisonalen Schwankungen?.....	81
VIII.	Urlaub.....	82
1.	Hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub?.....	82
2.	Wie lang ist der gesetzliche Mindesturlaub?.....	82
3.	Wie wird der Urlaubsanspruch bei unregelmäßiger Verteilung auf die Wochentage berechnet?.....	83
4.	Wie berechnet sich der Urlaub für Teilzeitbeschäftigte?.....	84
5.	Welche Arbeitszeit wird bei Urlaub auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben?.....	84
6.	Ab wann kann der Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Urlaubsanspruch geltend machen?....	85
7.	Wer darf die zeitliche Lage des Urlaubs festlegen?...	85
8.	Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn der Arbeitgeber den Urlaubsantrag ablehnt?.....	85
9.	Kann der Arbeitgeber bereits gewährten Urlaub vor Urlaubsantritt widerrufen?.....	85
10.	Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn der Arbeit- geber einen gewährten Urlaub einseitig widerruft?..	86
11.	Kann der Arbeitgeber Beschäftigte aus dem Urlaub zurückrufen?.....	86
12.	Muss der Arbeitnehmer während des Urlaubs erreichbar sein?.....	87
13.	Gibt es einen zeitlichen Rahmen, in dem der Urlaub zu verbrauchen ist?.....	87
14.	Muss der Urlaubsanspruch in Form von Freizeit gewährt und genommen werden?.....	88
15.	Wie hoch ist das Urlaubsentgelt und wann muss es gezahlt werden?.....	88
16.	Darf der Arbeitnehmer während seines Urlaubs einer Erwerbstätigkeit nachgehen?.....	89
17.	Was ist, wenn der Arbeitnehmer während seines Urlaubs erkrankt?.....	89
18.	Hat der Betriebs- bzw. Personalrat beim Urlaub ein Mitbestimmungsrecht?.....	90

D. Abweichende Regelungen zur allgemeinen Arbeitszeit

I.	Mehrarbeit und Überstunden.....	91
1.	Was ist Mehrarbeit und was sind Überstunden?	91
2.	Wie viel Mehrarbeit ist und wie viele Überstunden sind erlaubt?.....	91
3.	Darf jeder Mehrarbeit oder Überstunden leisten? ...	92
4.	Kann der Arbeitgeber Mehrarbeit oder Überstunden einseitig anordnen?.....	92
5.	Wie kann Mehrarbeit vereinbart werden?.....	93
6.	Besteht bei der Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden ein Mitbestimmungsrecht?	93
7.	Muss Mehrarbeit vergütet werden?	94
8.	Müssen Überstunden vergütet werden?.....	94
9.	Können Überstunden pauschal abgegolten werden?	95
10.	Wie kann der Arbeitnehmer die Vergütung von Überstunden einklagen?.....	96
II.	Sonn- und Feiertagsarbeit	96
1.	Welche Tage gelten als Feiertage?	96
2.	Ist Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt?	98
3.	Darf man an rein kirchlichen Feiertagen aus religiösen Gründen der Arbeit fernbleiben?	98
4.	Ist freiwillige Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt?....	98
5.	Für wen gilt die Sonn- und Feiertagsruhe?	99
6.	Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütung, wenn er wegen eines Feiertags nicht arbeitet?	99
7.	Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Sonn- oder Feiertagszuschlag?	99
8.	Hat der Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei Sonn- und Feiertagsarbeit?	100
III.	Nacht- und Schichtarbeit.....	100
1.	Warum ist Nacht- und Schichtarbeit im ArbZG ein zentrales Anliegen?.....	100
2.	Was sagt das EU-Recht zu Nacht- und Schichtarbeit?.....	102
3.	Was ist Nachtarbeit und wer gilt als Nachtarbeit- nehmer?	103
4.	Darf jeder Arbeitnehmer Nachtarbeit leisten?	103
5.	Was ist Schichtarbeit?	104
6.	Wer gilt als Schichtarbeitnehmer	105

7. Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Schicht- oder Nachtarbeit zu leisten?	105
8. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung in Nacht- und Schichtarbeit?	105
9. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine bestimmte Gestaltung seiner Schichten?	105
10. Wie hoch ist die werktägliche Höchstarbeitszeit von Nachtarbeitnehmern?	106
11. Haben Nachtarbeitnehmer einen Anspruch auf eine arbeitsmedizinische Untersuchung?	106
12. Können Nachtarbeitnehmer verpflichtet werden sich untersuchen zu lassen?	107
13. Wer trägt die Kosten der Untersuchung?	107
14. Kann ein Nachtarbeitnehmer die Umsetzung auf einen Tagesarbeitsplatz verlangen?	107
15. Ist der Arbeitgeber verpflichtet Zuschläge für Nachtarbeit zu zahlen?	108
16. Wie hoch ist der Freizeit- bzw. Geldausgleich?	108
17. Wie kann der Ausgleichsanspruch geltend gemacht werden?	109
18. Haben Nachtarbeitnehmer einen Anspruch auf betriebliche Weiterbildungen und aufstiegsfördernde Maßnahmen?	109
19. Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Einführung von Schicht- und Nachtarbeit zu?	110
20. Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der arbeitsmedizinischen Untersuchung zu?	110
21. Kann der Betriebs- oder Personalrat den Nachtarbeitnehmer zu einer arbeitsmedizinischen Untersuchung verpflichten?	111
22. Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Umsetzung auf einen Tagesarbeitsplatz zu?	111
23. Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich des Ausgleichs für die Nachtarbeit zu?	111
24. Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der betrieblichen Weiterbildung und Aufstiegsförderung zu?	111

IV.	Arbeit auf Abruf	112
1.	Was bedeutet Arbeit auf Abruf?	112
2.	Ist eine Kombination von Mindestarbeitsdauer und zusätzlich abrufbarer Arbeitszeit zulässig?	112
3.	Wie hoch ist die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit derartiger Arbeitsverhältnisse?	112
4.	Erhält der Arbeitnehmer ein regelmäßiges Arbeitsentgelt?	114
5.	Hat der Arbeitnehmer eines Abrufarbeitsverhältnisses Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?	114
6.	Hat der Arbeitnehmer eines Abrufarbeitsverhältnisses Anspruch auf Feiertags- und Urlaubsvergütung?	114
7.	Wie weit im Voraus muss der Arbeitgeber den Arbeitseinsatz festlegen?	115
8.	Kann der Arbeitsabruf nach Zugang beim Arbeitnehmer einseitig vom Arbeitgeber geändert oder widerrufen werden?	116
9.	Kann durch Arbeitsvertrag von § 12 TzBfG abgewichen werden?	116
10.	Hat der Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich Arbeit auf Abruf?	116
11.	Kann im Tarifvertrag von § 12 TzBfG abgewichen werden?	116
V.	Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst	117
1.	Welche Formen der »Bereitschaft« gibt es?	117
2.	Was ist Arbeitsbereitschaft und ist dies Arbeitszeit?	117
3.	Was ist Bereitschaftsdienst und ist dies Arbeitszeit?	118
4.	Werden Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst vergütet?	118
5.	Gelten für die Arbeitsbereitschaft und den Bereitschaftsdienst die Vorschriften des ArbZG?	119
6.	Kann mittels Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung von den Vorschriften des ArbZG abgewichen werden?	119
7.	Gelten für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft Höchstarbeitsgrenzen? Dürfen diese verlängert werden?	120
8.	Ist eine Verlängerung der Arbeitszeit auszugleichen?	120
9.	Gibt es auch Arbeitszeitverlängerungen ohne Zeitausgleich?	121

10.	Welche Besonderheiten gelten bei den Abweichungen für die Kirchen?	121
11.	Warum ist zwischen der Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne und der Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne zu unterscheiden?	122
12.	Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes zu?	122
VI.	Rufbereitschaft	123
1.	Was ist Rufbereitschaft?	123
2.	Ist Rufbereitschaft Arbeitszeit?	123
3.	Wird Rufbereitschaft vergütet?	124
4.	Hat Rufbereitschaft Auswirkungen auf die elfstündige Ruhezeit?	124
5.	Wann kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Rufbereitschaft verlangen?	125
6.	Kann die Ruhezeit bei Bereitschaftsdienst verkürzt werden?	125
7.	Muss eine Kürzung der Ruhezeit ausgeglichen werden?	125
8.	Was sollte im Falle der Verkürzung der Rufbereitschaft noch geregelt werden?	126
VII.	Notfälle.	126
1.	Gibt es eine Regelung für Notfälle?	126
2.	Was ist der Zweck der Notfallregelung?	126
3.	Wann liegt ein Notfall im Sinne des ArbZG vor?	127
4.	Was sind Beispiele für einen Notfall?	127
5.	Wann liegt kein Notfall vor?	128
6.	Wann sind Arbeiten unaufschiebbar?	128
7.	Bestehen zeitliche Beschränkungen?	128
8.	Gibt es Arbeitnehmer, die von der Notfallregelung ausgenommen sind?	129
9.	Muss der Arbeitnehmer in einem Notfall arbeiten? ..	129
10.	Gibt es für die Arbeit während eines Notfalls Zuschläge?	129
11.	Hat der Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht in Notfällen?	130
VIII.	Umkleide – und Waschzeiten	130
1.	Gehören Waschzeiten zur Arbeitszeit?	130
2.	Ist das An- und Umkleiden vor bzw. nach der Arbeit als Arbeitszeit zu werten?	131

