



## Vertrieb im Reisegewerbe

# Arten der Ausübung eines Gewerbes

Ein Gewerbe kann

- stehend, also i. d. R. von einer gewerblichen Niederlassung aus,
- im Reisegewerbe oder
- im Marktverkehr

ausgeübt werden. Ob und wann eine gewerbliche Tätigkeit insgesamt oder nur im Einzelfall einem dieser Bereiche zuzuordnen ist, hängt davon ab, in welcher Form der Gewerbetreibende Geschäftskontakt mit seinen Kunden aufnimmt oder aufnehmen will.

Für den Gewerbetreibenden selbst ist es allein deshalb wichtig zu wissen, in welchem Bereich er sich bewegt, weil dann unterschiedliche und im Einzelfall gegebenenfalls auch zusätzliche Vorschriften zu beachten sind. Denn die Gewerbeordnung (GewO) regelt die einzelnen Bereiche in verschiedenen Titeln (Titel II = Gewerbe; Titel III = Reisegewerbe; Titel IV = Marktverkehr), die auch kumulativ zur Anwendung kommen können.

Auch stehende Gewerbetreibende haben daher zusätzlich immer die Vorschriften über das Reisegewerbe oder den Marktverkehr zu beachten, wenn sie (im Einzelfall) in diesen Vertriebsformen tätig werden wollen. Und wer als Selbständiger ausschließlich im Reisegewerbe oder im Marktverkehr Waren oder Leistungen vertreibt oder ankauft, unterliegt zusätzlich den Erlaubnispflichten, die auch der stehende Handel zu beachten hat.

## Definition des Reisegewerbes

Eine Reisegewerbetätigkeit übt aus, wer als selbständiger Gewerbetreibender, ohne dass er dazu von dem bzw. den Kunden aufgefordert (bestellt) wurde, außerhalb seiner eigenen Niederlassung – oder ohne eine solche zu haben –

- Waren feilbietet, ankauft oder Warenbestellungen aufnimmt,
- Leistungen anbietet oder Bestellungen auf Leistungen aufsucht oder
- unterhaltende Tätigkeiten als Sachausteller oder nach Schaustellerart ausübt.

## Reisegewerbekarte

Eine solche Tätigkeit ist in Person des Reisegewerbetreibenden grundsätzlich erlaubnispflichtig (= reisegewerbekartenpflichtig). Die Reisegewerbekarte ist bei der zuständigen Behörde zu beantragen, in deren Bezirk der Reisegewerbetreibende seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder – bei juristischen

Personen – die juristische Person ihren Sitz hat. Sie darf nur erteilt werden, wenn der Antragsteller die erforderliche persönliche Zuverlässigkeit besitzt.

Nach geltender Rechtslage benötigt nur noch der so genannte Prinzipal, d. h. der oder die Inhaber des Unternehmens, das im Reisegewerbe tätig wird, die Reisegewerbekarte. Die frühere Reisegewerbekartenpflicht für angestellte Mitarbeiter des Unternehmens ist entfallen, da es jetzt nicht mehr darauf ankommt, wer vor Ort „in eigener Person“ das Reisegewerbe ausübt. Maßgebend ist vielmehr, wer die Tätigkeit gewerbsmäßig, d. h. als selbständiger Gewerbetreibender unter den vorgenannten Tatbestandsvoraussetzungen, ausübt. Das kann auch eine juristische Person sein (z. B. GmbH, AG), die dann als solche reisegewerbekartenpflichtig ist.

Ob die Tätigkeit im Reisegewerbe im eigenen oder fremden Namen und/oder auf eigene oder fremde Rechnung ausgeübt wird, ist für die Frage der Reisegewerbekartenpflicht nicht ausschlaggebend. Deshalb ist z. B. auch ein selbständiger Handelsvertreter, der den Verkauf im Reisegewerbe auf Rechnung eines Vertriebsunternehmens abwickelt, zusätzlich zu diesem Vertriebsunternehmen bzw. dessen Inhabern oder Gesellschaftern reisegewerbekartenpflichtig.

Eine Reisegewerbekarte kann inhaltlich beschränkt werden; ebenfalls möglich sind Befristungen und/oder Auflagen.

