



---

**Fachbereich Europa - EU 6**

---

**Unionsrechtliche Vorgaben für das Arbeitszeitgesetz**  
Zulässigkeit einer Abschaffung und Umsetzungsdefizite

**Unionsrechtliche Vorgaben für das Arbeitszeitgesetz**

## Zulässigkeit einer Abschaffung und Umsetzungsdefizite

Aktenzeichen: EU 6 - 3000 - 006/26  
Abschluss der Arbeit: 24. Februar 2026 (zugleich letzter Abruf)  
Fachbereich: EU 6: Fachbereich Europa

---

Die Arbeiten des Fachbereichs Europa geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten des Fachbereichs Europa geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegen, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab der Fachbereichsleitung anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Zulässigkeit einer Abschaffung des ArbZG</b>	<b>4</b>
2.1.	Arbeitszeitrichtlinie	5
2.2.	Umsetzungspflicht	5
2.3.	Konsequenzen einer Verletzung der Umsetzungspflicht	6
2.3.1.	Vertragsverletzungsverfahren	6
2.3.2.	Unmittelbare Wirkung	7
2.3.3.	Richtlinienkonforme Auslegung	8
2.3.4.	Unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch	8
<b>3.</b>	<b>Umsetzungsdefizite im ArbZG</b>	<b>8</b>
3.1.	Bezugszeitraum (Art. 16 Buchst. b ArbZRL – § 3 S. 2 ArbZG)	9
3.2.	Ruhezeit (Art. 3 ArbZRL – § 5 Abs. 2, 3 ArbZG)	10
3.3.	Nachtarbeit (Art. 8 Buchst. b ArbZRL – Art. 6 ArbZG)	11
3.4.	Opt-out (Art. 22 Abs. 1 Buchst. a ArbZRL – § 7 Abs. 2a, 7 ArbZG)	11
3.5.	Arbeitszeiterfassung (§ 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG, § 3 ArbSchG)	14
<b>4.</b>	<b>Fazit</b>	<b>15</b>

## 1. Einleitung

Das **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG<sup>1</sup>) ist regelmäßig Gegenstand politischer und rechtlicher Kontroversen. Dies betrifft beispielsweise Vorschläge zur Abschaffung<sup>2</sup> des ArbZG oder zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen, etwa durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit<sup>3</sup> oder eine Eingrenzung des Rechts auf Teilzeit.<sup>4</sup> Zudem werden wiederholt Zweifel geäußert, ob einzelne Bestimmungen des ArbZG einen hinreichenden, den Vorgaben der **Arbeitszeitrichtlinie** (ArbZRL<sup>5</sup>) genügenden Schutz für Arbeitnehmer bieten.<sup>6</sup>

Vor diesem Hintergrund wurde der Fachbereich Europa mit der Prüfung beauftragt, ob eine **Abschaffung** des deutschen ArbZG mit europäischem Recht vereinbar wäre. Zudem wird gefragt, ob **Anpassungsbedarf** bei den bestehenden Bestimmungen des ArbZG besteht, um diese vollständig europarechtskonform auszugestalten.

Die vorliegende Ausarbeitung geht diesen Fragen in zwei Schritten nach: Zunächst wird untersucht, ob eine Abschaffung des deutschen ArbZG unionsrechtskonform wäre (Ziff. 2.). Anschließend wird geprüft, ob und inwieweit bei einzelnen Regelungen des ArbZG Umsetzungsdefizite bestehen (Ziff. 3.).

Die Darstellung beschränkt sich auf eine Untersuchung des ArbZG und der ArbZRL. Auf weitere Rechtsakte des Unions- und nationalen Rechts wird nur insoweit eingegangen, als es zum Verständnis der Argumentation erforderlich ist.

## 2. Zulässigkeit einer Abschaffung des ArbZG

Eine vollständige Abschaffung des ArbZG wäre unionsrechtswidrig. Denn die Vorgaben der ArbZRL (Ziff. 2.1.) verpflichten Deutschland zur Umsetzung derselben (Ziff. 2.2.). Würde Deutschland das ArbZG abschaffen, läge darin eine – nachträgliche – Verletzung seiner Umsetzungspflicht mit daraus folgenden Konsequenzen (Ziff. 2.3.).

---

1 Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), zuletzt geändert durch Art. 52 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323).

2 [WELT-Beitrag](#) vom 15. Januar 2026, Friedrich Merz würde gerne das Arbeitszeitgesetz abschaffen; [SPIEGEL-Beitrag](#) vom 16. Januar 2026, Oppositionsparteien kritisieren Merz für Arbeitszeitgesetz-Aussage; [LTO-Beitrag](#) vom 19. Januar 2026, Merz' Vorstoß zur Arbeitskraft-Debatte – Mehr arbeiten, weniger krank sein?

3 Verantwortung für Deutschland, [Koalitionsvertrag](#) zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, 5. Mai 2025, S. 18.

4 [FAZ-Beitrag](#) vom 25. Januar 2026, Kein Rechtsanspruch mehr – CDU-Wirtschaftsflügel will „Lifestyle-Teilzeit“ abschaffen – SPD und Grüne empört; [ZEIT-Beitrag](#) vom 25. Januar 2026, Teilzeit-Vorstoß von Wirtschaftsflügel sorgt für Streit in der CDU.

5 Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, [ABl. L 299 vom 18. November 2003, S. 9](#).

6 Vgl. *Buschmann*, Völker- und europarechtsnotwendige Korrekturen im Arbeitszeitrecht, in: *Jahrbuch des Arbeitsrechts*, 2025, S. 45 ff.