3.	Was versteht man unter Schutzkleidung, Dienstkleidung, Berufskleidung und Arbeitskleidung?	133
4.	Wer trägt die Kosten für persönliche Schutzkleidung?	133
5.	Wer trägt die Kosten für die Beschaffung von sonstiger Arbeitskleidung, die keine Schutz- oder Dienstkleidung darstellen?.	133
6.	Besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Arbeitskleidung durch den Betriebs- oder Personalrat?.	134
7.	Können die Kosten für die Bereitstellung der Arbeitskleidung und die Reinigung / Instandhaltung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung den Arbeitnehmern zumindest teilweise auferlegt werden?.	134
IX.	Lenkzeiten	135
1.	Weshalb gelten für Berufsfahrer besondere Regelungen?	135
2.	Wann und wo findet die Lenkzeit-Verordnung Anwendung?	135
3.	Was regelt die Lenkzeit-Verordnung?	136
4.	Was ist das Mobilitätspaket I und was regelt es?	137
5.	Wann findet das Fahrpersonalgesetz und wann die Fahrpersonalverordnung Anwendung und wer ist für die Überwachung zuständig?	138
6.	Findet das ArbZG bei Berufskraftfahrern Anwendung?	139
7.	Sind Wartezeit beim Be- und Entladen Arbeitszeit bzw. sind sie zumindest zu vergüten?	139
8.	Welches Gesetz / welche Verordnung hat Vorrang? . .	140
9.	Inwiefern haben Tarifvertragsparteien oder Betriebs- und Personalräte Mitbestimmungsrechte? . .	141
X.	Betriebs- und Personalratstätigkeit und Arbeitszeit	141
1.	Wie ist das Verhältnis der Betriebsrats- bzw. Personalratstätigkeit zur Arbeitszeit?	141
2.	Haben Betriebs- oder Personalratsmitglieder einen Freistellungs- und Lohnanspruch?	142
3.	Stellt Betriebs- oder Personalratstätigkeit Arbeitszeit im Sinne des ArbZG dar?	143
4.	Ist das ArbZG im Rahmen der Betriebs- oder Personalratstätigkeit dennoch von Bedeutung?	144

5.	Hat der Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitszeit der Gremienmitglieder?	145
E. »Auszeiten«		
I.	Pflegezeiten	146
1.	Wozu dienen Pflegezeiten und welche gibt es?	146
2.	Was ist die kurzfristige Arbeitsverhinderung und wer kann sie beantragen?	146
3.	Wie muss die kurzfristige Arbeitsverhinderung beantragt werden?	147
4.	Werden Arbeitnehmer während der kurzfristigen Arbeitsverhinderung bezahlt?	147
5.	Was ist Pflegezeit und wer kann sie beantragen?	148
6.	Was sind nahe Angehörige im Sinne der Pflegezeit?	148
7.	Wann sind Angehörige pflegebedürftig?	149
8.	Wie muss Pflegezeit beantragt werden?	149
9.	Werden Beschäftigte während der Pflegezeit bezahlt?	149
10.	Kann der Arbeitgeber den Urlaub kürzen, wenn Pflegezeit in Anspruch genommen wird?	150
11.	Was ist Familienpflegezeit und wer kann sie beantragen?	150
12.	Wie muss Familienpflegezeit beantragt werden?	150
13.	Wie kann die Familienpflegezeit verteilt werden und wann endet sie?	151
14.	Können Pflegezeit und Familienpflegezeit kombiniert werden?	151
II.	Elternzeit	152
1.	Woraus ergibt sich der Anspruch auf Elternzeit?	152
2.	Wer kann Elternzeit wahrnehmen?	152
3.	Wie kann die Elternzeit aufgeteilt werden?	152
4.	Wie lange kann Elternzeit genommen werden?	152
5.	Kann während der Elternzeit gearbeitet werden (Elternzeit-Teilzeit)?	153
6.	Wie muss Elternzeit beantragt werden?	153
7.	Besteht ein besonderer Kündigungsschutz während der Elternzeit?	154
8.	Welche Konsequenzen hat die Elternzeit für das Betriebs- oder Personalratsmandat?	154