## Mitführen und Vorzeigen der Reisegewerbekarte oder einer Zweitschrift

Der Inhaber einer Reisegewerbekarte hat diese bei der Ausübung seiner Tätigkeit ständig mitzuführen und auf Verlangen den zuständigen Behörden oder Beamten vorzuzeigen. Sofern der Inhaber der Reisegewerbekarte die (Reisegewerbe-)Tätigkeit nicht in eigener Person ausübt, ist er verpflichtet, seinen im Betrieb beschäftigten Mitarbeitern eine Zweitschrift oder eine beglaubigte Kopie der Reisegewerbekarte auszuhändigen, wenn diese unmittelbar mit Kunden in Kontakt treten sollen. Das gilt auch dann, wenn die Beschäftigten an einem anderen Ort als der Inhaber tätig sind.

Sofern eine juristische Person Inhaber der Reisegewerbekarte ist, benötigen sowohl die vertretungsberechtigten Personen (z. B. GmbH- Geschäftsführer), als auch die übrigen Beschäftigten der GmbH, die mit Kunden in Kontakt treten sollen, eine Zweitschrift oder beglaubigte Kopie der Reisegewerbekarte.

Auch die Inhaber einer Zweitschrift oder beglaubigten Kopie haben diese während der Tätigkeit ständig mitzuführen und den zuständigen Behörden oder Beamten auf Verlangen vorzuzeigen. Die zuständigen Behörden oder Beamten können eine Einstellung der Tätigkeit bis zur Herbeischaffung der Reisegewerbekarte, der Zweitschrift oder der beglaubigten Kopie verlangen und – von dem Reisegewerbetreibenden – auch eine Vorlage der mitgeführten Waren.

Der Inhaber einer Reisegewerbekarte hat weiter zu beachten, dass im Reisegewerbe nur Mitarbeiter beschäftigt oder eingesetzt werden, die die dafür erforderliche Zuverlässigkeit besitzen. Anderenfalls

kann ihm die Beschäftigung einer Person im Reisegewerbe von der zuständigen Behörde untersagt werden.

## Befreiungen von der Reisegewerbekartenpflicht

Nicht erforderlich ist eine Reisegewerbekarte allerdings, wenn lediglich andere Gewerbetreibende oder auch Freiberufler bzw. vergleichbare Berufsgruppen im Rahmen ihres Geschäftsbetriebs aufgesucht werden. Auch kann die zuständige Behörde im Einzelfall Ausnahmen für besondere Verkaufsveranstaltungen zulassen.

Darüber hinaus sind folgende Tätigkeiten reisengewerbekartenfrei:

- das Feilbieten von Waren anlässlich von Messen, Ausstellungen, öffentlichen Festen oder aus besonderem Anlass mit Erlaubnis der zuständigen Behörde;
- der Vertrieb selbst gewonnener Erzeugnisse der Land- und Forstwirtschaft, des Gemüse-, Obst- und Gartenbaus, der Geflügelzucht und Imkerei sowie der Jagd und Fischerei;
- der Vertrieb von Milch und Milcherzeugnissen, sofern eine Erlaubnis nach § 4 Milch- und Margarinegesetz vorliegt (diese Regelung ist aber nur noch für Altfälle relevant, da die Erlaubnispflicht des § 4 Milch- und Margarinegesetzes a. F. aufgehoben wurde);
- die Vermittlung und der Abschluss von Bausparverträgen sowie von Versicherungsverträgen als so genannter gebundener Versicherungsvermittler nach § 34d Abs. 6 oder Abs. 7 Nr. 1 und 2; die Beratung über Versicherungen als Versicherungsberater im Sinne des § 34 d Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 34 d Abs. 7 Satz 2. Das gleiche gilt für die in dem Gewerbebetrieb beschäftigten Personen; ebenso für Versicherungsvermittler und Versicherungsberater, die in einem anderen EU/EWR-Staat niedergelassen und dort registriert sind;
- alle nach Bundes- oder Landesrecht erlaubnispflichtigen Gewerbe, für deren Ausübung die Zuverlässigkeit erforderlich ist, sofern die erforderliche Erlaubnis vorliegt;
- die Vermittlung von Finanzanlagen als Finanzanlagevermittler sowie die Beratung Dritter über Finanzanlagen (§ 34 f Abs. 3 Nr. 4, auch in Verbindung mit § 34 Abs.1 S. 4); das Gleiche gilt für die in dem Gewerbebetrieb beschäftigten Personen;
- die Vermittlung von Immobiliendarlehensverträgen sowie die Beratung Dritter zu solchen Verträgen (§ 34 i Abs. 4, auch in Verbindung mit § 34 h Abs. 1 S. 4);
- \*) der An- und Verkauf, das Anbieten und die Aufnahme von Bestellungen (Waren oder Leistungen) in der Gemeinde des Wohnsitzes oder der gewerblichen Niederlassung des Reisegewerbetreibenden, sofern diese nicht mehr als 10.000 Einwohner zählt;
- 
- \*) der regelmäßige Vertrieb von Lebensmitteln und Waren des täglichen Bedarfs in kürzeren Zeitabständen an derselben Stelle;
- \*) das Feilbieten von Druckwerken auf öffentlichen Wegen, Straßen, Plätzen oder an anderen öffentlichen Orten. Das gilt aber nicht für Zeitschriftenwerber, die von Haus zu Haus gehen, um Zeitschriftenbestellungen aufzunehmen