## 2.1. Arbeitszeitrichtlinie

Die ArbZRL legt Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung fest. Durch die Richtlinie sollen die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer<sup>7</sup> in allen Mitgliedstaaten angeglichen und verbessert werden (einheitliches Mindestschutzniveau).

Zu den zentralen Regelungen der Richtlinie zählen die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden (Art. 6 ArbZRL), die tägliche Ruhezeit von elf Stunden (Art. 3 ArbZRL) und Regelungen zur Nacharbeit (Art. 8 ArbZRL). Darüber hinaus sieht die Richtlinie Regelungs- und Abweichungsmöglichkeiten für die Mitgliedstaaten vor (Art. 17, 22 ArbZRL).

## 2.2. Umsetzungspflicht

Im Gegensatz zu Verordnungen gelten Richtlinien nicht unmittelbar, sondern verpflichten die Mitgliedstaaten, ihr nationales Recht innerhalb der vorgesehenen Umsetzungsfrist an die unionsrechtlichen Vorgaben anzupassen.<sup>8</sup> Diese Pflicht – gestützt auf Art. 288 Abs. 3 AEUV i. V. m. Art. 4 Abs. 3 EUV – entsteht mit Ablauf der Umsetzungsfrist<sup>9</sup> und kann die Aufhebung, Änderung oder auch Beibehaltung bestehender Regelungen erfordern, sofern dadurch ein richtlinienkonformer Rechtszustand hergestellt wird. Mit Fristablauf dürfen die Mitgliedstaaten weder eine den Richtlinienzielen widersprechende Rechtslage schaffen oder aufrechterhalten noch eine bereits richtlinienkonforme Regelung beseitigen.

In Deutschland wurde die ArbZRL durch das ArbZG umgesetzt.<sup>10</sup> Es enthält zahlreiche Regelungen, die die Vorschriften der ArbZRL umsetzen, beispielsweise § 3 zur Höchstarbeitszeit und § 5 zu Ruhezeiten. Reformen des ArbZG sind nur unter Einhaltung der Vorgaben der ArbZRL sowie unter Beachtung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) möglich. Durch eine vollständige Abschaffung des ArbZG würde der deutsche Gesetzgeber seine Umsetzungspflicht verletzen, da zentrale Regelungen der ArbZRL nicht mehr im deutschen Recht umgesetzt wären. Die Abschaffung oder Reform *einzelner* Regelungen des ArbZG kann dagegen richtlinienkonform sein.

---

7 Die Richtlinie findet Anwendung auf alle Arbeitnehmer in privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereichen. Auch Beamte gelten als Arbeitnehmer im Sinne der ArbZRL, vgl. EuGH, Urteil vom 14. Oktober 2010, Rs. C-243/09, Fuß.

8 Zur Umsetzung von Richtlinien vgl. Fachbereich Europa, Sachstand, Fragen zur Umsetzung von Richtlinien der Europäischen Union in nationales Recht – Gestaltungsspielräume bei der Bestimmung von Meldepflichten in Ausführung der Entsenderichtlinie, [PE 6 - 3000 - 026/19](#) vom 14. März 2019.

9 *Nettesheim*, in: Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, 86. EL September 2025, Art. 288 AEUV, Rn. 114.

10 Für die Beamten des Bundes erfolgte die Umsetzung durch die Arbeitszeitverordnung (AZV); zur Umsetzung der ArbZRL im Allgemeinen siehe: Wissenschaftliche Dienste des Bundestages, Dokumentation, Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie der EU in Deutschland, [WD 6 - 3000 - 011/18](#) vom 24. Januar 2018.

### 2.3. Konsequenzen einer Verletzung der Umsetzungspflicht

Eine Verletzung der Umsetzungspflicht induziert einen Verstoß gegen das Unionsrecht durch den betreffenden Mitgliedstaat.<sup>11</sup> Für diese Fälle sieht das Unionsrecht und die dazu ergangene Rechtsprechung des EuGH verschiedene Konsequenzen vor, die im Folgenden erläutert werden.

#### 2.3.1. Vertragsverletzungsverfahren

Im Fall der Nichtumsetzung einer Richtlinie kann die Europäische Kommission ein **Vertragsverletzungsverfahren** nach Art. 258 AEUV einleiten, das bis zur Anrufung des EuGH und zur Verhängung von Sanktionen führen kann (Art. 260 AEUV). Bei der Entscheidung, ob sie von der Möglichkeit eines Vertragsverletzungsverfahrens Gebrauch macht, verfügt die Kommission über einen weiten Ermessensspielraum.<sup>12</sup> Bei einer vollständigen Abschaffung des ArbZG dürfte es sich um einen derart gravierenden Verstoß handeln, dass die Kommission mit großer Wahrscheinlichkeit einschreiten würde.