III.	Betriebsurlaub.	154
1.	Was versteht man unter Betriebsurlaub oder Betriebsferien?	154
2.	Kann der Arbeitgeber überhaupt einseitig Urlaub anordnen?	154
3.	In welchen Fällen ist das Anordnen von Betriebsurlaub möglich?	155
4.	Welche dringenden betrieblichen Belange können eine Anordnung von Betriebsurlaub rechtfertigen? ..	155
5.	Darf der Arbeitgeber den gesamten Jahresurlaub als Betriebsurlaub festlegen?	155
6.	Mit welchem Vorlauf muss der Arbeitgeber den Betriebsurlaub ankündigen?	156
7.	Hat der Betriebsrat bzw. Personalrat hier mitzubestimmen?	156
IV.	Sonderurlaub.	156
1.	Was ist Sonderurlaub?	156
2.	Wann gibt es Sonderurlaub im öffentlichen Dienst? ..	157
3.	Nach welchen »Spezialgesetzen« besteht Anspruch auf Sonderurlaub?	157
4.	Gibt es auch Sonderurlaub, wenn kein Spezialgesetz greift?	158
5.	Wie viele Tage Sonderurlaub stehen Beschäftigten zu?	158
6.	Was ist, wenn der Arbeitgeber den Sonderurlaub ablehnt?	158
7.	Wird der Erholungsurlaub gekürzt, wenn Sonderurlaub genommen wird?	158
8.	Was ist, wenn der Sonderurlaub zu lange dauert? ...	159
V.	Altersteilzeit.	159
1.	Was ist Altersteilzeit?	159
2.	Haben Beschäftigte Anspruch auf Altersteilzeit? ...	159
3.	Welche Altersteilzeit-Modelle gibt es?	160
4.	Welche Mitbestimmungsrechte gibt es für den Betriebs- oder Personalrat?	160
5.	Welche Auswirkungen hat die Altersteilzeit auf das Betriebs- oder Personalratsmandat?	161
F.	Einteilung der Arbeitszeit	
I.	Direktionsrecht des Arbeitgebers.	162
1.	Was ist das Direktionsrecht?	162

	2. Gilt das Direktionsrecht des Arbeitgebers unbeschränkt?	162
	3. Wie weit reicht die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers?	163
	4. Wie weit reicht das Direktionsrecht in Bezug auf die Arbeitszeit?	164
II.	Dienstplan	165
	1. Was ist ein Dienstplan?	165
	2. Welche Aspekte enthält der Dienstplan in Bezug auf das Personal?	165
	3. Wie erstellt man einen Dienstplan?	165
	4. Hat der Dienstplan über seinen Geltungszeitraum hinaus Bedeutung?	166
	5. Wer ist für die Erstellung des Dienstplans verantwortlich und welche Einschränkungen sind zu beachten?	166
	6. Kann sich aufgrund des Dienstplans ein Gewohnheitsrecht auf eine bestimmte Schicht ergeben?	167
	7. Ist der Dienstplan verbindlich oder sind spontane Änderungen zulässig?	167
	8. Hat der Betriebs- oder Personalrat ein Mitspracherecht bei der Dienstplanerstellung?	168
III.	Arbeitszeitmodelle	168
	1. Was sind Arbeitszeitmodelle?	168
	2. Welche Modelle gibt es?	169
IV.	Voll- und Teilzeitarbeit	172
	1. Was versteht man unter Vollzeit?	172
	2. Was versteht man unter Teilzeit?	172
	3. In welchen Formen ist Teilzeit denkbar?	173
	4. Warum ist die Unterscheidung zwischen Vollzeit und Teilzeit wichtig?	173
	5. Was beinhaltet das Diskriminierungsverbot für Teilzeitkräfte?	173
	6. Wann liegt ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vor?	174
	7. Was kann ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung sein?	174
	8. Was passiert, wenn der Arbeitgeber gegen das Diskriminierungsverbot verstößt?	175
	9. Wie zählen Teilzeitbeschäftigte in Sachen Betriebsratswahl?	175