\*) Sofern die drei letztgenannten Tätigkeiten nur im Reisegewerbe ausgeübt werden, ist aber analog dem stehenden Gewerbe eine Gewerbeanmeldung beim Ordnungsamt zu erstatten.

## Vertriebsverbote im Reisegewerbe

Unabhängig davon, ob eine Reisegewerbekarte erforderlich ist oder nicht, ist zu beachten, dass verschiedene Tätigkeiten im Reisegewerbe ausdrücklich verboten sind. Das gilt für

den Vertrieb von Giften und gifthaltigen Waren (ausgenommen die Aufnahme von Bestellungen auf Pflanzenschutzmittel, Schädlingsbekämpfungsmittel und Holzschutzmittel, für die nach baurechtlichen Vorschriften ein Prüfbescheid mit Prüfzeichen erstellt worden ist);

den Vertrieb von Bruchbändern, medizinischen Leibbinden, Stützapparaten und Bandagen, orthopädischen Fußstützen, Brillen und Augengläsern (ausgenommen Schutzbrillen und Fertigteilebrillen);

den Vertrieb von elektromedizinischen Geräten einschließlich elektronischer Hörgeräte (ausgenommen Geräte mit unmittelbarer Wärmeeinwirkung) den Vertrieb von Wertpapieren, Lotterielosen, Bezugs- und Anteilscheinen auf Wertpapiere und Lotterielose (ausgenommen der Verkauf von Lotterielosen im Rahmen genehmigter Lotterien zu gemeinnützigen Zwecken auf öffentlichen Wegen, Straßen, Plätzen oder anderen öffentlichen Orten). Das Vertriebsverbot gilt nicht, wenn die Tätigkeit in einem nicht ortsfesten Geschäftsraum eines Kreditinstituts oder eines Unternehmens nach § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 des Kreditwesengesetzes ausgeübt wird, sofern in diesem Geschäftsraum ausschließlich bankübliche Geschäfte betrieben werden, zu denen dieses Unternehmen nach dem Kreditwesengesetz befugt ist. Zu Wertpapieren, die dem Vertriebsverbot unterliegen, zählt die gewerberechtliche Rechtsprechung auch sog. kleine Inhaberpapiere i. S. d. § 807 BGB, wie z. B. Eintrittskarten zu Sport- oder Musikveranstaltungen;

den Vertrieb von Schriften unter der Zusicherung von Prämien oder Gewinnen;

das Feilbieten und den Ankauf von Edelmetallen – Gold, Silber, Platin, Platinbeimetallo – und edelmetallhaltigen Legierungen in jeder Form sowie Waren mit Edelmetallaufgaben (ausgenommen Silberschmuck bis zu einem Verkaufspreis von 40 € und Waren mit Silberaufgaben). Das Verbot gilt nicht, wenn diese Tätigkeit in einem nicht ortsfesten Geschäftsraum eines Kreditinstituts oder eines Unternehmens nach § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 des Kreditwesengesetzes ausgeübt wird, wenn in diesem Geschäftsraum ausschließlich bankübliche Geschäfte betrieben werden, zu denen dieses Unternehmen nach dem Kreditwesengesetz befugt ist Edelmetallen, Schmucksteinen, synthetischen Steinen, Perlen; das Feilbieten von alkoholischen Getränken. Zugelassen sind aber