Die Folge eines zulässigen und begründeten Vertragsverletzungsverfahrens ist grundsätzlich ein Feststellungsurteil durch den EuGH (Art. 260 Abs. 1 AEUV).<sup>13</sup> Erst wenn die Mitgliedstaaten den festgestellten Verstoß nicht ausräumen, kommen in einem Zweitverfahren Sanktionen in Betracht (Abs. 2). Für den Fall der **Nichtumsetzung**<sup>14</sup> von Richtlinien durch einen Mitgliedsstaat sieht Art. 260 Abs. 3 AEUV zudem eine **direkte Sanktionsmöglichkeit** vor.<sup>15</sup> In solchen Fällen kann der EuGH auf Vorschlag der Kommission bereits im ersten Vertragsverletzungsverfahren ein Zwangsgeld oder einen Pauschalbetrag verhängen. Hintergrund der Norm ist die häufig verspätete Umsetzung von Richtlinien durch die Mitgliedstaaten und die praktische Erfahrung, dass in solchen Fällen regelmäßig Sanktionsverfahren von der Kommission eingeleitet werden müssen.<sup>16</sup> Art. 260 Abs. 3 AEUV soll das Vertragsverletzungsverfahren **beschleunigen und verschärfen**, um

---

11 Ruffert, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 288 AEUV, Rn. 47.

12 Kotzur/Dienelt, in: Geiger/Khan/Kotzur/Kirchmair, EUV/AEUV, 7. Aufl. 2023, Art. 258 AEUV, Rn. 8.

13 Ehricke, in: Streinz, EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, Art. 260 AEUV, Rn. 1.

14 Der Wortlaut „nicht mitzuteilen“ ist als „nicht umsetzen“ zu verstehen. Eine nicht *ordnungsgemäße* Umsetzung ist dagegen nicht erfasst und muss laut EuGH im zweistufigen Verfahren geltend gemacht werden, EuGH, Urteil vom 8. Juli 2019, Rs. C-543/17, Kommission/Belgien, Rn. 55; vgl. Wunderlich, in: von der Groeben/Schwarze/Hatje/Terhechte, Europäisches Unionsrecht, 8. Aufl. 2025, Art. 260 AEUV, Rn. 33.

15 Systematisch stellt Abs. 3 eine Ausnahmeregelung zum zweistufigen Verfahren nach Abs. 1 und 2 dar. Tatsächlich dürfte jedoch die Mehrzahl aller Vertragsverletzungsverfahren betroffen sein, sodass der Vorschrift praktisch eine große Bedeutung zukommt; vgl. Kotzur/Dienelt, in: Geiger/Khan/Kotzur/Kirchmair, EUV/AEUV, 7. Aufl. 2023, Art. 260 AEUV, Rn. 20; Pache, in: Vedder/Heintschel von Heinegg, Europäisches Unionsrecht, 2. Aufl. 2018, Art. 260 AEUV Rn. 19; Ehricke, in: Streinz, EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, Art. 260 AEUV, Rn. 5.

16 Wunderlich, in: von der Groeben/Schwarze/Hatje/Terhechte, Europäisches Unionsrecht, 8. Aufl. 2025, Art. 260 AEUV, Rn. 31.

den Druck auf die Mitgliedstaaten zu erhöhen und die fristgerechte sowie einheitliche Durchsetzung des Unionsrechts sicherzustellen.<sup>17</sup>

### 2.3.2. Unmittelbare Wirkung

Neben dem Vertragsverletzungsverfahren kommt potenziell eine **unmittelbare Wirkung** der ArbZRL in Betracht.

Wie oben dargestellt (Ziff. 2.1.), wirken Richtlinien grundsätzlich nur mittelbar, können also keine Rechte oder Pflichten für den Einzelnen begründen. In Ausnahmefällen erkennt der EuGH allerdings eine direkte Wirkung von Richtlinien an.<sup>18</sup> Das ist insbesondere dann der Fall, wenn eine Richtlinie nicht (ordnungsgemäß) umgesetzt wurde. Dann wählt der EuGH die Rechtsfigur der unmittelbaren Anwendung, um dem Unionsrecht im Interesse des *effet utile* zur Geltung zu verhelfen.<sup>19</sup> Grundsätzlich müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein: Die Umsetzungsfrist muss abgelaufen sein, die Richtlinie darf nicht oder nur unzureichend umgesetzt worden sein und sie muss inhaltlich unbedingt und hinreichend bestimmt sein.<sup>20</sup> Liegen diese Voraussetzungen vor, kann sich der Einzelne ausnahmsweise direkt auf die Richtlinie berufen. Allerdings beschränkt sich die unmittelbare Wirkung auf das Verhältnis Bürger-Staat. Im Verhältnis Staat-Bürger<sup>21</sup> und Bürger-Bürger<sup>22</sup> wirkt die Richtlinie dagegen nicht unmittelbar.

In Bezug auf die Abschaffung des ArbZG bedeutet dies: Würde das ArbZG abgeschafft, wäre die hinreichend konkrete und bestimmte ArbZRL nicht fristgerecht in Deutschland umgesetzt und würde unmittelbar für deutsche Bürger gegen den deutschen Staat gelten, insbesondere in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. In privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, also gegenüber privaten Arbeitgebern, kann die ArbZRL dagegen nicht unmittelbar wirken.<sup>23</sup> Hier könnte indes

---

17 *Ehricke*, in: Streinz, EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, Art. 260 AEUV, Rn. 18; *Pache*, in: Vedder/Heintschel von Heinegg, Europäisches Unionsrecht, 2. Aufl. 2018, Art. 260 AEUV Rn. 23.

18 EuGH, Urteil vom 05. April 1979, Rs. C-148/78, Ratti, Rn. 23.

19 *Ruffert*, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 288 AEUV, Rn. 49.

20 Näher zu den Voraussetzungen der unmittelbaren Wirkung: *Ruffert*, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 288 AEUV, Rn. 52 ff.

21 Der Staat, der gerade sanktioniert werden soll, kann sich gegenüber seinen Bürgern nicht auf die Richtlinie berufen, vgl. EuGH, Urteil vom 5. April 1979, Rs. C-148/78, Ratti, Rn. 22; *Ruffert*, in: Callies/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 288 Rn. 58; *Gundel*, in: Pechstein/Nowak/Häde, Frankfurter Kommentar zum EUV/GRC/AEUV, 2. Aufl. 2023, Rn. 39.