10.	Zählen Teilzeitbeschäftigte bei der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes?	175
11.	Welche Teilzeitanprüche gibt es im TzBfG?.....	176
12.	Wann und wie muss der Anspruch geltend gemacht werden?.....	176
13.	Wie kann der Arbeitgeber hierauf reagieren?.....	176
14.	Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch ablehnt?	177
15.	Wie muss der Arbeitnehmer die sogenannte Brückenteilzeit beantragen?.....	177
16.	Hat ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer auch die Möglichkeit, die Verlängerung der Arbeitszeit zu beantragen?	178
17.	Welche Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats sind denkbar bei der Verringerung der Arbeitszeit?.....	178
18.	Welche Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats sind denkbar bei der Verlängerung der Arbeitszeit?.....	179
V.	Geringfügige Beschäftigung	179
1.	Was ist unter einer geringfügigen Beschäftigung zu verstehen?.....	179
2.	Welche Regeln gelten für die geringfügige Beschäftigung?.....	180
3.	Gelten besondere Vorgaben für Steuern und Sozialabgaben?.....	180
4.	Auf was sollten Betriebs- und Personalräte bei geringfügig Beschäftigten besonders achten?	181
VI.	Kurzarbeit	182
1.	Was ist Kurzarbeit?	182
2.	Inwieweit kann das Arbeitszeitgesetz von Kurzarbeit während der Corona-Pandemie betroffen sein?.....	182
3.	Wie weit sind Maßnahmen bei Kurzarbeit mitbestimmungspflichtig?.....	183
VII.	Gleitzeit	183
1.	Was bedeutet Gleitzeit?	183
2.	Welche Gleitzeitmodelle gibt es?.....	184
3.	Was sollte eine Gleitzeitvereinbarung beinhalten?...	185
4.	Was sind aus Arbeitgebersicht die Vor- und Nachteile?.....	186

5.	Was sind aus Arbeitnehmersicht die Vor- und Nachteile?	186
6.	Ist der Betriebs- oder Personalrat an der Einführung von Gleitzeitmodellen zu beteiligen? ...	186
VIII.	Geteilte Dienste.	187
1.	Was sind geteilte Dienste?	187
2.	Sind geteilte Dienste nach dem ArbZG zulässig? ...	187
3.	Hat der Arbeitnehmer einen Ausgleichsanspruch, wenn er seine Arbeitsleistung in Form von geteilten Diensten erbringt?.....	189
4.	Was ist, wenn der Arbeitgeber trotz mangelnder vertraglicher Grundlage eine zusätzliche unbezahlte Arbeitsunterbrechung von einer Stunde oder mehr anordnet?	189
5.	Steht dem Betriebs- oder Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich geteilter Dienste zu? ...	190
6.	Wie sollte der Betriebs- oder Personalrat mit der Möglichkeit geteilter Dienste umgehen?	190
IX.	AZV-Tage.	190
1.	Was versteht man unter AZV-Tagen?.....	190
2.	Welche Ausgleichsmöglichkeiten gibt es?	191
3.	Wie werden freie Tage im Ansparprinzip gewährt?..	191
4.	Wie werden freie Tage im Setzungsprinzip gewährt?	191
5.	Was passiert, wenn freie AZV-Tage mit Urlaub, Krankheit oder Feiertagen zusammenfallen?	192
6.	Besteht bei der Festlegung der AZV-Tage ein Mitbestimmungsrecht?.....	193
7.	Was passiert, wenn an einem AZV-Tag Überstunden geleistet werden müssen?	193

G. Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit

I.	Arbeitszeiterfassung.	194
1.	Was ist unter Zeiterfassung zu verstehen?	194
2.	Wozu dient die Zeiterfassung?	194
3.	Was für Zeiterfassungssysteme gibt es?	194
4.	Was ist bei der Zeiterfassung aus datenschutzrechtlichen Aspekten zu beachten?	195
5.	Wer ist für die Zeiterfassung verantwortlich?.....	195
6.	Muss die gesamte tägliche Arbeitszeit aufgezeichnet werden?.....	195