Bier und Wein in fest verschlossenen Behältnissen; alkoholische Getränke, soweit sie aus selbst gewonnenen Erzeugnissen des Weinbaus, der Landwirtschaft oder des Obst- und Gartenbaus hergestellt wurden; nur durch den Urproduzenten selbst: auch das Feilbieten von nicht selbst vergorenen zugekauften Likören und Geisten aus Obst, Pflanzen und anderen landwirtschaftlichen Ausgangserzeugnissen sowie (in allen Fällen); das Feilbieten alkoholischer Getränke, die im Rahmen und für die Dauer der Veranstaltung von einer ortsfesten Betriebsstätte zum Verzehr an Ort und Stelle verabreicht werden;

den Abschluss sowie die Vermittlung von Rückkaufgeschäften (§ 34 Abs. 4 GewO) und die für den Darlehensnehmer entgeltliche Vermittlung von Darlehensgeschäften. Das gilt nicht, wenn diese Tätigkeit in einem nicht ortsfesten Geschäftsraum eines Kreditinstituts oder eines Unternehmens nach § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 des Kreditwesengesetzes ausgeübt wird, sofern in diesem Geschäftsraum ausschließlich bankübliche Geschäfte betrieben werden, zu denen dieses Unternehmen nach dem Kreditwesengesetz befugt ist;

das Feilbieten von Bäumen, Sträuchern und Rebpfanzengut bei land- und forstwirtschaftlichen Betrieben sowie Betrieben des Obst-, Garten- und Weinanbaues.

Diese Vertriebsverbote gelten nicht, wenn ausschließlich andere Personen im Rahmen ihres Geschäftsbetriebes aufgesucht werden. Davon unberührt bleibt aber das letztgenannte Vertriebsverbot gegenüber Betrieben des Obst-, Garten- und Weinanbaus.

## Besonderheiten bei Wanderlagern

Auch Verkaufsveranstaltungen zum Vertrieb von Waren und zum Vertrieb von Dienstleistungen, die ein Gewerbetreibender außerhalb seiner gewerblichen Niederlassung – oder ohne eine solche zu haben – und außerhalb einer Messe, Ausstellung oder eines Marktes von einer festen Verkaufsstätte aus vorübergehend durchführt (z. B. angemietetes Ladenlokal oder Raum in einem Hotel oder Gasthaus sowie Verkaufswagen etc.), sind Tätigkeiten im Reisegewerbe. Solche Verkaufsveranstaltungen werden als Wanderlager bezeichnet.

Die Reisegewerbekartenpflicht trifft dann nicht nur den Gewerbetreibenden, der die Waren oder Dienstleistungen im eigenen Namen auf eigene Rechnung vertreibt, sondern auch den bzw. die Gewerbetreibenden, die den Verkauf an Ort und Stelle (im eigenen oder fremden Namen) auf fremde Rechnung, z. B. für eine Vertriebsfirma, abwickeln.

Da Wanderlagerveranstaltungen nur eine besondere (Unter-)Form des Reisegewerbes sind, finden jedoch die genannten Befreiungstatbestände, aber auch die aufgeführten Vertriebsverbote im Reisegewerbe Anwendung.

Ebenso sind die Hinweise zum Mitführen und Vorzeigen der Reisegewerbekarte oder einer Zweitschrift zu beachten.

## Gesonderte Anzeigepflicht bei Wanderlagern

Mit dem Gesetz zur Stärkung des Verbraucherschutzes im Wettbewerbs- und Gewerberecht, welches am 28. Mai 2022 in Kraft getreten ist, wurden im Bereich des Wanderlagers einige Vorschriften verschärft. Insbesondere wurden die Anforderungen an die Anzeige sowie die öffentliche Ankündigung ausgeweitet. Wenn – was die Regel ist – auf Wanderlagerveranstaltungen öffentlich hingewiesen werden soll, z. B. durch Postwurfsendungen oder Zeitungsanzeigen, ist die Verkaufsaktion darüber hinaus spätestens vier Wochen (statt vorher zwei) vor Veranstaltungsbeginn bei der für den Veranstaltungsort zuständigen Behörde anzuzeigen.