22 EuGH, Urteil vom 26. Februar 1986, Rs. 152/84, Marshall, Rn. 48 f.; Urteil vom 14. Juli 1994, Rs. C-91/92, Facchini Dori, Rn. 20; *Gundel*, in: Pechstein/Nowak/Häde, Frankfurter Kommentar zum EUV/GRC/AEUV, 2. Aufl. 2023, Rn. 53.

23 BAG, Urteil vom 14. Oktober 2004, 6 AZR 535/03, *Gallner*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Rn. 3; *Gundel*, in: Pechstein/Nowak/Häde, Frankfurter Kommentar zum EUV/GRC/AEUV, 2. Aufl. 2023, Rn. 52. Zur Diskussion einer „mittelbaren Horizontalwirkung“ von Richtlinien vgl. *Ruffert*, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 288 AEUV, Rn. 64 ff.

der – potenziell auch unmittelbar gegenüber privaten Arbeitgebern wirkende<sup>24</sup> – Art. 31 Abs. 2 GRCh und das daraus folgende Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit herangezogen werden.

### 2.3.3. Richtlinienkonforme Auslegung

Nationale Gerichte sind verpflichtet, das bestehende nationale Recht so weit wie möglich **richtlinienkonform auszulegen**, auch wenn die Richtlinie nicht oder fehlerhaft umgesetzt wurde (Art. 288 Abs. 3, Art. 4 Abs. 3 EUV).<sup>25</sup> Ein Beispiel dafür ist die Auslegung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) durch das Bundesarbeitsgericht (BAG), das § 3 Abs. 2 Nr. 1 des ArbSchG unionsrechtskonform dahingehend auslegt, dass eine allgemeine Pflicht zur Zeiterfassung besteht (siehe Ziff. 3.5.).

### 2.3.4. Unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch

Schließlich käme ein Schadensersatzanspruch der einzelnen Arbeitnehmer wegen Nichtumsetzung der ArbZRL auf Grundlage des **unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruchs** in Betracht. Danach sind die Mitgliedstaaten „zum Ersatz der Schäden verpflichtet [...], die dem Einzelnen durch Verstöße gegen das Gemeinschaftsrecht entstehen, die diesen Staaten zuzurechnen sind“.<sup>26</sup> Für den Fall einer Abschaffung des ArbZG könnte ein Anspruch auf Schadensersatz potenziell dann bestehen, wenn erstens die verletzte Vorschrift der Richtlinie dem Einzelnen Rechte verleihen soll (etwa Höchstarbeitszeiten oder Mindestruhezeiten), zweitens der Inhalt dieser Rechte hinreichend bestimmbar ist und drittens ein unmittelbarer Kausalzusammenhang zwischen der Nicht-Umsetzung und dem eingetretenen Schaden besteht.<sup>27</sup>

## 3. Umsetzungsdefizite im ArbZG

Der folgende Abschnitt untersucht, ob das ArbZG in seiner derzeitigen Ausgestaltung vollständig richtlinienkonform ist und wo ggf. Anpassungsbedarf besteht.

Grundsätzlich bildet das ArbZG die zentralen Vorgaben der ArbZRL ab und geht mitunter sogar über das Schutzniveau der Richtlinie hinaus (sog. **überschießende Umsetzung**), wie es

---

24 EuGH, Urteil vom 6. November 2019, Rs. C-569/16, Bauer, Rn. 53; vgl. auch *Bücker*, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2: Individualarbeitsrecht II, 6. Aufl. 2024, R. 8; *Gallner*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Rn. 25. A. A.: *Jarass*, Die Bedeutung der Unionsgrundrechte unter Privaten, ZEuP 2017, 310 (333); *Kahl/Schwind*, Europäische Grundrechte und Grundfreiheiten – Grundbausteine einer Interaktionslehre, EuR 2014, S. 170 (191f.).

25 Vgl. EuGH, Urteil vom 5. Oktober 2004, verb. Rs. C-397/01 bis C-403/01, Pfeiffer u. a., Rn. 107, 114 f.; *Ruffert*, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 288 AEUV, Rn. 78 ff.

26 EuGH, Urteil vom 19. November 1991, verb. Rs. C-6/90 und C-9/90, Frankovich, Rn. 31 ff.; Urteil vom 5. März 1996, verb. Rs. C-46/93 und C-48/93, Brasserie du Pêcheur, Rn. 17.

27 *Ruffert*, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 340 AEUV, Rn. 63 f, 67.

Art. 15 ArbZRL ausdrücklich zulässt. Auch die Europäische Kommission kommt in ihren Berichten über die Umsetzung der ArbZRL zu einer positiven Gesamtwürdigung.<sup>28</sup> Hinsichtlich einzelner Bestimmungen des ArbZG hat die Kommission allerdings **Umsetzungsdefizite** identifiziert. Die Kritikpunkte der Kommission und der Literatur werden im Folgenden überblicksartig<sup>29</sup> dargestellt.

### 3.1. Bezugszeitraum (Art. 16 Buchst. b ArbZRL – § 3 S. 2 ArbZG)

Art. 16 Buchst. b ArbZRL sieht für die wöchentliche Höchstarbeitszeit einen Bezugszeitraum von bis zu **4 Monaten** vor. Nach § 3 S. 2 ArbZG beträgt der Bezugszeitraum für eine verlängerte tägliche Höchstarbeitszeit dagegen grundsätzlich **6 Monate**.