7.	Wie muss die gesamte tägliche Arbeitszeit aufgezeichnet werden?	196
8.	In welchen Bereichen erscheint die Umsetzung der umfassenden Aufzeichnungspflicht problematisch? .	197
9.	Haben Arbeitnehmer einen privatrechtlichen Anspruch auf Dokumentation ihrer Arbeitszeit? . . .	198
10.	Welche Rechte stehen dem Betriebs- bzw. Personalrat hinsichtlich der Arbeitszeit und der Arbeitszeiterfassung zu?	199
11.	Wie lange muss die aufgezeichnete Arbeitszeit aufbewahrt werden?	199
II.	Arbeitszeitkonten	200
1.	Wozu dienen Arbeitszeitkonten?	200
2.	Wie funktioniert ein Arbeitszeitkonto?	200
3.	Welche Arten von Arbeitszeitkonten gibt es?	201
4.	Was sind Kurzzeitkonten?	201
5.	Was sind Langzeitkonten?	202
6.	Was für Zeitkonten gibt es im öffentlichen Dienst? .	202
7.	Was sind die Vorteile von Arbeitszeitkonten?	203
8.	Was sind die Nachteile von Arbeitszeitkonten?	203
9.	Muss der Arbeitgeber Arbeitszeitkonten führen? . . .	203
10.	Darf der Arbeitgeber Arbeitszeitkonten einfach einführen?	204
11.	Was muss die rechtliche Grundlage für die Einführung von Arbeitszeitkonten enthalten?	204
12.	Gibt es Besonderheiten bei der Eintragung von Minusstunden?	205
13.	Wie ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Minus- und Plusstunden umzugehen?	205
14.	Wie ist bei Insolvenz des Arbeitgebers mit Plusstunden umzugehen?	206
III.	Vertrauensarbeitszeit	206
1.	Was ist Vertrauensarbeitszeit?	206
2.	Welche Gefahren bestehen bei Vertrauensarbeitszeit?	207
3.	Ist Vertrauensarbeitszeit rechtlich zulässig?	207
4.	Welche Rechte hat der Betriebs- oder Personalrat bei Vertrauensarbeit?	208
IV.	Langzeitkonten	212
1.	Was sind Langzeitkonten?	212

	2. Wie hängen Langzeitkonten und Sabbaticals zusammen?	213
V.	Arbeitszeitkonten im öffentlichen Dienst	213
	1. Welche speziellen Arbeitszeitkonten gibt es im öffentlichen Dienst?	213
	2. Was ist das tarifliche Arbeitszeitkonto nach § 10 TVöD?	214
	3. Muss der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst ein tarifliches Arbeitszeitkonto einrichten?	214
	4. Was für Zeiten kann der Arbeitnehmer auf ein tarifliches Arbeitszeitkonto buchen?	215
	5. Was muss bei der Einrichtung eines tariflichen Arbeitszeitkontos beachtet werden?	215
	6. Wie weit reicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats?	220
	7. Was sind die Merkmale des Langzeitkontos für Beamte nach §§ 7a – 7c AZV?	220
	8. Wie funktioniert das Langzeitkonto für Beamte?	221
	9. Muss die Dienstbehörde für Beamte ein Langzeitkonto einrichten?	222
VI.	Arbeitszeit und Arbeitsschutz	222
	1. Was versteht man ganz allgemein unter Arbeitsschutz im Sinne der Arbeitszeit?	222
	2. Welche rechtlichen Folgen hat es für die Arbeitnehmer, dass das Arbeitszeitgesetz öffentlich-rechtlicher Natur ist?	223
	3. Wie kann der Betriebs- bzw. Personalrat den Arbeitsschutz der Arbeitnehmer sicherstellen?	224
	4. Wer überwacht die Einhaltung der Schutzvorschriften?	224
	5. Welchen Einfluss hat der Betriebs- oder Personalrat auf den Arbeitnehmerschutz im Bereich der Arbeitszeit?	225
VII.	Aufsichtsbehörden	225
	1. Was sind die Aufgaben der Aufsichtsbehörden?	225
	2. Müssen Arbeitnehmer und Betriebs- oder Personalrat die Aufsichtsbehörde bei Verstößen informieren?	225
	3. Wer ist von der Auskunftspflicht gemäß § 17 Abs. 4 ArbZG betroffen?	226