Die Anzeige hat folgende Angaben zu enthalten:

- Ort (mit genauer Anschrift) und Zeit (auch Öffnungszeiten) der Veranstaltung,
- den Namen und die Wohn- bzw. Betriebssitzanschrift des vor Ort zuständigen Veranstalters

(Veranstaltungsleiters) und

- den Namen und die Wohn- bzw. Betriebssitzanschrift desjenigen, für dessen Rechnung die Waren oder Dienstleistungen vertrieben werden,
- Angaben, die eine schnelle Kontaktaufnahme und unmittelbare Kommunikation mit dem Veranstalter ermöglichen, einschließlich einer Telefonnummer und einer E-Mail-Adresse,
- Angabe des Handelsregisters, Vereinsregisters oder Genossenschaftsregisters, in das der Veranstalter eingetragen ist, und die entsprechende Registernummer,
- den Wortlaut und die Art der beabsichtigten öffentlichen Ankündigung (Werbung).
- den Namen eines schriftlich bevollmächtigten Vertreters des in der Anzeige genannten Veranstalters des Wanderlagers, der dieses an Ort und Stelle für den Veranstalter leitet.

In der öffentlichen Ankündigung eines Wanderlagers müssen folgende Informationen enthalten sein:

- die Art der Ware oder Leistung, die im Rahmen des Wanderlagers vertrieben wird,
- der Ort des Wanderlagers,
- der Name des Veranstalters, die Anschrift, unter der er niedergelassen ist, sowie Angaben, die eine schnelle Kontaktaufnahme und unmittelbare Kommunikation mit dem Veranstalter ermöglichen, einschließlich einer Telefonnummer und einer E-Mail-Adresse, und
- in leicht erkennbarer und deutlich lesbarer oder sonst gut wahrnehmbarer Form Informationen darüber, unter welchen Bedingungen dem Verbraucher bei Verträgen, die im Rahmen des Wanderlagers abgeschlossen werden, ein Widerrufsrecht zusteht.

Dabei ist zu beachten, dass im Zusammenhang mit Wanderlagerveranstaltungen, auch in persönlichen Einladungsschreiben, keine unentgeltlichen Zuwendungen (Waren oder Leistungen), einschließlich Preisausschreiben, Verlosungen und Ausspielungen angekündigt werden dürfen, unabhängig von deren wettbewerbsrechtlicher Zulässigkeit.

Darüber hinaus ist zum Schutz der Verbraucherinnen und Verbraucher nun grundsätzlich der Verkauf folgender Produkte bei Wanderlagern verboten:

- Finanzanlagen (§ 34f Absatz 1 Satz 1),
- Versicherungsverträge und Bausparverträge sowie Immobilier-Verbraucherdarlehensverträge (§ 34i Absatz 1 Satz 1) oder entsprechende entgeltliche Finanzierungshilfen,
- Medizinprodukte,
- Nahrungsergänzungsmittel.

Das Verbot gilt nicht, wenn sich das Wanderlager ausschließlich an Personen richtet, die das Wanderlager im Rahmen ihres Geschäftsbetriebes aufsuchen.

Sowohl die Anzeige als auch die Werbung sind in zweifacher Ausfertigung einzureichen, damit eine gewerbe- und wettbewerbsrechtliche Überprüfung durch die zuständige Industrie- und Handelskammer möglich ist. Denn diese erhält von den Ordnungsbehörden die Zweitausfertigung der Anzeige mit der beabsichtigten Werbung zur Prüfung.

Abgesehen von den allgemeinen Wettbewerbsregeln wird insbesondere geprüft, ob das Verbot der Ankündigung unentgeltlicher Zuwendungen oder Gewinnspiele beachtet wurde. Verstöße führen in der

Regel zur behördlichen Untersagung der Veranstaltung, wenn entsprechende Werbeaussagen nicht rechtzeitig vor Beginn der Veranstaltung abgeändert werden.