Angesichts dieser Diskrepanz wird die Frage aufgeworfen, ob die deutschen Bezugszeiträume zu lang sind und der ArbZRL widersprechen.<sup>30</sup> Eine Unvereinbarkeit könnte insbesondere nicht durch die Ausnahmeregelungen in Art. 17 Abs. 3, 19 UAbs. 1, 2 ArbZRL gerechtfertigt werden. Denn danach dürfen die Bezugszeiträume **nur für bestimmte Tätigkeiten** oder **durch Tarifvertrag** auf 6 bzw. 12 Monate verlängert werden. Eine solche Einschränkung findet sich in § 3 S. 2 ArbZG dagegen nicht, der eine pauschale Verlängerung des Bezugszeitraums vorsieht. Auch nimmt § 3 S. 2 ArbZG keinen Bezug auf Art. 19 UAbs. 2 ArbZRL im Hinblick auf die Wahrung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes oder eine Einschränkung auf objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Gründe.<sup>31</sup>

Andere Autoren gehen von einer Unionsrechtskonformität der deutschen Bezugszeiträume aus. Sie nehmen eine Gesamtbetrachtung vor (sog. **Sachgruppenvergleich**<sup>32</sup>) und verweisen darauf, dass die deutsche Regelung einer täglichen Höchstarbeitszeit (insg. 60 Wochenarbeitsstunden) im

---

28 Kommission, Bericht vom 21. Dezember 2010 über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG („Arbeitszeitrichtlinie“) in den Mitgliedstaaten, [KOM\(2010\) 802 endgültig](#); Bericht vom 26. April 2017 über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten, [COM\(2017\) 254 final](#); Bericht vom 15. März 2023 über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten, [COM\(2023\) 72 final](#).

29 Für eine detaillierte Untersuchung sei verwiesen auf *Buschmann*, Völker- und europarechtsnotwendige Korrekturen im Arbeitszeitrecht, in: Jahrbuch des Arbeitsrechts, 2025, S. 45 ff.

30 *Buschmann*, Völker- und europarechtsnotwendige Korrekturen im Arbeitszeitrecht, in: Jahrbuch des Arbeitsrechts, 2025, S. 46, 50; *Gallner*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Rn. 5; *Schippers*, Europarechtliche Freiräume der Arbeitszeitgestaltung, Vergleichender Blick auf die Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG, 2023, S. 335; *Schliemann*, Allzeit bereit - Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft zwischen Europarecht, Arbeitszeitgesetz und Tarifvertrag, NZA 2004, S. 513 (516).

31 Kommission, Bericht vom 21. Dezember 2010 über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG („Arbeitszeitrichtlinie“) in den Mitgliedstaaten, [KOM\(2010\) 802 endgültig](#), S. 4; Bericht vom 26. April 2017 über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten, [COM\(2017\) 254 final](#), S. 8; *Buschmann*, Völker- und europarechtsnotwendige Korrekturen im Arbeitszeitrecht, in: Jahrbuch des Arbeitsrechts, 2025, S. 54; *Gallner*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Rn. 5.

32 *Baack/Deutsch/Winzer*, in: Baack/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Aufl. 2020, § 3 ArbZG, Rn. 8.

Ergebnis für den Arbeitnehmer günstiger sei als die unionsrechtliche wöchentliche Höchstarbeitszeit (insg. 78 Wochenarbeitsstunden). Daher stehe § 3 S. 2 ArbZG im Einklang mit der Richtlinie.<sup>33</sup> Offen ist indes, ob ein solcher „Günstigkeitsvergleich“ europarechtlich zulässig ist.<sup>34</sup>

### 3.2. Ruhezeit (Art. 3 ArbZRL – § 5 Abs. 2, 3 ArbZG)

Weitere unionsrechtliche Bedenken bestehen hinsichtlich der Länge des Ausgleichszeitraums bei einer Verkürzung der Ruhezeit:<sup>35</sup> Art. 3 ArbZRL schreibt **11 Stunden Ruhezeit** pro Tag vor, wobei Verkürzungen unter den Voraussetzungen des Art. 17 Abs. 2, 3 ArbZRL zulässig sind. In Deutschland sieht § 5 Abs. 1 ArbZG – entsprechend den Vorgaben der Richtlinie – grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden vor.<sup>36</sup> Hiervon enthalten Abs. 2 und Abs. 3 allerdings Ausnahmen:

- § 5 Abs. 2 ArbZG ermöglicht Kürzungen in bestimmten **Beschäftigungsbereichen** um bis zu eine Stunde. Dies setzt voraus, dass „jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird“.
- § 5 Abs. 3 ArbZG enthält eine weitere Abweichungsmöglichkeit: In Kranken- und Pflegeeinrichtungen können Ruhezeiten „während der **Rufbereitschaft**“ um die Hälfte gekürzt werden, wenn sie „zu anderen Zeiten“ ausgeglichen werden.

Die Ausnahmen sehen also grundsätzlich Ausgleichsruhezeiten vor, wie es Art. 17 Abs. 2 ArbZRL verlangt. Allerdings hat der EuGH in der Rechtssache C-180/14 entschieden, dass Ausgleichsruhezeiten im Sinne der ArbZRL **unmittelbar auf die Arbeitszeit folgen müssen**, die sie ausgleichen sollen.<sup>37</sup> Das bedeutet, dass der Ausgleich direkt im Anschluss und nicht zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen muss. Zudem muss die darauffolgende Ruhezeit entsprechend verlängert werden, wenn eine vorgeschriebene Ruhezeit verkürzt wird.<sup>38</sup>

---

33 Baeck/Deutsch/Winzer, in: Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Aufl. 2020, § 3 ArbZG, Rn. 8; Kock, in: BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, 78. Edition, Stand 01.12.2025, § 3 ArbZG Rn. 6.