	4. Ist der Betriebs- oder Personalrat bei der Durchführung einer Besichtigung zu beteiligen?	226
	5. Welche Aufsichtsbehörde ist zuständig?	227
VIII.	Kontrollrechte des Betriebs- und Personalrats.	228
	1. Was für Rechte hat der Betriebsrat?	228
	2. Was für Rechte hat der Personalrat?	230
	3. Hat der Betriebs-/Personalrat ein Kontrollrecht in Bezug auf Arbeitsverträge?	230
	4. Wie weit geht das Kontrollrecht des Betriebs-/Personalrats?	231
	5. Wie hat der Betriebs- oder Personalrat seine Überwachungsaufgabe wahrzunehmen?	231
	6. Wie hat sich der Betriebs-/Personalrat bei einem festgestellten Verstoß zu verhalten?	232
IX.	Rechtsschutz vor Gericht.	232
	1. Welches Gericht ist für Streitigkeiten von Arbeitnehmern in Sachen Arbeitszeit zuständig (Individualarbeitsrecht)?	232
	2. Welches Gericht ist für Streitigkeiten der Betriebsräte in Sachen Arbeitszeit zuständig (Betriebsverfassungsrecht)?	233
	3. Welches Gericht ist für Streitigkeiten von Personalräten in Sachen Arbeitszeit zuständig (Personalvertretungsrecht)?	233
	4. Könnte sich die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte auf dem Gebiet des Personalvertretungsrechts zukünftig ändern?	233
	5. Welche Gründe sprechen für eine zukünftige Zuständigkeit der Arbeitsgerichte?	234
X.	Straf- und Bußgeldvorschriften	235
	1. Droht bei jedem Verstoß gegen eine arbeitszeitrechtliche Bestimmung eine Sanktion?	235
	2. Was ist eine Ordnungswidrigkeit nach § 22 ArbZG?	235
	3. Was ist eine Straftat nach § 23 ArbZG?	236
	4. Wer kann bei einer Ordnungswidrigkeit oder Straftat bestraft werden?	237
	5. Können auch Arbeitnehmer sanktioniert werden?	238
	6. Können Betriebs- oder Personalrat sanktioniert werden?	238
	7. Wer ist für die Verfolgung der Ordnungswidrigkeit oder Straftat zuständig?	238

8. Wie hoch ist die Geldbuße bei einer Ordnungswidrigkeit? 239
9. Wie hoch ist die Freiheits- oder Geldstrafe bei einer Straftat?..... 239

H. Besonders geschützte Gruppen

- I. Sonderregelungen für Jugendliche und Auszubildende .. 240
 1. Wo werden die Arbeitszeiten von Jugendlichen gesetzlich geregelt? 240
 2. Für wen gilt das JArbSchG?..... 240
 3. Wie lang dürfen Jugendliche arbeiten? 241
 4. Welche Ruhepausen sind einzuhalten? 241
 5. Was gilt für Schichtarbeit, Ruhezeit und Nachtruhe? 241
 6. Kann von den Vorgaben abgewichen werden? 242
 7. Was droht bei Verstößen? 243
- II. Sonderregelungen für Schwangere und stillende Mütter . 243
 1. Gilt für Schwangere und (stillende) Mütter eine Höchstarbeitszeit?..... 243
 2. Welche Ruhezeiten sind zu beachten? 243
 3. Gibt es Sonderregelungen zur Lage der Arbeitszeit?. 244
 4. Was gilt an Sonn- und Feiertagen?..... 244
- III. Sonderregelungen für Schwerbehinderte 245
 1. Welche Sondervorschriften gibt es? 245
 2. Haben Schwerbehinderte Anspruch auf Teilzeit?... 245
 3. Kann der Arbeitgeber die Ansprüche des Schwerbehinderten ablehnen? 245
 4. Müssen Schwerbehinderte Überstunden oder Mehrarbeit leisten? 245
 5. Was passiert bei Verstößen des Arbeitgebers? 246

I. Arbeit(szeit) 4.0

- I. Work-Life-Balance, Work-Life-Blending und Work-Life-Separation 247
 1. Was bedeutet Work-Life-Balance? 247
 2. Warum ist eine gute Work-Life-Balance wichtig? ... 247
 3. Welche Faktoren können die Work-Life-Balance beeinflussen? 247
 4. Welche Gesetze fördern eine bessere Work-Life-Balance? 248
 5. Welche betrieblichen Maßnahmen können eine bessere Work-Life-Balance unterstützen? 248