In Zweifelsfällen sollten deshalb Unternehmen, die Wanderlagerveranstaltungen durchführen wollen, mit der für den Veranstaltungsort zuständigen Industrie- und Handelskammer frühzeitig Kontakt aufnehmen, damit die beabsichtigte Werbung vor Beginn der zweiwöchigen Anzeigefrist auf ihre Zulässigkeit überprüft und ggf. auch noch korrigiert werden kann.

Zu beachten ist weiterhin, dass die Veranstaltung eines Wanderlagers an Ort und Stelle nur durch den in der Anzeige genannten Veranstalter oder einen von ihm schriftlich bevollmächtigten Vertreter geleitet werden darf, der dann der Behörde ebenfalls mitzuteilen ist. Sofern es sich dabei um selbständige Gewerbetreibende handelt, benötigen diese ebenfalls eine Reisegewerbekarte.

## Jugend- und Mutterschutzbestimmungen

Für die Beschäftigung von Kindern (unter 15 Jahre) und Jugendlichen (zwischen 15 und 18 Jahren) gelten nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz besondere Bestimmungen. Die Höchstdauer für die Arbeit von Jugendlichen beträgt grundsätzlich acht Stunden am Tag und 40 Stunden in der Woche. Ruhepausen zählen dabei nicht zur Arbeitszeit. Sie müssen bereits vor Arbeitsbeginn feststehen. Bei einer Arbeitszeit von viereinhalb bis zu sechs Stunden muss die Pause 30 Minuten, bei mehr als sechs Stunden 60 Minuten dauern. Sie muss mindestens 15 Minuten lang sein und darf nicht früher als eine Stunde nach Arbeitsbeginn und nicht später als eine Stunde vor Arbeitsende beginnen. Ein Jugendlicher darf nie länger als viereinhalb Stunden ohne Ruhepause arbeiten. Jugendliche müssen nach Beendigung der Arbeitszeit mindestens zwölf Stunden Freizeit haben. Außerdem dürfen sie grundsätzlich nur in der Zeit von 06.00 bis 20.00 Uhr arbeiten, wobei für Jugendliche über 16 Jahre für bestimmte Branchen andere Regelungen möglich sind. Es gilt grundsätzlich die Fünftagewoche, wobei die beiden freien Tage möglichst aufeinander folgen sollen. An Samstagen, Sonntagen und Feiertagen dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht arbeiten, allerdings gibt es für bestimmte Branchen Ausnahmeregelungen. Jugendliche, die der Berufsschulpflicht unterliegen, haben für die Dauer des Berufsschulunterrichts einen Freistellungsanspruch. Ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten wird auf die Arbeitszeit mit acht Stunden, Berufsschulwochen mit 40 Stunden angerechnet, im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

Kinder (Personen unter 15 Jahren) dürfen grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung. Allerdings dürfen Kinder über 13 Jahre mit Einwilligung der Personensorgeberechtigten beschäftigt werden, wenn die Tätigkeit leicht und für Kinder geeignet ist. Die höchstzulässige Arbeitszeit beträgt grundsätzlich zwei Stunden. Die Beschäftigung darf nicht zwischen 18.00 und 8.00 Uhr, vor und während des Schulunterrichts stattfinden. In den Schulferien dürfen Kinder und vollzeitschulpflichtige Jugendliche bis zu vier Wochen beschäftigt werden, wobei für diese Zeit grundsätzlich die Regelungen über die Beschäftigung Jugendlicher gelten.

Werdende und stillende Mütter dürfen auf Grund des Mutterschutzgesetzes grundsätzlich nicht mehr als achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (bei Frauen unter 18 Jahren acht

Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche) beschäftigt werden, wobei Sonntage in die Doppelwoche eingerechnet werden. Nachtarbeit ist ab dem fünften Schwangerschaftsmonat in der Regel zwischen 20.00 und 6.00 Uhr verboten. Das grundsätzlich geltende Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit wird für eine Reihe von Tätigkeit durchbrochen.

## Individuelle Dauer der Arbeitszeit

Die individuelle Dauer der Arbeitszeit betrifft das Ausmaß der vom Arbeitnehmer geschuldeten Zeit. Sie unterliegt nicht dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, sondern ergibt sich entweder aus der ausdrücklichen Absprache der Parteien, aus kollektiven Regelungen oder aus stillschweigender Akzeptanz der im Betrieb üblichen Handhabung. Der Arbeitgeber kann sich auch nicht vertraglich das Recht vorbehalten, die Arbeitszeitdauer zu bestimmen.