34 Schippers, Europarechtliche Freiräume der Arbeitszeitgestaltung, Vergleichender Blick auf die Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG, 2023, S. 335.

35 Baeck/Deutsch/Winzer, in: Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Aufl. 2020, § 5 ArbZG, Rn. 23; Schippers, Europarechtliche Freiräume der Arbeitszeitgestaltung, Vergleichender Blick auf die Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG, 2023, S. 212; Buschmann, Völker- und europarechtsnotwendige Korrekturen im Arbeitszeitrecht, in: Jahrbuch des Arbeitsrechts, 2025, S. 51, 54.

36 Zu den deutschen Regelungen zur täglichen Ruhezeit siehe: Schippers, Europarechtliche Freiräume der Arbeitszeitgestaltung, Vergleichender Blick auf die Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG, 2023, S. 208 ff.

37 EuGH, Urteil vom 23. Dezember 2015, Rs. C-180/14, Kommission/Griechenland.

38 EuGH, Urteil vom 23. Dezember 2015, Rs. C-180/14, Kommission/Griechenland.

### 3.3. Nachtarbeit (Art. 8 Buchst. b ArbZRL – Art. 6 ArbZG)

Art. 8 Buchst. b ArbZRL enthält eine Sonderregelung für Nachtarbeiter, deren Arbeit mit besonderen **Gefahren** oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist: Diese Personen dürfen in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dessen sie Nachtarbeit verrichten, nicht mehr als **acht Stunden** arbeiten.

Diese **absolute Grenze** für besonders gefährliche Tätigkeiten wurde im ArbZG nicht umgesetzt: § 6 ArbZG schreibt für alle Arbeitnehmer vor, dass die Arbeitszeit von Nachtarbeitnehmern auf bis zu zehn Stunden verlängert werden kann. Hingegen enthält § 6 ArbZG keine Sonderregelung für „Nachtschwerarbeiter“. <sup>39</sup> Für diese Personengruppe ist Art. 8 Buchst. b ArbZRL nicht umgesetzt. <sup>40</sup> Dabei kann ein richtlinienkonformer Zustand auch nicht durch die Verordnungsermächtigung für gefährliche Arbeiten aus § 8 S. 1 ArbZG hergestellt werden, da die Bundesregierung von dieser Befugnis bisher keinen Gebrauch gemacht hat. <sup>41</sup>

### 3.4. Opt-out (Art. 22 Abs. 1 Buchst. a ArbZRL – § 7 Abs. 2a, 7 ArbZG)

Eine besonders umstrittene Regelung, die sich grundsätzlich sowohl in der ArbZRL als auch im ArbZG findet, ist das sog. **Opt-out**. Gemäß Art. 22 Abs. 1 Buchst. a ArbZRL kann ein Mitgliedstaat von den Vorgaben des Art. 6 ArbZRL abweichen, wenn er die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhält und der Arbeitnehmer sich hierzu **bereit erklärt**.

In Deutschland ist das Opt-out in § 7 Abs. 2a, 7, 9 ArbZG wie folgt geregelt: <sup>42</sup>

„(2a) In einem **Tarifvertrag** oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch **ohne Ausgleich** über acht Stunden zu verlängern,

---

39 Baeck/Deutsch/Winzer, in: Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Aufl. 2020, § 6 ArbZG, Rn. 31; Buschmann, Völker- und europarechtsnotwendige Korrekturen im Arbeitszeitrecht, in: Jahrbuch des Arbeitsrechts, 2025, S. 51, 54; Gallner, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Art. 8 RL 2003/88/EG, Rn. 28 ff.

40 Bericht vom 26. April 2017 über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten, [COM\(2017\) 254 final](#), S. 10.

41 Gallner, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Art. 8 RL 2003/88/EG, Rn. 29; Baeck/Deutsch/Winzer, in: Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Aufl. 2020, § 6 ArbZG, Rn. 31.

42 Anlass für die Einführung von Abs. 2a ArbZG war ein Urteil des EuGH, wonach der Bereitschaftsdienst nach der ArbZRL vollständig als Arbeitszeit und nicht als Ruhezeit gilt (EuGH, Urteil vom 9. September 2003, Rs. C-151/02, Jaeger). Dadurch wurden bisherige flexible Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit eingeschränkt, insbesondere im Bereich der medizinischen Versorgung und Pflege. Mit der neu eingeführten Tariföffnungsklausel sollte wieder mehr Spielraum für flexible Arbeitszeitregelungen geschaffen werden, vgl. Baeck/Deutsch/Winzer, in: Baeck/Deutsch/Winzer, Arbeitszeitgesetz, 4. Aufl. 2020, § 7 ArbZG Rn. 107.

wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder **Bereitschaftsdienst** fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“

„(7) Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich **eingewilligt** hat. Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich **widerrufen**. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer **nicht benachteiligen**, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.“

„(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine **Ruhezeit von mindestens elf Stunden** gewährt werden.“

Die Unionsrechtskonformität dieser Regelungen wird unter in verschiedenen Gesichtspunkten angezweifelt:<sup>43</sup>

