

Arbeitszeit in Deutschland

Wie viele Stunden beträgt die Arbeitszeit?

In Deutschland ist die Höchstarbeitszeit pro Tag gesetzlich geregelt: die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten (entspricht 48 Stunden pro Woche). Sie kann jedoch auf 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 6 Monaten oder 24 Wochen durchschnittlich 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Tarifverträge legen unter Umständen eine niedrigere Arbeitszeit fest. In der Baubranche gilt beispielsweise ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, der die Normalarbeitszeiten wie folgt regelt: Dezember, Januar, Februar, März: 38 Stunden wöchentlich. April bis November: 41 Stunden wöchentlich.

Überstunden müssen vom Arbeitgeber angeordnet und bezahlt werden. Neben dem normalen Stundenlohn gibt es in einigen Branchen und Tarifverträgen Überstundenzuschläge.

Welche Pausen stehen mir zu?

Ihnen steht bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden 30 Minuten Pause pro Tag und bei einer Arbeitszeit von über 9 Stunden 45 Minuten Pause pro Tag zu. Die Pausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Die Pausen müssen im Voraus, d. h. mindestens zu Beginn der täglichen Arbeitszeit feststehen. Die Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Wie ist Teilzeitarbeit geregelt?

Wenn sich ein Arbeitsplatz sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigung eignet, muss der Arbeitgeber ihn für Vollzeit und Teilzeit ausschreiben. Falls Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Wunsch nach Teilzeit haben, müssen die Arbeitgeber über die entsprechenden Teilzeitstellen, die im Unternehmen besetzt werden sollen, informieren.

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Der Arbeitgeber sollte mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung treffen, in der einvernehmlich die Arbeitszeit geregelt wird. Die Arbeitgeber müssen dem Wunsch nach Teilzeit zustimmen, wenn keine betrieblichen Gründe dagegen stehen. Das gilt aber nur für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam.

Im Tarifvertrag können andere Regelungen zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getroffen werden.

Brückenteilzeit: seit 01.01.2019 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch, ihre Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum zu verkürzen

und ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Voraussetzungen sind, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, der Zeitraum für die Verkürzung der Arbeitszeit mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre beträgt, der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt und die Teilzeitvereinbarung nicht vor dem 01.01.2019 geschlossen wurde.

Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann den Antrag auch ablehnen, wenn bereits eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Zeitpunkt ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringert haben. Beispiele: wenn bei mehr als 45 bis 60 Beschäftigten bereits mindestens vier oder wenn bei mehr als 195 bis 200 Beschäftigten bereits mindestens 14 Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringert haben, kann der Arbeitgeber das Verlangen weiterer Arbeitnehmer ablehnen.

Bei der Beantragung gelten weitgehend die gleichen Anforderungen wie beim Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Antragsfrist: 3 Monate vor Beginn der Verringerung.

Achtung: Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit können Sie keine weitere Verringerung und keine Verlängerung der Arbeitszeit verlangen. Wenn Sie nach einer Brückenteilzeit zur ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt sind, können Sie eine erneute Brückenteilzeit frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.