## Lage der Arbeitszeit

Die Lage der Arbeitszeit betrifft die Verteilung der zur Verfügung stehenden Zeit. Pausen, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit kann der Arbeitgeber vorbehaltlich der Mitbestimmung des Betriebsrates aufgrund seines Weisungsrechtes festlegen, sofern keine individuellen Arbeitszeitvereinbarungen vorliegen. Auch die langjährige unveränderte Beibehaltung der gleichen Lage der Arbeitszeit begründet keinen „Anspruch“ auf Beibehaltung aus betrieblicher Übung. Der Arbeitszeitrahmen kann durch den Arbeitgeber einseitig verändert werden, wenn keine Beschränkung durch Tarif- oder Arbeitsvertrag und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates vorliegt.

## Arbeit auf Abruf

Ein besonderer Fall ist die Arbeit auf Abruf. Diese liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit bezogen auf einen bestimmten Zeitraum im Arbeitsvertrag festgelegt ist und die Lage der Arbeitszeit von der Konkretisierung des Arbeitgebers (entsprechend des Arbeitsanfalls) abhängt. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung muss die (Mindest-)Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Der Arbeitgeber muss bei Abruf der Arbeitsleistung jedoch beachten, dass diese bei einer vereinbarten Mindestarbeitszeit höchstens 25% zusätzlich, bei einer vereinbarten Mindestarbeitszeit nur bis zu 20% weniger abrufen darf. Erfolgt keine Festlegung, fingiert das Gesetz eine wöchentliche Arbeitszeit von zwanzig Stunden, es sei denn, aus der tatsächlichen Vertragsabwicklung ergibt sich eine höhere Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit. Wird keine tägliche Arbeitszeit vereinbart, muss der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden im Anspruch nehmen. Dies soll den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers sichern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage, festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Der Arbeitnehmer ist nur zur Leistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt und die Arbeitsleistung im festgelegten Zeitrahmen zu erfolgen hat.

Im Krankheitsfall hat auch der Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistung auf Abruf erbringt, einen Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber (allgemeine Informationen zum Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Sie in unserem Merkblatt zu „Krankheit von Arbeitnehmern“).

Die Höhe der Entgeltfortzahlung bei einer Vereinbarung zu Arbeit auf Abruf bemisst sich nach der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Krankheitsbeginn. Zu beachten ist dabei, dass dem Arbeitnehmer, losgelöst von der tatsächlich in diesem Zeitraum vom Arbeitgeber abgerufenen Arbeitszeit, stets ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe der Vergütung für die vereinbarte Mindestarbeitszeit zusteht.

## Arbeitszeitmodelle / Flexible Arbeitszeiten

Anstelle starrer Arbeitszeitregeln werden zunehmend flexible Arbeitszeitmodelle vereinbart. Bei der Gleitzeit ist es dem Arbeitnehmer überlassen, Beginn und Ende seiner Arbeitszeit innerhalb eines vorgegebenen Rahmens individuell zu regeln. Er ist lediglich zur Einhaltung einer bestimmten Kernzeit verpflichtet. Die tatsächlich geleisteten Stunden werden auf einem Gleitzeitkonto erfasst. Über- und Unterschreitungen sind innerhalb bestimmter Zeiten auszugleichen. Kann der Ausgleich wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erfolgen, sind die nicht ausgeglichenen Stunden in Geld zu vergüten. Daneben gibt es vor allem im Einzelhandel rollierende Systeme. Dabei werden auf Basis der Arbeitszeit die Arbeitstage für einen bestimmten Bezugszeitraum festgelegt, wobei die Einsatztage „vorwärts“ oder „rückwärts“ wechseln. Schichtsysteme bieten die Möglichkeit zur Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen. Schließlich gibt es noch das Modell der Vertrauensarbeitszeit, bei der den Arbeitnehmern nur ein täglicher Zeitrahmen vorgegeben wird. Zeiterfassung und Zeitkontrollen erfolgen nicht. Der Arbeitgeber kontrolliert lediglich das Arbeitsergebnis.