- **Gegenstand des Opt-outs:** Während Art. 22 Abs. 1 ArbZRL das Opt-out nur bezüglich der Höchstarbeitszeit gestattet, erlaubt § 7 Abs. 2a ArbZG auch Abweichungen von Art. 5 ArbZG, also von den Regelungen zur Ruhezeit. Dies wird mitunter als eine Unterschreitung des Schutzniveaus der Richtlinie bewertet.<sup>44</sup>
- **Schutzmaßnahmen:** Art. 7 Abs. 2a ArbZG legt fest, dass durch besondere Regelungen in einem Tarifvertrag oder einer Betriebs- und Dienstvereinbarung sichergestellt werden muss, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Durch den Gesetzgeber selbst werden die Schutzmaßnahmen nicht konkretisiert. Denkbar wären hier etwa verlängerte Ruhezeiten, spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen oder eine maximale Höchstarbeitszeit in Fällen des Opt-out. Die vollständige **Delegation der Schutzmaßnahmen auf die Tarifparteien** wird dagegen mitunter als Verstoß gegen die ArbZRL gewertet.<sup>45</sup> Der Schutz der Arbeitnehmer durch Tarifverträge wird im Vergleich zum mitgliedstaatlichen Gesetzgeber gemeinhin als weniger schutzintensiv angesehen, sodass dies eine Unterschreitung des

---

43 Ungeachtet der Frage nach der Vereinbarkeit der Opt-out-Regelungen des ArbZG mit denen der ArbZRL wird in der Literatur auch die Frage diskutiert, ob die Opt-out-Regelung der ArbZRL *selbst* mit dem Primärrecht der EU, namentlich Art. 31 Abs. 2 GRCh, vereinbar ist. Danach hat jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit. Dieses Grundrecht könnte durch das in der Richtlinie vorgesehene Opt-out, das nicht an eine maximale Höchstgrenze gebunden ist, in seinem Wesensgehalt beeinträchtigt sein, so *Gallner*, in: *Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Art. 22 RL 2003/88/EG, Rn. 5; *Baeck/Deutsch/Winzer*, in: *Baeck/Deutsch/Winzer*, Arbeitszeitgesetz, 4. Aufl. 2020, § 7 Rn. 109.

44 *Schippers*, Europarechtliche Freiräume der Arbeitszeitgestaltung, Vergleichender Blick auf die Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG, 2023, S. 350 f.

45 *Roloff*, in: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 26. Aufl. 2026, § 7 ArbZG, Rn. 9; BAG, Urteil vom 23. Juni 2010 - 10 AZR 543/09.

---

in der Richtlinie vorgesehenen Schutzniveaus darstellen könnte. Andererseits können die Tarifparteien auch als sachnäher und daher geeignet angesehen werden.<sup>46</sup>

- **Ausgleichsruhezeit:** Nach verbreiteter Ansicht sehen § 7 Abs. 2a und Abs. 9 ArbZG keine (ausreichende) gleichwertige Ausgleichsruhezeit vor. § 7 Abs. 2a ArbZG bestimmt explizit, dass die Mehrarbeit „ohne Ausgleich“<sup>47</sup> erfolgt, was einer faktischen Verkürzung der Ruhezeit gleichkommt.<sup>48</sup> § 7 Abs. 9 ArbZG sieht hingegen vor, dass dem Arbeitnehmer bei einer Verlängerung der Arbeitszeit auf über zwölf Stunden im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden muss. Dies wird für nicht ausreichend gehalten. Vielmehr müsse bspw. nach 24 Stunden Arbeit (einschließlich Bereitschaftsdienst) eine Ruhezeit von mind. 22 Stunden statt lediglich 11 Stunden folgen.<sup>49</sup>
- **Benachteiligungsverbot:** Das Benachteiligungsverbot aus Art. 22 Abs. 1 Buchst. b ArbZRL ist in § 7 Abs. 7 S. 3 ArbZG umgesetzt. Beide Vorschriften legen fest, dass dem Arbeitnehmer keine Nachteile dadurch entstehen dürfen, dass dieser kein Opt-out oder später einen Widerruf erklärt. Mitunter wird kritisiert, dass bei einer Entscheidung über das Opt-out in einer schwachen Verhandlungsposition – etwa bei Vertragsschluss oder in der Probezeit – keine echte Freiwilligkeit vorliege. Entsprechend könne eine vollständige Benachteiligung nur dadurch ausgeschlossen werden, dass dem Arbeitnehmer auch ein Einstellungsanspruch zukommen müsse.<sup>50</sup> Einen solchen sieht aber der klare Wortlaut der Richtlinie nicht vor, die in Art. 22 Abs. 1 Buchst. b ArbZRL von „Arbeitnehmern“ spricht und sich dementsprechend nur auf bestehende Arbeitsverträge bezieht.<sup>51</sup>
- **Widerrufsfrist:** Nach § 7 Abs. 7 ArbZG bleibt ein Arbeitnehmer trotz Widerrufs noch sechs Monate an sein zuvor erklärtes Opt-out gebunden. Teile der Literatur sehen darin einen Verstoß gegen das in Art. 22 Abs. 1 Buchst. a ArbZRL zugrunde liegende Freiwilligkeitsprinzip.<sup>52</sup> Dem wird entgegengehalten, dass es die Richtlinie nur verbiete, Arbeitnehmer einseitig zu längerer Arbeitszeit zu verpflichten. Die Ausgestaltung von Einwilligung und

---

46 Gegen Richtlinienwidrigkeit durch Delegation auf Tarifpartner: *Schippers*, Europarechtliche Freiräume der Arbeitszeitgestaltung, Vergleichender Blick auf die Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG, 2023, S. 349 f.

