



## Das aktuelle Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 ist seit seiner Veröffentlichung im Wesentlichen unverändert geblieben. Es gilt für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten und dient deren Sicherheit und Gesundheitsschutz. Als Arbeitszeit gilt demnach der Zeitraum vom Beginn bis zum Ende der Arbeit. Ruhepausen werden dabei nicht mitgerechnet. Bei ihnen handelt es sich um im Voraus festgelegte Zeiten der Arbeitsunterbrechung von bestimmter Dauer ohne Arbeitspflicht. Zu unterscheiden ist davon die Ruhezeit. Das ist die Zeit zwischen Ende der Arbeit und deren Wiederaufnahme.

Das Gesetz sieht eine Staffelung je nach Dauer der Arbeitszeit für die Ruhepausen vor. Bis 6 Stunden Dauer der Arbeitszeit ist keine Pause vorzusehen darüber hinaus bei bis zu 9 Stunden ist eine Ruhepause von 30 Minuten einzuplanen, bei mehr als 9 Stunden von 45 Minuten. Eine Ruhepause muss allerdings mindestens 15 Minuten lang sein.

Verpflichtend vorgesehen ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit bis zur Wiederaufnahme der Arbeit. Die Ruhezeit beginnt mit dem Verlassen des Betriebsgeländes und endet, wenn das Betriebsgelände wieder erreicht wird. Damit ist klargestellt, dass Wegezeiten zur Ruhezeit gehören. Sie kann auch mit einem arbeitsfreien Tag zusammenfallen. Das Arbeitszeitgesetz orientiert sich im Gegensatz zur zugrunde liegenden EU-Arbeitszeit-Richtlinie an der täglichen Arbeitszeit von Montag bis Samstag, also an Werktagen, von 8 Stunden. Eine Verlängerung bis auf 10 Stunden werktäglich ist möglich, wenn binnen 6 Kalendermonaten/24 Kalenderwochen der Durchschnitt von 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird.

Bereitschaftsdienst versteht sich als eine Tätigkeit, bei der der Arbeitnehmer an einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Stelle anwesend sein muss, um unverzüglich seine Arbeit aufzunehmen, wenn er gerufen wird. Davon zu unterscheiden ist die sogenannte Rufbereitschaft. Hier hält sich der Arbeitnehmer an einem Ort seiner Wahl bereit, um die Arbeit aufzunehmen. Da Bereitschaftsdienst für den Arbeitnehmer eine geringere Belastung darstellt als die normale Arbeitszeit, kann aufgrund eines Tarifvertrages von der werktäglichen Arbeitszeit von 8 bzw. 10 Stunden abgewichen und die sonst vereinbarte Vergütung unterschritten werden. Im Wohnhandwerker ist Bereitschaftsdienst weitestgehend unbekannt. Daher gibt es auch keine tarifvertragliche Regelung in diesem Punkt. Anders sieht das schon bei Rufbereitschaft aus, gerade auch bei Bestattern. Auch hierzu gibt es keine tarifvertragliche Vereinbarung. Insoweit empfiehlt sich eine arbeitsvertragliche (schriftliche) Regelung über den Umfang der Rufbereitschaft und deren Vergütung. In Betracht kommt hier vor allem eine Pauschalierung für die Zeiten der Rufbereitschaft.