## Aushangpflichten

Der Arbeitgeber muss einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes, der für den Betrieb geltenden Verordnungen sowie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auslegen oder aushängen. Weitergehende Pflichten können sich bei der Beschäftigung bestimmter Personengruppen ergeben (siehe dazu das Merkblatt „Aushangpflichten für Arbeitgeber“). Zudem hat er die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Seit dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes zum 16.08.2014 ist der Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten (Mini-Job) sowie von Beschäftigten in den Bereichen des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) nach 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen und die Aufzeichnung für zwei Jahre aufzubewahren.

Entsprechendes gilt für den Entleiher, dem ein Verleiher einen oder mehrere Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einer der in § 2a des SchwarzArbG aufgeführten Branchen überlässt.

§ 17 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes verpflichtet die Arbeitgeber, die die in Abs. 1 genannten Gruppen von Arbeitnehmern beschäftigen, die für den Nachweis der Zahlung des Mindestlohns erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Geltungsbereich dieses Gesetzes, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, in deutscher Sprache bereitzuhalten.

Da die für die Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes erforderlichen Unterlagen in der Regel ohnehin aufgrund anderweitiger gesetzlicher Vorgaben aufbewahrt werden dürften, entfaltet die Verpflichtung zur

Führung von Arbeitszeitznachweisen im Ergebnis kaum zusätzliche Belastungen für die Arbeitgeber.

## Aufzeichnungspflichten

Der Arbeitgeber ist derzeit nach § 16 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz dazu verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit (regelmäßig acht Stunden) hinausgehende Arbeitszeit und jegliche Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung muss in Bezug auf einen konkreten Arbeitnehmer stattfinden und darf nicht pauschal erfolgen. Eine Pflicht die konkrete Arbeitszeit (Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit) aufzuzeichnen, besteht nach § 17 Absatz 1 Mindestlohngesetz für den Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten („Mini-Job“), und den Arbeitgeber von Beschäftigten in den Bereichen des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG). Entsprechendes gilt für einen Entleiher, dem ein Verleiher einen oder mehrere Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einer der in § 2a SchwarzArbG aufgeführten Branchen überlässt.

Nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.09.2022 (AZ 1 ABR 22/21) ist höchststrichterlich entschieden, dass eine grundsätzliche Arbeitszeiterfassung in Deutschland verpflichtend ist. Eine solche Pflicht ergibt sich laut BAG aus § 3 Absatz 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes und wurde mit einer europarechtskonformen Auslegung begründet. Der EuGH hatte mit Urteil vom 14.05.2019 (Aktenzeichen C-55/18) entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Dies bedeutet, dass nicht nur die über die werktägliche hinausgehende Arbeitszeit aufgezeichnet werden muss, sondern auch Beginn, Ende der Arbeitszeit und Ruhepausen. Darüber hinaus muss auch die wöchentliche Höchstarbeitszeit, beziehungsweise eines Zeitausgleiches bei einem Abweichen der Höchstarbeitszeit ersichtlich sein. Zur konkreten Umsetzung, insbesondere hinsichtlich Vertrauensarbeitszeit, hat sich das Bundesarbeitsgericht bislang nicht geäußert.

## Rechte des Betriebsrats

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Betriebsrat bei der Festlegung von Beginn und Ende der allgemeinen täglichen Arbeitszeit, der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ein Mitbestimmungsrecht. Ebenso darf er gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit mitbestimmen. Allerdings gilt das Mitbestimmungsrecht nicht für die Konkretisierung der individuellen Arbeitszeit, sondern nur für generelle Fragen, also bei der Einführung, dem Abbau sowie der Ausgestaltung der Arbeitszeitformen (flexible Arbeitszeiten, Gleitzeiten, Ruf- und Bereitschaftsdienst, rollierendes System, Schichtarbeit), bei der Aufstellung von Dienstplänen oder bei der Gestaltung der Teilzeitbeschäftigung. Der Betriebsrat hat darüber hinaus ein Beratungs- und Vorschlagsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung.

### Rechtshinweis

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Trier für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Eine anwaltliche Beratung im Einzelfall kann dadurch nicht ersetzt werden. Obwohl dieses Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.