47 Anders als § 7 Abs. 2 ArbZG, der ausdrücklich unter der Bedingung eines entsprechenden Zeitausgleichs steht.

48 Bericht vom 26. April 2017 über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten, [COM\(2017\) 254 final](#).

49 *Buschmann*, Völker- und europarechtsnotwendige Korrekturen im Arbeitszeitrecht, in: *Jahrbuch des Arbeitsrechts*, 2025, S. 47 f., 56.

50 *Buschmann*, Völker- und europarechtsnotwendige Korrekturen im Arbeitszeitrecht, in: *Jahrbuch des Arbeitsrechts*, 2025, S. 50, 56.

51 *Schippers*, Europarechtliche Freiräume der Arbeitszeitgestaltung, Vergleichender Blick auf die Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG, 2023, S. 351 f.; *Kock*, in: *BeckOK Arbeitsrecht*, Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, 78. Edition, Stand 1. Dezember 2025, § 7 ArbZG, Rn. 36.

52 *Buschmann*, Völker- und europarechtsnotwendige Korrekturen im Arbeitszeitrecht, in: *Jahrbuch des Arbeitsrechts*, 2025, S. 50.

Widerruf – einschließlich einer Frist – sei Sache der Mitgliedstaaten. Bei den vorgesehenen sechs Monaten handele es sich um einen angemessenen Ausgleich zwischen der Planungssicherheit des Arbeitgebers und der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers.<sup>53</sup>

### 3.5. Arbeitszeiterfassung (§ 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG, § 3 ArbSchG)

Lange umstritten war die unionsrechtliche **Pflicht zur Zeiterfassung**, die sich inzwischen aus der Rechtsprechung des EuGH ergibt. Im Jahr 2019 entschied der EuGH, dass Arbeitgeber zur vollständigen Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit verpflichtet sind. Die Mitgliedstaaten müssen daher ein „objektives, verlässliches und zugängliches“ System zur Arbeitszeiterfassung vorschreiben. Dies sei nötig, um die „praktische Wirksamkeit“ der aus der ArbZRL folgenden Rechte und Art. 31 Abs. 2 GRCh zu gewährleisten.<sup>54</sup> Bei der konkreten Ausgestaltung dieses Systems haben die Mitgliedstaaten einen gewissen Spielraum.<sup>55</sup>

Der Wortlaut des § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG widerspricht den unionsrechtlichen Vorgaben. Danach sind Arbeitgeber nur verpflichtet, „die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit“ – also **Mehrarbeit – aufzuzeichnen**. Die daraus folgende Konfliktlage<sup>56</sup> mit der ArbZRL hat das BAG durch unionsrechtskonforme Auslegung des ArbSchG im sog. **Zeiterfassungsbeschluss**<sup>57</sup> vom 13. September 2022 aufgelöst. Darin stellte das BAG fest, dass sich die umfassende Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit, wie sie der EuGH fordert, bereits aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ergibt. In richtlinienkonformer Auslegung der Vorschrift seien Arbeitgeber – über den Wortlaut von § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG hinaus – generell verpflichtet, die Lage, den Beginn, die Dauer und das Ende der Arbeitszeit zu dokumentieren.

Gleichwohl verbleibt **Rechtsunsicherheit** hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Zeiterfassungssysteme, die durch eine Reform des ArbZG behoben werden könnte. Tatsächlich sieht der Koalitionsvertrag der Bundesregierung eine „Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung“ vor, die „unbürokratisch“ geregelt und „angemessene Übergangsregeln“ schaffen soll.<sup>58</sup>

---

53 Kock, in: BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, 78. Edition, Stand 01.12.2025, § 7 ArbZG, Rn. 35; Roloff, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 26. Aufl. 2026, § 7 ArbZG, Rn. 10.

54 EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, Rs. C-55/18, CCOO, Rn. 60.

55 EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, Rs. C-55/18, CCOO, Rn. 63.

56 Vgl. Buschmann, Völker- und europarechtsnotwendige Korrekturen im Arbeitszeitrecht, in: Jahrbuch des Arbeitsrechts, 2025, S. 52.

57 BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21; vgl. dazu Bayreuther, Arbeitszeiterfassung auf richterrechtlicher Basis, NZA 2023, 193.

58 Verantwortung für Deutschland, [Koalitionsvertrag](#) zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, 5. Mai 2025, S. 18.

#### **4. Fazit**

Eine vollständige Abschaffung des ArbZG würde gegen die Pflicht zur Umsetzung der ArbZRL verstoßen und wäre somit unionsrechtswidrig. Als Konsequenz dieser – nachträglichen – Verletzung der Umsetzungspflicht müsste Deutschland mit einem Vertragsverletzungsverfahren, einer unmittelbaren Wirkung der Richtlinie, einer richtlinienkonformen Auslegung nationalen Rechts durch die deutschen Gerichte und ggf. mit Staatshaftungsansprüchen rechnen.

In seiner jetzigen Ausgestaltung ist das ArbZG überwiegend richtlinienkonform und geht mitunter sogar über das von der Richtlinie vorgegebene Schutzniveau hinaus. Punktueller Reformbedarf könnte die Regelungen des ArbZG zu Bezugszeiträumen, Ausgleichsruhezeiten, Nachtarbeit und zum Opt-out betreffen. Auch die unionsrechtliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung sollte im Wortlaut des ArbZG abgebildet werden.

Fachbereich Europa