6.	Was bedeutet Work-Life-Blending?	248
7.	Was sind Vor- und Nachteile von Work-Life-Blending?	249
8.	Was bedeutet Work-Life-Separation?	249
9.	Ist Work-Life-Blending oder Work-Life-Separation das Konzept für die Zukunft?	249
II.	Home-Office, Telearbeit, mobile Arbeit	250
1.	Wie sind die rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Home-Office, mobile Arbeit und Telearbeit?	250
2.	Was versteht man unter Home-Office?	251
3.	Was versteht man unter Telearbeit?	251
4.	Was versteht man unter mobiler Arbeit?	252
5.	Wie kann Home-Office, Telearbeit oder mobile Arbeit eingeführt werden?	252
6.	Gibt es einen Anspruch auf Home-Office, Telearbeit oder mobiles Arbeiten?	252
7.	Gelten die Vorschriften des ArbZG auch bei Home-Office, Telearbeit und mobiler Arbeit?	253
8.	Finden die Vorschriften zum Arbeitsschutz Anwendung?	253
9.	Zählen auch die Arbeitnehmer, die außerhalb der Arbeitsstätte tätig sind, bei der Berechnung der Betriebsrats- bzw. Personalratsfähigkeit?	254
10.	Wie steht es mit der Beteiligung von Betriebs- oder Personalrat?	254
III.	Zeitsouveränität der Arbeitnehmer	255
1.	Was bedeutet Zeitsouveränität?	255
2.	Welche Rolle spielt Zeitsouveränität im Arbeitsrecht?	255
3.	Wann kann durch Zeitsouveränität ein positiver Effekt erzielt werden?	256
4.	Welche Gefahren bestehen bei flexiblen Arbeitszeiten?	256
5.	Welche rechtlichen Rahmenbedingungen bestehen hinsichtlich der Zeitsouveränität?	256

J. Sonderfragen

I.	Außendienstmitarbeiter	258
1.	Was ist ein Außendienstmitarbeiter?	258
2.	Welche Rechte und Pflichten haben Außendienstmitarbeiter?	258

	3. Vertritt der Betriebs- oder Personalrat Außen-	
	dienstmitarbeiter?	258
II.	Grundsätze der Vergütung / Arbeitszeit im	
	vergütungsrechtlichen Sinn.	259
	1. Was versteht man unter Arbeitszeit im ver-	
	gütungsrechtlichen und im arbeitszeitrechtlichen	
	Sinne?	259
	2. Ist es zulässig, Arbeitszeiten unterschiedlich zu	
	vergüten (Vollarbeit und Bereitschaftszeiten)?	260
	3. Gilt der Mindestlohn auch für entsendete	
	ausländische Arbeitskräfte?	260
	4. Ist mit dem Mindestlohn nur die Vollarbeit oder	
	auch die Bereitschaftszeit für ausländisch entsendete	
	Arbeitnehmer zu vergüten?	261
	5. Gilt das Arbeitszeitgesetz auch für entsendete	
	ausländische Arbeitskräfte?	262
III.	Arbeitskampf und Arbeitszeitgesetz	263
	1. Was ist Arbeitskampf?	263
	2. Ist Arbeitskampf zulässig?	263
	3. Hat der Arbeitnehmer einen Lohnanspruch für	
	streikbedingte Fehlzeiten?	263
	4. Muss der Arbeitgeber für die Zeit des Streiks	
	Sozialversicherungsbeiträge abführen?	263
	5. Darf die Streikzeit vom Gleitzeitguthaben	
	abgezogen werden?	264
	6. Darf die Aufsichtsbehörde während eines Streiks	
	Sonn- und Feiertagsruhe bewilligen?	264
	7. Stehen dem Betriebs- oder Personalrat seine	
	Mitbestimmungsrechte auch während des	
	Arbeitskampfes uneingeschränkt zu?	265
	8. Kann die Mitbestimmung eingeschränkt werden,	
	wenn ein Betrieb nur mittelbar von einem	
	Arbeitskampf betroffen ist?	266
	9. Gelten die Einschränkungen des	
	Mitbestimmungsrechts auch für die	
	Nachwirkungen des Arbeitskampfes?	266
IV.	Abmahnung und Kündigung	267
	1. Kann der Arbeitgeber wegen eines	
	Arbeitszeitverstoßes eine Abmahnung erteilen?	267
	2. Wie muss eine wirksame Abmahnung aussehen? ...	267
	3. Wie oft muss abgemahnt werden?	267

4.	Wann kann der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen?	268
5.	Ist bei Arbeitszeitbetrug auch eine fristlose Kündigung möglich?	268
6.	Kann auch der Arbeitnehmer abmahnen oder kündigen?	269
	Stichwortverzeichnis	271